

Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“?

Dr. Christoph J. Müller

Köln, 15.07.2016

Das BAG hatte mit Urteil vom 20.1.2016 (6 AZR 782/14) über die Wirksamkeit einer neben der außerordentlichen Kündigung hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ zu entscheiden. Der Kläger war bei der Beklagten, die einen im Bereich des Anlagenbaus tätigen Kleinbetrieb betreibt, als Lüftungsmonteurlieferant beschäftigt. In dem zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende geregelt. Sofern sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen verlängere, solle - so der Arbeitsvertrag - diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer gelten. Eine Bezugnahme auf tarifliche Regelungen enthielt der Arbeitsvertrag nicht. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis wegen angeblicher Pflichtverletzungen des Klägers außerordentlich fristlos sowie hilfsweise ordentlich „zum nächstzulässigen Termin“. Während das ArbG der Kündigungsschutzklage des Klägers hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung stattgab und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist feststellte, erachtete das LAG auch die hilfsweise ordentliche Kündigung für unwirksam (vgl. dazu Newsletter Beitrag von Herrn Jens Völksen vom 31.8.2015).

Das BAG urteilte nun, dass das Arbeitsverhältnis durch die allein noch streitgegenständliche hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist beendet worden ist. Die Kündigung sei nicht mangels hinreichender Bestimmtheit unwirksam. Eine Kündigung müsse als empfangsbedürftige Willenserklärung so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhalte. Der Kündigungsadressat müsse erkennen können, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Kündigenden beendet sein solle. Im Falle einer ordentlichen Kündigung genüge in der Regel die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Eine Kün-

digung „zum nächstzulässigen Termin“ sei dann möglich, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar sei. Jedenfalls sei eine solche Kündigung dann ausreichend, wenn die rechtlich zutreffende Frist für den Kündigungsadressaten leicht feststellbar sei und nicht umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen erforderlich seien. Im streitgegenständlichen Fall könne dahinstehen, ob die rechtlich zutreffende Kündigungsfrist für den Kläger leicht feststellbar gewesen sei, da die ordentliche Kündigung hilfsweise für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung ausgesprochen worden sei. In diesem Fall solle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Vorstellung des Kündigenden offensichtlich mit Zugang der fristlosen Kündigung erfolgen, so dass der Kündigungsempfänger nicht über den gewollten Beendigungszeitpunkt im Unklaren bleibe.

Praxisrelevanz

Die Entscheidung des BAG ist im Hinblick auf die Möglichkeit der Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Termin nur folgerichtig. So hat das BAG ausgeführt, dass das Abstellen auf die Erklärung der fristlosen Kündigung einen Wertungswiderspruch zur Möglichkeit der genannten Umdeutung vermeide, da auch bei einer Umdeutung die ordentliche Kündigung nicht mangels Angabe der Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins unwirksam wäre.

Trotz dieser erfreulichen Entscheidung empfehlen wir weiterhin - wie bereits im Newsletter Beitrag vom 31.8.2015 - folgende Formulierung: „Hilfsweise kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich nach Maßgabe der auf Ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren [gesetzlichen, vertraglichen, tariflichen]

Kündigungsfrist. Dies ist nach unseren Berechnungen der [Beendigungszeitpunkt].“

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. den Autor Dr. Christoph J. Müller unter +49 221 - 33660520 oder cmueller@goerg.de an. Informationen zum Autor 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

