

UPDATE RECHT

Kündigung befristeter Dienstverhältnisse

Befristete Dienstverhältnisse sind grundsätzlich unkündbar. Nur unter gewissen Voraussetzungen – wie insbesondere einem angemessenen Verhältnis zwischen der Dauer der Befristung und den Auflösungsmöglichkeiten des Dienstverhältnisses – können Kündigungsmöglichkeiten vereinbart werden.

Die Vereinbarung von Kündigungsmöglichkeiten für befristete Dienstverhältnisse wird vor allem dann als zulässig angesehen, wenn die Dauer der Befristung des Dienstverhältnisses und die Kündigungsmöglichkeiten (d. h. die Kündigungstermine) in einem angemessenen Verhältnis stehen. Weiters sind die gesetzlichen Vorgaben für Kündigungsfristen und -termine für unbefristete Dienstverhältnisse einzuhalten.

In einer aktuellen Entscheidung (8ObA3/14w) nimmt der OGH zu den Folgen eines Verstoßes gegen die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen in der Kündigungsvereinbarung Stellung: Die Klägerin hatte einen auf 1 Jahr befristeten Dienstvertrag (1. 1.–31. 12.) mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat und keiner Regelung zum Kündigungstermin. Am 8. 3. kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis zum 8. 4. Die Klägerin verlangte Kündigungsentschädigung für den Zeitraum von 9. 4. bis zum Ende der Befristung am 31. 12. Der OGH stellte fest, dass die

vereinbarte Kündigungsfrist von einem Monat für den Arbeitgeber nicht dem (analog anzuwendenden) § 20 AngG entsprach, der für eine Arbeitgeberkündigung eine Mindestfrist von 6 Wochen vorsieht. Diese Missachtung der zwingenden Kündigungsfrist führe aber nicht generell zur Unwirksamkeit und damit zum gänzlichen Wegfall der Kündigungsvereinbarung, womit der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Befristung an den Dienstvertrag gebunden wäre.

Vielmehr sei die Kündigung wie eine fristwidrige Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu behandeln. Die Dienstnehmerin ist daher so zu stellen, als wäre die Kündigung ordnungsgemäß zum nächstmöglichen Zeitpunkt ausgesprochen worden (im konkreten Fall bei Einhaltung der 6-Wochen-Frist zum nächsten gesetzlichen Kündigungstermin, dem Kalenderquartal, der 30. 6.).

Es führt daher nicht jeder Verstoß gegen zwingende Kündigungsfristen oder -termine zum gänzlichen Wegfall der Kündigungsvereinbarung (anders bei einem Missverhältnis zwischen Dauer des Dienstverhältnisses und vereinbarten Kündigungsterminen). Es ist seitens des Arbeitgebers also genau darauf zu achten, dass vertragliche Kündigungsmöglichkeiten bei befristeten Dienstverhältnissen richtig gestaltet sind, um die Ungültigkeit dieser Vereinbarung zu verhindern. (Pallwein-Prettner, Binder Grösswang)