§ 623 BGB: Schriftform bei Kündigung clever nutzen

Category: Online-Marketing
geschrieben von Tobias Hager | 14. Februar 2026



§ 623 BGB: Schriftform bei Kündigung clever nutzen – oder warum Word-

Dokumente keine Verträge ersetzen

Du hast deinem Mitarbeiter per WhatsApp gekündigt? Oder dem Freelancer eine E-Mail mit dem Betreff „Es passt nicht mehr“ geschickt? Glückwunsch – du hast gerade exakt gar nichts erreicht. Willkommen in der Welt des § 623 BGB, dem Paragrafen, der Kündigungen den digitalen Mittelfinger zeigt. Hier zählt nur eins: Papier. Tinte. Unterschrift. Und nein, ein PDF im Anhang reicht nicht. In diesem Artikel erfährst du, warum du Kündigungen niemals digital aufsetzen solltest – und wie du § 623 BGB als taktisches Werkzeug im Online-Business nutzen kannst, statt daran zu scheitern.

- § 623 BGB verlangt zwingend die Schriftform bei Kündigungen – und meint damit echtes Papier mit Unterschrift
- Digitale Kündigungen via E-Mail, WhatsApp oder DocuSign sind rechtlich unwirksam
- Warum selbst CEOs und HR-Abteilungen regelmäßig in die Schriftform-Falle tappen
- Wie du § 623 BGB strategisch nutzen kannst, um dich vor ungewollten Kündigungen zu schützen
- Die Unterschiede zwischen Schriftform, Textform und elektronischer Form – und warum das niemand sauber auseinanderhalten kann
- Wann die elektronische Signatur nach eIDAS-Verordnung ausnahmsweise doch ausreicht
- Konkrete Beispiele, wie Gerichte Kündigungen aufgrund von Formfehlern einkassiert haben
- Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Zustellung beachten müssen – und warum der Briefkasten manchmal über Leben und Tod entscheidet
- Checkliste für rechtssichere Kündigungen im digitalen Zeitalter

Du kannst den besten Anwalt der Welt haben – wenn du eine Kündigung nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform nach § 623 BGB aussprichst, ist sie so wirksam wie ein Like auf LinkedIn. Und das passiert nicht nur Startups oder Freelancern mit juristischer Abneigung. Selbst etablierte Unternehmen, HR-Manager und Personalberater stolpern regelmäßig über diesen scheinbar simplen Paragrafen. Dabei ist er nicht nur Pflicht, sondern auch Chance: Wer § 623 BGB versteht, kann Kündigungen absichern, Angriffe abwehren und Verträge strategisch gestalten.

§ 623 BGB und die Schriftform: Was das Gesetz wirklich

fordert

Der Paragraf wirkt harmlos, ist aber ein juristisches Biest. § 623 BGB regelt die Formvorschrift für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Wörtlich heißt es: „Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen."

Was bedeutet das konkret? Nur eine Kündigung in Schriftform – also mit eigenhändiger Unterschrift auf Papier – ist rechtlich wirksam. Nicht E-Mail, nicht Fax, nicht PDF, nicht WhatsApp. Und auch keine digitale Signatur, es sei denn, sie erfüllt die Anforderungen an die qualifizierte elektronische Signatur (QES) nach der eIDAS-Verordnung. Aber dazu später mehr.

Die Schriftform nach § 126 BGB verlangt ein Schriftstück mit handschriftlicher Originalunterschrift. Keine eingescannte Unterschrift, keine digitale Signatur mit Adobe-Zertifikat, keine DocuSign-Lösung. Das klingt absurd in einer Welt, die von Remote Work, Cloud-Diensten und digitalen Geschäftsprozessen lebt – ist aber geltendes Recht. Und Gerichte sind da gnadenlos.

Das Ziel des Gesetzgebers: Rechtssicherheit. Kündigungen sind gravierende Eingriffe in Arbeitsverhältnisse – und sollen nicht „aus Versehen" oder impulsiv ausgesprochen werden. Die Schriftform zwingt zur Reflexion, dokumentiert Ernsthaftigkeit und schafft klare Beweislage. Ob das im digitalen Zeitalter noch sinnvoll ist? Darüber kann man streiten. Aber aktuell gilt: Wer § 623 BGB ignoriert, verliert.

Warum digitale Kündigungen nicht ausreichen – und was dir das kosten kann

Viele Unternehmen glauben, mit einem sauber formulierten Kündigungsschreiben im PDF-Format sei alles geregelt. Manche lassen sogar HR-Tools automatisch Kündigungen generieren und per E-Mail versenden. Klingt effizient – ist aber juristisch Müll.

Eine Kündigung per E-Mail erfüllt nicht die gesetzliche Schriftform. Selbst wenn das PDF im Anhang genau dem entspricht, was man auf Papier verschicken würde. Ohne handschriftliche Unterschrift auf einem physischen Dokument ist die Kündigung unwirksam. Der Arbeitnehmer kann das ignorieren – und weiter zur Arbeit erscheinen. Du willst ihn loswerden? Pech gehabt. Du musst noch mal neu anfangen – diesmal mit Stift und Papier.

Auch Kündigungen per SMS, Slack oder Messenger sind nichtig. Selbst wenn der Empfänger antwortet mit „Okay, verstanden" oder gar nicht reagiert. Die Form ist nicht erfüllt – und damit existiert die Kündigung juristisch nicht.

Dasselbe gilt für Kündigungen über Plattformen wie DocuSign oder HelloSign, solange keine qualifizierte elektronische Signatur im Sinne der eIDAS-Verordnung verwendet wird.

Das Problem: Viele Unternehmen merken den Fehler erst, wenn der Mitarbeiter gegen die Kündigung klagt oder einfach wieder zur Arbeit erscheint. Dann wird es teuer – nicht nur wegen der Gehaltsnachzahlung, sondern auch wegen Prozesskosten, Renommee-Schäden und Betriebsruhe. Ein klassischer Case von „Digitalisierung ohne Rechtssicherheit“.

Schriftform, Textform, elektronische Form: Der juristische Irrgarten

Ein häufiger Denkfehler: Viele verwechseln Schriftform mit Textform. Klingt ähnlich, ist aber rechtlich komplett unterschiedlich. Die Textform (§ 126b BGB) umfasst alle dauerhaft lesbaren Erklärungen – also auch E-Mails, PDFs, SMS oder Messenger-Nachrichten. Die Schriftform (§ 126 BGB) verlangt dagegen eine eigenhändige Unterschrift auf einem physischen Dokument.

Noch komplizierter wird es mit der elektronischen Form (§ 126a BGB). Hier ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich – also eine digitale Signatur, die auf einem zertifizierten Signaturzertifikat basiert. Diese wird in Deutschland nur von wenigen Trust Service Providern angeboten. Einfache digitale Unterschriften – wie sie DocuSign oder Adobe anbieten – reichen nicht aus.

Für § 623 BGB ist die elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen. Das heißt: Selbst wenn du eine qualifizierte elektronische Signatur verwendest, ist die Kündigung trotzdem unwirksam. Warum das so ist? Weil der Gesetzgeber bei arbeitsrechtlichen Kündigungen besonders vorsichtig ist – und Digitalisierung hier einfach nicht erlaubt. Willkommen im Jahr 1990.

Fazit: Wer glaubt, mit einem PDF und einer digitalen Unterschrift auf der sicheren Seite zu sein, irrt. Und zwar gewaltig. Deshalb solltest du genau prüfen, welche Formvorschrift für deine Erklärung gilt – und was du wirklich brauchst, damit sie wirksam ist.

Strategisch gedacht: Wie du § 623 BGB zu deinem Vorteil

nutzt

Der Paragraf ist nicht nur Stolperfalle – er kann auch Schutzschild sein. Wer § 623 BGB kennt und strategisch einsetzt, kann sich vor ungewollten Kündigungen absichern – oder Zeit gewinnen, um auf Angriffe zu reagieren.

Beispiel 1: Ein Mitarbeiter kündigt per E-Mail. Du willst ihn eigentlich nicht gehen lassen – oder brauchst noch Zeit für die Übergabe. Solange keine schriftliche Kündigung auf dem Tisch liegt, ist die Kündigung unwirksam. Du kannst das aussitzen oder Druck aufbauen: „Bitte senden Sie mir die Kündigung in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform zu."

Beispiel 2: Ein Auftraggeber will einen Freelancer rausschmeißen – und schickt eine Kündigung per Slack. Der Freelancer kann daraufhin weiterarbeiten, Rechnung stellen – und sich auf § 623 BGB berufen. Denn das Arbeitsverhältnis wurde nicht wirksam beendet. Ja, auch Freelancer können unter bestimmten Umständen als Arbeitnehmer gelten – vor allem bei Scheinselbstständigkeit.

Beispiel 3: Du willst dich vertraglich gegen spontane Kündigungen absichern. Dann baue in deine Verträge eine explizite Schriftformklausel ein – und verweise auf § 623 BGB. So hast du im Streitfall bessere Karten und kannst formungültige Kündigungen schnell abwehren.

Checkliste: So kündigst du rechtssicher nach § 623 BGB

- Verfasse ein Kündigungsschreiben als physisches Dokument – kein PDF, kein E-Mail-Anhang
- Unterschreibe das Original eigenhändig – keine eingescannte oder digitale Signatur
- Stelle sicher, dass die Unterschrift auf dem Originaldokument erfolgt – keine Kopie unterschreiben
- Übermittle das Dokument persönlich oder per postalischem Einschreiben mit Rückschein
- Beachte die Kündigungsfrist – eine formwirksame Kündigung ist nur dann gültig, wenn sie fristgerecht zugeht
- Dokumentiere den Zugang – z. B. durch Empfangsbestätigung, Botenprotokoll oder Einschreiben
- Vermeide Mischformen wie „vorab per E-Mail" – sie erzeugen nur Unsicherheit

Fazit: § 623 BGB – analog,

nervig, aber mächtig

In einer Welt voller Cloud-Tools, Remote-Onboarding und digitalen Signaturplattformen wirkt § 623 BGB wie ein Anachronismus. Und ja: In vielerlei Hinsicht ist er das auch. Aber er ist geltendes Recht – und wer ihn ignoriert, verliert mehr als nur Zeit. Er verliert Kontrolle, Prozesse – und im Zweifel den Arbeitsrechtsstreit.

Aber genau darin liegt auch seine Stärke. § 623 BGB zwingt dich zur Präzision. Er verhindert spontane Schnellschüsse, schafft Beweissicherheit und macht Kündigungen zu dem, was sie sein sollen: ein bewusster, dokumentierter Schritt. Wer ihn strategisch einsetzt, schützt sich und sein Unternehmen – und nutzt ein vermeintlich analoges Gesetz als digitale Waffe im Arbeitsrecht. Willkommen bei der Realität. Willkommen bei 404.