

Aktueller BAG-Entscheid bei Kündigungen mit zu kurzer Kündigungsfrist

Von Julia Thelen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall hat ein gekündigter Arbeitnehmer vorgetragen, dass ihm von seinem Arbeitgeber für zwei weitere Monate Gehalt zustehe, weil der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht richtig berechnet habe. Das BAG hat in seinem Entscheid diese Klage abgewiesen und auf die Dreiwochenfrist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage hingewiesen.

Der Arbeitnehmer war der Meinung, dass die im April 2008 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2008 nicht rechtens sei, da ihm unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist erst zum 30.09.2008 hätte gekündigt werden dürfen. Der Arbeitnehmer hatte jedoch keine Kündigungsschutzklage erhoben, verlangte dann aber im Rahmen seiner Lohnklage Annahmeverzugslohn von seinem Arbeitgeber für die Monate August und September 2008.

In seinem Urteil vom 01.09.2010 (Az. 5 AZR 700/09) hat das BAG dem klagenden Arbeitnehmer insofern zugestimmt, als es einräumt, dass die Kündigungsfrist tatsächlich falsch berechnet war. Damit bezieht sich das BAG auf eine Entscheidung des EuGH, nach der die bisherige Regelung (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB), der zufolge Beschäftigungszeiten vor der Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht zu berücksichtigen sind, nicht mehr anzuwenden ist, weil diese Regelung mit dem Recht der Europäischen Union unvereinbar ist (EuGH vom 19.01.2010, Az. C 555/07 – Küçükdeveci, Pflüger eNews 26 [„Längere Kündigungsfristen dank EuGH“](#)).

Doch blieb die Klage erfolglos: Da der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht hatte, ist die Fiktionswirkung nach § 7 KSchG eingetreten und die Kündigung zum falsch berechneten Termin wirksam geworden. Eine Klageerhebung nach Ablauf der Dreiwochenfrist sei in einem solchen Fall nur dann möglich, wenn die Kündigung mit einem fehlerhaften Beendigungsdatum auch als eine solche zum richtigen Beendigungsdatum ausgelegt werden könne. Eine derartige Auslegung scheidet vorliegend aus.

Wird eine ordentliche Kündigung ohne weiteren Zusatz zu einem bestimmten Datum erklärt, stehe das Bestimmtheitsgebot der Auslegung der Kündigungserklärung zu einem anderen Termin entgegen. Es sei nicht Aufgabe des Arbeitnehmers darüber zu rätseln, zu welchem anderen als in der Kündigung angegebenen Termin der Arbeitgeber die Kündigung gewollt haben könnte.

Auch eine Umdeutung der ausgesprochenen Kündigung in eine Kündigung mit richtigem Beendigungsdatum sei laut BAG nicht möglich, da diese die Unwirksamkeit der Kündigung erfordere. Da die Kündigung auf Grund der eingetretenen Fiktionswirkung jedoch als wirksam gilt, fehlt es an dieser Voraussetzung.

Arbeitnehmer dürfen also – auch wenn einziger Angriffspunkt der falsche Beendigungszeitpunkt ist – die Dreiwochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht aus den Augen verlieren.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de

Neu: XING-Netzwerkgruppe „Betriebliche Sozialpartner“: Erfahrungsaustausch und Kontaktbörse für Betriebsräte, Gewerkschafter und Personalverantwortliche:

<http://www.xing.com/net/sozialpartner>