

Schutzklage binnen drei Wochen

Wenn sich ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung wehren will, muss er Fristen einhalten

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

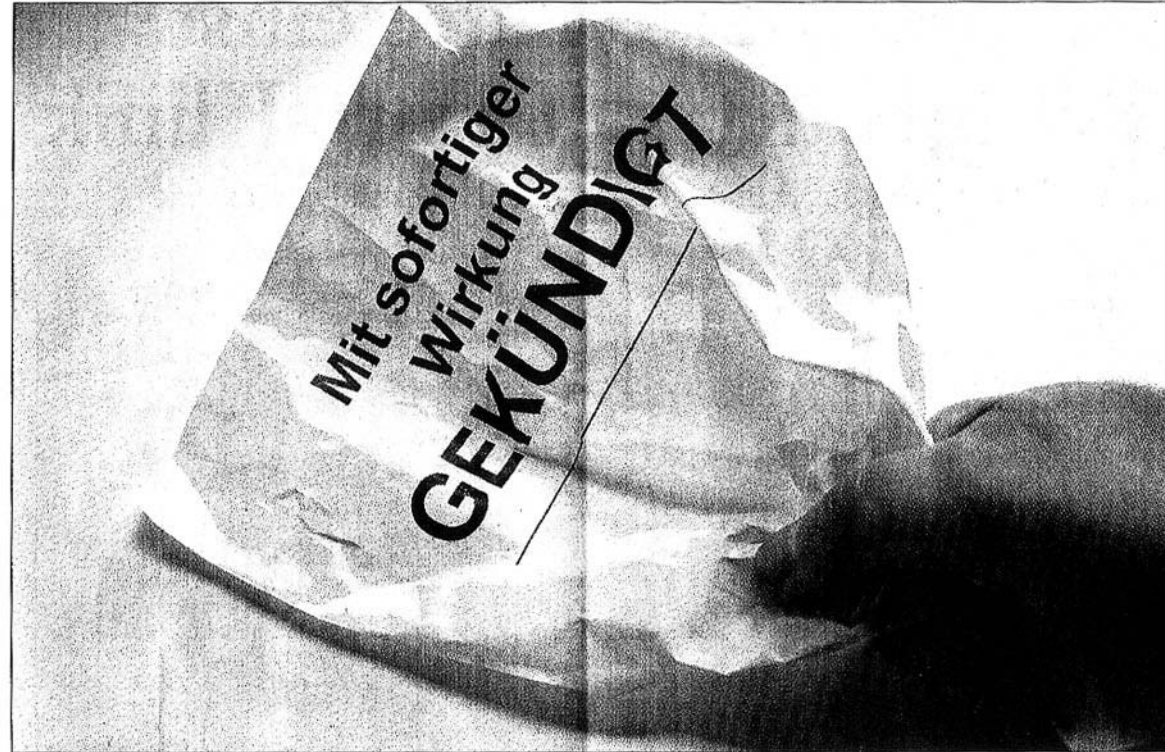
Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eine Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 1. September klargestellt, dass der Arbeitnehmer auch die Nichteinhaltung der richtigen Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber innerhalb der Dreiwochenfrist arbeitsgerichtlich angreifen muss, wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt.

Die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung gilt als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhebt.

Der am 9.11.1972 geborene Kläger war seit dem 1.8.1995 an einer Tankstelle beschäftigt. Mit Schreiben vom 22.04.2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2008.

Im November 2008 klagte der Gekündigte Lohn für August und September 2008 ein. Er begründete dies damit, die gesetzliche Kündigungsfrist betrage fünf Monate zum Monatsende, weil er insgesamt mehr als 12 Jahre beschäftigt gewesen sei (siehe § 622 Abs. 2 Nr. 5 BGB). Paragraph 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, der



Gekündigt? Will sich der Arbeitnehmer wehren, muss er sich an gesetzliche Fristen halten.

Foto: Pixelio

bestimmt, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden, sei nicht anzuwenden, da diese Vorschrift gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern gab der Berufung des Klägers statt, das BAG folgte der Revision der Beklagten.

Das BAG gab dem Kläger in fast allen Punkten recht. Auch § 622

Abs. 2 Satz 2 BGB darf nicht angewendet werden, weil eine derartige Regelung mit dem Recht der Europäischen Union unvereinbar ist (Europäischer Gerichtshof vom 19.01.2010, C-555/07). Die rechtlich gebotene Kündigungsfrist betrug deshalb in der Tat fünf Monate zum Monatsende (hier: 30.09.2008).

Gleichwohl blieb die Klage ohne Erfolg. Das BAG konnte die ausdrücklich zum 31.07.2008 erklärte Kündigung der Beklagten weder nach ihrem Inhalt noch nach den sonstigen Umständen als eine Kün-

digung zum 30.09.2008 auslegen. Der Kläger, so das BAG, hätte deshalb die unzutreffend vom Arbeitgeber angenommene Kündigungsfrist binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung gerichtlich angreifen müssen. Da er dies nicht getan hatte, beendete die Kündigung das Arbeitsverhältnis schon zum 31.07.2008. Vergütung für August und September 2008 stand dem Kläger nicht mehr zu.

Urteil des BAG vom 1.09.2010, Aktenzeichen 5 AZR 700/09