

Nie vergnüglich – das Ende eines Arbeitsverhältnisses

| RA Wolf Constantin Bartha, RA Alice Tenschert

Jeder Inhaber eines Dentallabors ist Arbeitgeber. Wenngleich die arbeitsrechtlichen Fragen in den meisten zahntechnischen Laboren recht überschaubar sind, ist ein Arbeitgeber dennoch immer wieder von aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung betroffen. Die häufigsten und zugleich unerfreulichsten Fragen sind mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verbunden. Hier gilt: Gewisse Grundkenntnisse vermeiden den überflüssigen Rechtsstreit. Die aktuellen wesentlichen Entwicklungen sollen im folgenden Beitrag nachgezeichnet werden.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist bereits menschlich eine heikle Angelegenheit. Oft ist schon die richtige Berechnung der Kündigungsfrist schwieriger als es scheint. Hier treten überraschend häufig Probleme auf.

| Der Dauerbrenner: Die richtige Kündigungsfrist

Nicht immer gilt das, was im Arbeits- oder Tarifvertrag steht. So auch in dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall (Urteil vom 02.06.2005, Az. 2 AZR 296/04): Im Arbeitsvertrag hieß es, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende des Quartals kündigen könne, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften oder aufgrund einer längeren Beschäftigungs-

dauer eine längere Frist ergäbe. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber sollten die Bestimmungen des aktuellen Tarifvertrages gelten. Dieser sah eine Kündigungsfrist von vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende vor. Der Arbeitgeber kündigte unter Beachtung dieser vertraglichen Frist. Die Arbeitnehmerin erhob Klage und meinte, die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis erst zum Ende des nächsten Quartals beendet. Denn die im Arbeitsvertrag geregelte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber verstoße gegen das Gesetz. Im BGB heißt es, dass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Ein solcher Fall läge hier vor.

Dass hier tatsächlich ein Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB vorliegt, weil eben für die Arbeitnehmerin eine längere Frist gelten soll als für den Arbeitgeber, liegt auf den Hand. Etwas schwieriger sind aber die Erwägungen, die dazu führen, dass als Konsequenz hier die längere Kündigungsfrist für alle Beteiligten gelten soll.

Der Arbeitgeber argumentierte im gerichtlichen Verfahren folgendermaßen: Wenn die arbeitsvertragliche Regelung rechtswidrig sei, müssten stattdessen die gesetzlichen Vorschriften zur Kündigungsfrist gelten. Seine Kündigung wäre dann gleichwohl fristgerecht gewesen. Das Bundesarbeitsgericht war anderer Auffassung: Auch der Arbeitgeber müsse die für die Arbeitnehmerin geltende lange Kündigungsfrist beachten. Warum? Im Gesetz war nur geregelt, was nicht gültig sei, nicht aber, was stattdessen gelten

soll. Um diese Frage zu beantworten, zieht das Bundesarbeitsgericht eine „verwandte“ Regelung aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) hinzu. Die dortige Regelung betrifft zwar Handelsvertreter, ihre Aussage und Wertung kann aber 1:1 auf Arbeitsverhältnisse übertragen werden. Im Handelsgesetzbuch ist geregelt, dass bei Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist für den Unternehmer (also den Arbeitgeber) auch für ihn die vereinbarte längere Frist der Gegenseite (also des Arbeitnehmers) gilt.

Dies stellte im konkreten Fall für das Bundesarbeitsgericht auch die Lösung dar. Der Arbeitgeber hätte also mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündigen müssen. Ergo: Eine sorgfältige Prüfung der Kündigungsfrist tut Not. Denn es ist für alle Seiten bedauerlich, das Arbeitsverhältnis mit einer Verhandlung vor dem Arbeitgeber abzuschließen, nur weil man sich „verrechnet“ hat.

| Oft keine Alternative: Das einvernehmliche Ende

Da gerade in kleineren Unternehmen häufig vor dem Ausspruch einer Kündigung zurückgeschreckt wird, wird zu meist im Vorfeld überlegt, ob das Arbeitsverhältnis nicht auch einvernehmlich beendet werden kann.

Allerdings ist auch bekannt, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für die betroffenen Mitarbeiter Konsequenzen hat. Denn im Hinblick auf die anstehenden Leistungen der Arbeitslosenversicherung droht bei freiwilliger oder grob fahrlässiger Beendigung des Beschäfti-

[kontakt]



RA Wolf Constantin Bartha
Fachanwalt für Medizinrecht

RA Alice Tenschert, LL.M. Eur.
kwm Rechtsanwälte
Unter den Linden 24/Friedrichstr. 155–156
10117 Berlin
www.kwm-rechtsanwaelte.de