

ZUR GESTALTUNG VON KÜNDIGUNGSTERMINEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen ist zu berücksichtigen, daß den Vertragsparteien nicht nur in Zusammenhang mit den Kündigungsfristen, sondern auch, was die Kündigungstermine betrifft, ein gewisser Spielraum offensteht. Dieser Aufsatz beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit unterschiedliche Kündigungstermine für die Arbeitgeberkündigung einerseits, für die Arbeitnehmerkündigung andererseits zulässig sind.

1. Der aktuelle Anlaßfall

Das ASG Linz hält es in einer noch nicht rechtskräftigen Entscheidung¹⁾ für zulässig, daß dem Arbeitgeber eines Angestellten vereinbarungsgemäß für den Ausspruch der Kündigung 24 Kündigungstermine, dem Arbeitnehmer jedoch nur zwölf Kündigungstermine pro Jahr (bei gleichzeitiger Vereinbarung von gleich langen Kündigungsfristen) zur Verfügung stehen. Die Vertragsparteien im Anlaßfall haben es, was den Kündigungstermin für die Kündigung durch den Arbeitnehmer betrifft, bei der gesetzlichen Regelung (Kündigung zu jedem Monatsletzten) belassen. Was die Kündigung durch den Arbeitgeber betrifft, so sollte dieser vereinbarungsgemäß zu jedem 15. und letzten eines Monats kündigen können. Daß dadurch das „Kündigungsgleichgewicht“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestört ist, wurde vom ASG Linz offenbar für zulässig erachtet, weshalb sich der OGH möglicherweise demnächst mit diesem Fall auseinandersetzen haben wird.

Das ASG Linz führt für seine Rechtsauffassung eine mittlerweile offenbar überholte Entscheidung aus dem Jahr 1979²⁾ ins Treffen. Zu diesem Zeitpunkt hatte der OGH einschlägige Ansichten zu § 1159c ABGB noch nicht entwickelt; später aber – ausgehend von seiner Auseinandersetzung mit der Aliquotierung von Sonderzahlungen – wurde diese Bestimmung im Sinne eines „materiellen Verständnisses des Fristengleichheitsgebotes“ und eines umfassenden Kündigungsgleichgewichtes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer interpretiert. Diese Ansichten sind auch auf § 20 Abs 4 S 2, 2. HS AngG übertragbar.

Auch wenn § 1159c ABGB im Katalog der zwingenden Bestimmungen des § 1164 ABGB nicht aufscheint, so ist der zwingende Charakter von § 1159c ABGB in Lehre und Rechtsprechung einhellig anerkannt, die Auseinandersetzung geht lediglich in die Richtung, ob ein absolut oder relativ zwingender Charakter vorliegt.³⁾ § 20 Abs 1 S 2, 2. HS AngG ist gem § 40 AngG ausdrücklich einseitig zwingend.

Die obengenannte Judikatur des OGH zu § 1159c ABGB ist eines umfassenden Kündigungsgleichgewichtes nahm ihren Ausgang 1992 von der Entscheidung Arb 11.043.⁴⁾

Resch⁵⁾ vertritt die richtige Ansicht, daß bei Vereinbarung gleich langer Kündigungsfristen der Angestellte bezüglich der Kündigungstermine nicht schlechter gestellt werden darf als sein Arbeitgeber, was sich nicht nur aus § 1159c ABGB ergibt, sondern auch aus § 20 Abs 4 S 2 2. HS AngG. Er führt außerdem aus, daß sich aus dem Verbot ungleicher Fristen auch das Verbot der Vereinbarung ungleicher Termine ergibt, ansonsten wäre eine Umgehung des gesetzlichen Verbotes durch die Vereinbarung verschiedener Termine möglich. Resch beruft sich diesbezüglich auf Strasser,⁶⁾ der eine ähnliche Auffassung vertritt.

Der Schutzzweck gleicher Kündigungsfristen umfaßt somit auch eine gleich lange Zeitspanne zwischen Kündigungsentschluß und tatsächlicher Beendigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses. Für den Zeitpunkt, zu dem eine Kündigung ausgesprochen wird, ist in der Regel das Feststehen des Kündigungsentschlusses zu einem bestimmten Kündigungstermin maßgeblich, man wartet somit normalerweise nicht den letztmöglichen Zeitpunkt für den Anspruch der Kündigung ab. Bei einem fiktiven Kündigungsausspruch am Entlassungstag 30. 7. im Anlaßfall des ASG Linz (es ging um Ansprüche aus unberechtigter Entlassung) hätte für den Angestellten eine um 15 Tage länger „Kündigungsfrist im weiteren Sinn“ gegolten als für den Arbeitgeber, was mit den dargestellten zwingenden Gesetzesbestimmungen nicht in Einklang ist. Aufgrund der Teilnichtigkeit der für den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber vereinbarten Terminregelung hätte somit eine höhere Kündigungsentschädigung zugesprochen werden müssen.

Diese Argumentation wird unterstützt durch die Entscheidung OGH 5. 11. 1997, 9 ObA 224/97 z.⁷⁾ In dieser Entscheidung wurde abweichend von

1) 28. 4. 1999, 7 Cga 126/98 d.

2) OGH Arb 9777.

3) Ausführlich Winkler, Der Mobilitätsschutz des Arbeitnehmers – Entgeltgestaltungen auf dem Prüfstand, 1998, 75 ff.

4) Vgl dazu die Judikaturübersicht in Winkler, Der Mobilitätsschutz des Arbeitnehmers – Entgeltgestaltungen auf dem Prüfstand 86 f, was die späteren höchstgerichtlichen Entscheidungen betrifft.

5) ZAS 1991, 4 ff letzter Satz 2.3.1. sowie 2.3.2.d.

6) Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz², 116 ff.

7) wbl 1998, 101 = RdA 1998, 140 = infas 1998, A 27 = RdW 1998, 359.

einer älteren Entscheidung⁸⁾ im Rahmen eines Güntigkeitsvergleiches die Regelung von Kündigungsfristen und Kündigungsterminen nicht jeweils isoliert betrachtet, sondern als eine Einheit „zeitlicher Bestandschutz“ gesehen. Entsprechend dieser Entscheidung liegt nicht nur der Schutzzweck von Kündigungsfristen, sondern auch von Kündigungsterminen darin, die Bestandfestigkeit des Dienstverhältnisses zu erhöhen und dem Arbeitnehmer im Falle der Kündigung eine längere Frist zur Einstellung auf die neue Situation und zum Aufsuchen eines Arbeitsplatzes zu sichern. Es wurde in dieser Entscheidung für zulässig erachtet, für den Fall der Arbeitgeberkündigung eine liberale Termingestaltung durch längere Kündigungsfristen zu kompensieren. Die Grundsätze dieser Entscheidung lassen Bezug nehmend auf die Auslegung von § 1159c ABGB und von § 20 Abs 4 S 2, 2. HS AngG den Schluß zu, daß auch die Kündigungstermine vom Schutzzweck dieser Bestimmungen umfaßt sind.

Man kommt daher zu dem Ergebnis, daß das ASG Linz den eingangs dargestellten Fall falsch entschieden hat.

2. Andere Fallkonstellationen

Ebenso wie der dargestellte Anlaßfall des ASG Linz stellt sich meines Erachtens der folgende Fall dar: Gehen wir von einem Arbeiter-Dienstverhältnis aus, für welches gem § 1159b ABGB eine zwingende beidseitige Kündigungsfrist von 14 Tagen gilt, weil weder die GewO 1859 noch ein KollV mit abweichender Kündigungsregelung gilt. Wäre es nun zulässig, vertraglich diese beidseitig 14tägige Kündigungsfrist mit der Termingestaltung entsprechend obigem Anlaßfall zu koppeln, also 24 Kündigungstermine pro Jahr für den Arbeitgeber und lediglich 12 für den Arbeiter vorzusehen? Die Zeitspanne zwischen Kündigungsschluß und Beendigung des Dienstverhältnisses ist auch in diesem Fall entweder für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich lang oder zu Lasten des Arbeitnehmers wesentlich verlängert. Eine Konstellation, bei welcher der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis rascher auflösen kann als der Arbeitgeber, ist auch hier nicht denkbar. Auch in diesem Fall ist daher die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers zum 15. eines jeden Monats teilnichtig.

Weiters ist der Fall von Interesse, daß die Parteien eines Angestelltendienstvertrages festlegen, daß es bei den gesetzlichen Kündigungsfristen gem § 20 Abs 2 sowie Abs 4 Satz 1 AngG bleibt, der Arbeitgeber also eine längere Kündigungsfrist einzuhalten hat, dieser jedoch wie im beschriebenen Anlaßfall 24 Kündigungstermine pro Jahr zur Verfügung haben soll, der Angestellte dagegen lediglich zwölf. In den ersten beiden Dienstjahren, unter Geltung einer 6wöchigen Kündigungsfrist für den Arbeitgeber und einer einmonatigen Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer, kann es zu Konstellationen kommen, bei denen der Arbeitnehmer eine längere Zeitspanne zwischen Kündigungsschluß und Beendigung des Dienstverhältnisses einzuhalten hat als der Arbeitgeber. Dies ist dann der Fall, wenn der Kündigungsschluß an den ersten Tagen eines Kalendermonats feststeht. Diese kritische Zeitspanne beträgt jedoch in der Regel weniger als ein Sechstel des Kalendermonats. Bei Kündigungsschluß im letzten Drittel des Kalendermonats ist dafür der Arbeitnehmer immer deutlich besser gestellt, weil er zum Letzten des Folgemonats kündigen kann, der Arbeitgeber jedoch erst zum darauffolgenden 15. Eine mE hier zulässige Durchschnittsbetrachtung führt zu dem Ergebnis, daß die Zeitspanne zwischen Kündigungsschluß und Beendigung des Dienstverhältnisses für den Arbeitgeber eine längere ist, weshalb ich die konkrete Vereinbarung für „gerade noch“ zulässig halte. Der Arbeitnehmer ist nämlich hier durch die längeren Kündigungsfristen im engeren Sinn ausreichend geschützt, es besteht ein Kündigungsgleichgewicht.

8) OGH 11. 8. 1993, 9 ObA 229/93, ARD 4497/8/93 = ecotex 1993, 770 = wbl 1993, 400 = ZAS 1994/2 = infas 1994, A 6 = RdA 1994, 68 = RdW 1994, 56.

Kündigungsfristen und Kündigungstermine sind als Einheit „zeitlicher Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses“ zu sehen. Bei der vertraglichen Gestaltung darf der Arbeitnehmer hinsichtlich der Kündigungsfristen und insgesamt nicht schlechter gestellt werden als der Arbeitgeber.

Prämie aus besonderem Anlaß – freie Betriebsvereinbarung und deren Beendigung

Eine Vereinbarung über die Gewährung einer „Prämie aus besonderem Anlaß“ ist, wenn dieser Anlaß nicht als betrieblicher Anlaß iSv § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG determiniert ist, als freie Betriebsvereinbarung anzusehen.

Aus der Begründung:

Wenngleich es im Ermessen der Betriebspartner liegt, was sie als besonderen betrieblichen Anlaß iSd § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG ansehen (Firmenjubiläen fallen ebenso unter diesen Begriff wie Arbeitnehmer-

jubiläen: RIS-Justiz RS0050987), kann dem Text der vorliegenden Vereinbarung ein derartiger „besonderer Anlaß“ nicht entnommen werden, insbesondere auch nicht der von der beklagten Partei behauptete Betriebserfolg. Es reicht daher insoweit aus, auf die diesbezüglich zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes zu verweisen, wonach die vorliegende Vereinbarung nur als „freie Betriebsvereinbarung“ Berücksichtigung finden kann (§ 510 Abs 3 ZPO).

Entgegen der Ansicht der Bekl darf aus der mehrfachen Verwendung des Wortes „kann“ nicht der Schluß gezogen werden, daß es sich hierbei um bloß

§ 97 Abs 1 Z 15
ArbVG

OGH
9. 7. 1999,
9 ObA 81/99 y

316