



Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Kündigungsfristen und -terminen

Mag. Judith Morgenstern

Die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zu jedem 15. oder Monatsletzten für den Arbeitgeber und einer Kündigungsfrist von einem Monat zu jedem Monatsletzten für den Arbeitnehmer ist zulässig (OGH 28. 11. 2007, 9 ObA 116/07k).

Grenzen der Gestaltungsfreiheit bei Kündigungsbestimmungen

Bei der Gestaltung von Kündigungsklauseln ist nach ständiger Judikatur des OGH zu beachten, dass dadurch die **Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht stärker eingeschränkt** werden darf als die **Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers**. Was dies im konkreten Fall bedeutet und wo die Grenzen der Zulässigkeit liegen, ist jeweils im Einzelfall aufgrund der anzuwendenden gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Regelungen zu prüfen. Unzulässig sind nach der bisherigen Rechtsprechung des OGH (23. 10. 2000, 8 ObA 174/00x) vertragliche Regelungen, in welchen zwar für beide Vertragsparteien gleich lange Kündigungsfristen vereinbart wurden, der Arbeitnehmer jedoch nur zu jedem Monatsletzten, der Arbeitgeber hingegen zu jedem 15. oder Monatsletzten kündigen konnte. Denn dies führt dazu, dass dem Arbeitgeber **doppelt so viele Kündigungstermine** pro Jahr zur Verfügung stehen wie dem Arbeitnehmer. Folglich gilt für beide Vertragsparteien nur der Kündigungstermin zum Letzten des Kalendermonats! Die Entscheidung selbst betraf zwar einen Angestelltendienstvertrag, wird jedoch wohl sinngemäß auch auf ähnliche Konstellationen in Arbeiterdienstverträgen anzuwenden sein.



Achtung: Die Rechtsfolge bei Vereinbarung **ungleicher Kündigungsfristen** (zB zwei Monate für den Arbeitgeber und drei Monate für Arbeitnehmer) ist, dass **für beide Vertragsparteien die längere Frist** gilt (§ 1159c ABGB).

Jüngste Rechtsprechung

Der OGH hatte sich jüngst (28. 11. 2007, 9 ObA 116/07k) mit der Frage der Zulässigkeit einer Vereinbarung in einem Angestelltendienstvertrag zu beschäftigen, in welchem folgende Regelung getroffen wurde:



„Das Dienstverhältnis kann vom **Arbeitgeber** unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 15. oder Monatsletzten gemäß § 20 Abs 2 und Abs 3 AngG gekündigt werden. Das Dienstverhältnis kann vom **Arbeitnehmer** gemäß § 20 Abs 4 AngG mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.“

Der OGH hatte bei seiner Entscheidung folgende Rechtsgrundlagen zu beachten:

Gemäß § 20 Abs 2 AngG kann der **Arbeitgeber** mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung ein Dienstverhältnis iSd § 20 Abs 1 AngG mit Ablauf eines jeden **Kalendervierteljahres** lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate usw. Gemäß § 20 Abs 3 AngG kann die gesetzliche Kündigungsfrist nicht verkürzt werden, jedoch **vereinbart** werden, dass die **Kündigungsfrist am 15. oder am Monatsletzten endet**. Es kann daher zu einer **vertraglichen Erweiterung der Kündigungstermine für den Arbeitgeber** von vier auf **24 pro Jahr** kommen.

Gemäß § 20 Abs 4 AngG kann der **Angestellte** mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung das Dienstverhältnis **mit jedem Monatsletzten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat** lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung auf bis zu ein halbes Jahr ausgedehnt werden. Jedoch darf die vom Arbeitgeber einzuhalten- de Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die vom Angestellten einzuhalten- de Kündigungsfrist.

Der OGH hat aufgrund dieser gesetzlichen Rahmenbedingungen im AngG entschieden, dass die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zu jedem 15. oder Monatsletzten für den Arbeitgeber und einer Kündigungsfrist von einem Monat zu jedem Monatsletzten für den Arbeitnehmer **zulässig** ist. Dabei handelt es sich exakt um jene Regelung, die das AngG einräumt.

Eine vertragliche Besserstellung des Angestellten durch Verkürzung seiner Kündigungsfrist im Verhältnis zu den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorgaben (zB eine kürzere Kündigungsfrist als ein Monat) ist aufgrund des **Günstigkeitsprinzips** ohne Weiteres möglich.

Gestaltungsmöglichkeiten von Kündigungsklauseln im AngG

Entscheidung des OGH



**Hinweis
für die Praxis**
