



BAG: Wirksame ordentliche Kündigung trotz falscher Kündigungsfrist aufgrund Formulierung „fristgemäß zum“

Arbeitnehmer kann gesetzliche Kündigungsfrist ohne Schwierigkeiten selbst berechnen

Eine ordentliche Kündigung ist trotz falscher Kündigungsfrist dann wirksam, wenn sie die Formulierung „fristgemäß zum“ enthält. In diesem Fall kann nämlich der Arbeitnehmer ohne Schwierigkeiten selbst die richtige Kündigungsfrist berechnen. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.

In dem zugrunde liegenden Fall erhielt ein Berufskraftfahrer Ende Juni 2009 von seinem Arbeitgeber persönlich eine ordentliche Kündigung. Diese enthielt die Formulierung „hiermit kündigen wir Ihnen fristgemäß zum 30.09.09“. Die angegebene Kündigungsfrist war jedoch falsch. Da der Berufskraftfahrer bereits mehr als 15 Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war, betrug die gesetzliche Kündigungsfrist sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis hätte daher erst zum 31.12.2009 beendet werden können. Der gekündigte Berufskraftfahrer erhob schließlich Kündigungsschutzklage. Nachdem sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Nürnberg die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zum 31.12.2009 annahm, musste sich das Bundesarbeitsgericht mit dem Fall beschäftigen.

Kündigung beachtet nicht verlängerte Kündigungsfrist

Das Bundesarbeitsgericht führte zu diesem Fall aus, dass die ordentliche Kündigung von Juni 2009 nicht die verlängerte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BGB beachtet habe. Danach habe das Arbeitsverhältnis erst nach sechs Monaten und somit erst zum 31.12.2009 beendet werden können. Die falsche Kündigungsfrist habe aber nicht zur gänzlichen Unwirksamkeit der Kündigung geführt. Denn diese habe angesichts ihres Inhalts und der Begleitumstände dahingehend ausgelegt werden können, dass eine Kündigung zum 31.12.2009 gewollt war.

Formulierung „fristgemäß zum“ sprach für gewollte Kündigung zum Dezember 2009

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes habe das Schreiben ausdrücklich das Datum 30.09.2009 enthalten. Somit habe der Arbeitgeber die Wirkung der Kündigung bestimmt und grundsätzlich das Risiko der rechtlichen Zulässigkeit des Termins übernommen. Jedoch sei angesichts der Formulierung „fristgemäß zum“ davon auszugehen gewesen, dass der Arbeitgeber eine Kündigung zum richtigen Termin wollte. Zudem sei aus den Begleitumständen deutlich geworden, dass der Arbeitgeber die Kündigungsfrist lediglich falsch berechnet hatte. So habe der Arbeitgeber dem Berufskraftfahrer versichert, dass er die ordnungsgemäße Frist überprüft habe.

Kein Verstoß gegen Bestimmtheitsgebot einer Kündigungserklärung

Das Bundesarbeitsgericht verwies ferner darauf, dass sich zwar nach dem Bestimmtheitsgebot aus der Kündigungserklärung ergeben muss, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Der Arbeitnehmer solle nicht darüber rätseln, zu welchem anderen als in dem Kündigungsschreiben genannten Termin der Arbeitgeber die Kündigung gewollt haben könnte. Dies sei hier aber nicht der Fall gewesen. Der Berufskraftfahrer habe anhand von § 622 Abs. 2 BGB in einem einfachen Rechenschritt die richtige Kündigungsfrist ermitteln können.

Als Kündigungsdatum wurde daher der 31.12.2009 festgelegt und die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen.

Ihre

Lohn + Gehalt Service GmbH