

KÜNDIGUNGEN UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Wenn Vereinbarungen unwirksam sind

Die Vertriebsrecht-Spezialisten der Kanzlei Küstner, von Manteuffel und Evers beleuchten diesmal in zwei Folgen Rechtsfragen rund ums Thema Kündigungen beim angestellten Reisenden. Die Fortsetzung mit Fallbeispielen lesen Sie in der nächsten Ausgabe von salesBUSINESS.

Die meisten Arbeitsverhältnisse von Reisenden werden durch eine Kündigung aufgelöst, was von Seiten des Außendienstmitarbeiters in rechtlicher Hinsicht relativ unproblematisch ist. Reisende können ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen sowie tariflichen Kündigungsfristen jederzeit kündigen, ohne dass sie hierfür ihre Motive offen legen oder den Kündigungsgrund benennen müssten. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber indes bedeutet für den Reisenden zumeist einen grundlegenden Einschnitt in sein Arbeitsleben. Dem betroffenen Reisenden stellt sich in der Regel die Frage, ob die Kündigung überhaupt rechtens ist und wie er sich erfolgreich dagegen zur Wehr setzen kann.

Begrifflich versteht man unter der Kündigung eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgelöst werden soll, ohne dass noch irgendein Akt der Mitwirkung des Gekündigten, wie etwa die Annahme der Kündigung, erforderlich ist. Hinsichtlich der Kündigungsarten unterscheidet man zwischen der Änderungskündigung, der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen sowie der außerordentlichen Kündigung, durch die das Arbeitsverhältnis fristlos, mit sofortiger Wirkung, beendet wird.

Im Unterschied zur ordentlichen beziehungsweise außerordentlichen Kündigung, die beide auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt abzielen, enthält die Änderungskündigung ein Änderungsangebot an den Reisenden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, allerdings zu geänderten Konditionen. Damit versucht der Arbeitgeber zumeist, eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu erzielen. Im Falle des Rei-

senden kommt eine Änderungskündigung vor allem dann in Betracht, wenn der Unternehmer dem Reisenden einen anderen Kundenbezirk zuweisen will. Dies stellt eine so erhebliche Veränderung des bisherigen Arbeitsgebiets für den Reisenden dar, dass grundsätzlich das Einverständnis des Reisenden dazu erforderlich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen, gegen die der Arbeitnehmer sich gegebenenfalls mit einer Kündigungsschutzklage zur Wehr setzen kann.

BEI ENTRISTETER KÜNDIGUNG IST EIN WICHTIGER GRUND ERFORDERLICH.

Bei einer ordentlichen Kündigung sind stets die jeweils maßgeblichen Kündigungsfristen und -termine zu beachten, die sich aus dem Gesetz, Tarifverträgen, aber auch aus Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen ergeben können. Damit soll dem Reisenden Gelegenheit gegeben werden, innerhalb dieses Zeitraums einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder sich gegen die Kündigung zu wehren. Handelt es sich um ein besonderes Arbeitsverhältnis, wie etwa ein Probearbeitsverhältnis, so sind

besondere Kündigungsfristen zu beachten. Die sowohl für den Reisenden als auch den Arbeitgeber in § 622 BGB geregelte Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Die Kündigungsfristen verlängern sich mit zunehmender Beschäftigungsdauer. Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nach der gesetzlichen Regelung allerdings nur für den Arbeitgeber. Einzelvertragliche Vereinbarungen, die zum Beispiel die verlängerten Kündigungsfristen nicht nur zum Monatsende, sondern stets auch zur Monatsmitte ermöglichen, stellen eine unzulässige Kündigungerschwernis dar und sind wegen eines Verstoßes gegen § 622 Abs. 5 BGB nichtig. Zulässig ist es aber, von vornherein zu vereinbaren, dass die Kündigung nur zum Quartalsende oder zum Schluss eines Jahres oder Halbjahres zulässig sein soll. Eine Vereinbarung, dass die Kündigungsfrist für den Reisenden länger ist als die des Arbeitgebers, ist unzulässig.

Grundsätzlich kann die Kündigung zu jeder Zeit und an jedem Ort wirksam erklärt werden, es sei denn, es handelt sich hierbei um eine Kündigung zur Unzeit, etwa weil sie am Tage eines Arbeitsunfalls mit dem Dienstwagen dem Reisenden im Krankenhaus zugestellt wird. Die Kündigungserklärung muss zudem schriftlich erfolgen, um wirksam zu sein.

Die ordentliche wie auch die außerordentliche Kündigungserklärung ist grundsätzlich ohne Angabe des Kündigungsgrundes wirksam. Verlangt der Reisende im Falle der außerordentlichen Kündigung jedoch die Angabe des Kündigungsgrundes, so ist der Arbeitgeber gemäß § 626 Abs. 2 S. 3 BGB dazu verpflichtet, diese schriftlich mitzuteilen.

Die arbeitgeberseitige Kündigung ist durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit bestimmten »Auflagen« versehen. Nicht jede Kündigung des Arbeitgebers hat Bestand, da häufig gegen diese Auflagen verstoßen wird. Nach § 102 BetrVG ist etwa der Betriebsrat grundsätzlich vor jeder Kündigung zu hören. Kündigt der Arbeitgeber

ohne Anhörung des Betriebsrats, ist die Kündigung unwirksam. Das KSchG verlangt von der Kündigung des Arbeitgebers, dass diese sozial gerechtfertigt (§ 1 KSchG) ist. Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung nur dann, wenn sie durch

- Gründe die in der Person des Arbeitnehmers liegen,
 - Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen,
 - dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen,
- gerechtfertigt ist. Nach dem KSchG muss der Arbeitgeber also jede Kündigung begründen.

Allerdings stellt der Kündigungsschutz nach dem KSchG keinen umfassenden Bestandsschutz dar. Dieser tritt nur unter besonderen Voraussetzungen, nämlich der sechsmonatigen Beschäftigung des Arbeitnehmers und das Unterfallen des Betriebes von seiner Größe her, die

WIRD GEGEN BESTIMMTE AUFLAGEN VERSTOSSEN, IST DIE KÜNDIGUNG UNWIRKSAM.

durch die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer – mindestens fünf – bestimmt wird, unter den Geltungsbereich des KSchG. Nach Rechtsprechung des BAG kann der dem Reisenden zustehende Kündigungsschutz weder einzelvertraglich noch durch Tarifvertrag zu Lasten des Arbeitnehmers abbedungen werden; ebenso wenig kann im Voraus wirksam darauf verzichtet werden. Die Überprüfung der Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung nach dem KSchG erfolgt ausschließlich bei einer ordentlichen Kündigung. Die fristlose Kündigung des Arbeitgebers wird am Maßstab des § 626 BGB gemessen.

Will der Arbeitgeber oder der Reisende das Beschäftigungsverhältnis entfristet auflösen, so braucht er gemäß § 626 BGB dafür einen wichtigen Grund. Dieser ist dann gegeben, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Zu

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel, Jürgen Evers und Dr. Michael Wurdack (v. l. n. r.) arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Evers • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • Tel. (05 51) 4 99 96-0 • Fax (05 51) 4 99 96-99. E-Mail: Kanzlei@Vertriebsrecht.de, www.Vertriebsrecht.de

beachten ist dabei die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB, wonach die außerordentliche Kündigung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen erfolgen kann, nachdem der Kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Nach Ablauf dieser Frist wird unwiderlegbar vermutet, dass die Weiterbeschäftigung des Vertragspartners nicht mehr unzumutbar ist.

Will der Reisende sich gegen eine ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers wenden, so muss er hierbei die maßgeblichen Fristen des KSchG beachten. Gemäß § 3 KSchG muss die ordentliche Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Hat der Arbeitgeber dem Reisenden die Kündigung vorab per Telefax übermittelt und ihm diese anschließend postalisch zustellen lassen, so beginnt die Kündigungsfrist erst mit dem Zugang des Originalsschreibens zu laufen. Nach KSchG gilt die vorstehende Klagefrist auch für die außerordentliche und für die Änderungskündigung des Arbeitgebers. Versäumt der Reisende die Kündigungsfrist, so kann seine Klage unter Umständen auch noch nachträglich zugelassen werden. ←