

Welche Kündigungsfrist ist günstiger?

Pia Pracht

Köln, 31.08.2015

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht setzte sich in seinem Urteil vom 29. Januar 2015 mit dem Konkurrenzverhältnis von arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Kündigungsfrist auseinander. Arbeitsvertraglich war im zu entscheidenden Fall eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Halbjahresende vereinbart. Allerdings wies die Arbeitnehmerin eine Betriebszugehörigkeit von weit mehr als 20 Jahren auf, so dass die gesetzliche Kündigungsfrist, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, bei sieben Monaten zum Monatsende lag. Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass eine vertragliche Kündigungsfrist sich gegen die gesetzliche Kündigungsfrist nur durchsetzen könne, wenn sie in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. (BAG, Urteil vom 19.01.2015, Az. 2 AZR 280/14).

Praxisrelevanz

Grundsätzlich ist eine einzelvertragliche Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen nicht zulässig, eine Verlängerung hingegen schon. Ob einzelvertraglich tatsächlich eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, ist durch einen Günstigkeitsvergleich zu ermitteln. Für den Günstigkeitsvergleich wird nicht auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der konkreten Kündigung abgestellt, sondern die vertragliche Gesamtregelung ist abstrakt auf ihre Vereinbarkeit mit den gesetzlichen Bestimmungen hin zu überprüfen. Im entschiedenen Fall ist eine Vielzahl an Konstellationen denkbar, in denen die vertragliche Kündigungsfrist länger als die gesetzliche

Kündigungsfrist ist; in der konkreten Situation fiel die vertragliche Kündigungsfrist jedoch kürzer aus als die gesetzliche. Allein die Möglichkeit dieser Konstellation reicht zur Unwirksamkeit der vertraglichen Kündigungsfrist aus. Die Unwirksamkeit betrifft die gesamte vertragliche Kündigungsfrist, ein „cherry-picking“ dahingehend, dass der „günstigere“ Kündigungstermin erhalten bleibt (also im vorliegenden Fall „sieben Monate zum Halbjahresende“), scheidet aus.

Das Bundesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob eine einzelvertragliche Kündigungsfrist solange Anwendungsvorrang genießen kann, bis sie mit den gesetzlichen Kündigungsfristen, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfen, kollidiert.

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass es bei der Beurteilung der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Klauseln nicht auf den konkreten Einzelfall ankommt, sondern vielmehr eine abstrakte Wirksamkeitskontrolle durchzuführen ist. So kann eine ursprünglich beabsichtigte Begünstigung des Arbeitnehmers durch die Vereinbarung einer auf den ersten Blick die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängernden Kündigungsfrist zu einer nicht beabsichtigten Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen führen, wenn auch nur eine Konstellation denkbar ist, in der die gesetzliche Kündigungsfrist die vertragliche, zugunsten des Arbeitnehmers übersteigt.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

