

Update Arbeitsrecht: Teilkündigung



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Abgrenzung zur Änderungskündigung

Im Gegensatz zur Änderungskündigung bezieht sich die Teilkündigung nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses insgesamt, sondern nur auf die Kündigung bestimmter Vertragsteile.

Eine Änderungskündigung nach § 2 Satz 1 KSchG liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und im Zusammenhang mit dieser Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet. Eine Änderungskündigung beendet das Arbeitsverhältnis, falls der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot ausschlägt. Die Änderungskündigung setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Willen zu erkennen gibt, sich von dem Arbeitnehmer endgültig zu trennen, sollte dieser den vorgeschlagenen Vertragsänderungen nicht zustimmen.

Eine Teilkündigung ist hingegen eine Willenserklärung, mit der der Kündigende einzelne Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei einseitig ändern will. Von der Kündigung unterscheidet sich die Teilkündigung dadurch, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis in seinem gesamten Bestand erfasst, während die Teilkündigung unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses im Übrigen nur einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag beseitigen soll.

Eine unwirksame Teilkündigung kann nicht in eine Änderungskündigung umgedeutet werden.

Zulässigkeit der Teilkündigung

Die bloße Teilkündigung ist grundsätzlich unzulässig, weil durch sie das von den Parteien vereinbarte Äquivalenz- und Ordnungsgefüge gestört wird und sie keine Rücksicht darauf nimmt, dass die Rechte und Pflichten der Parteien in vielfachen inneren Beziehungen stehen.

Durch eine Teilkündigung entzieht sich eine Vertragspartei der Vertragsbindung, ohne gleichzeitig auf ihre Rechte aus der Bindung der anderen Partei zu verzichten.

Eine Teilkündigung kommt deshalb nur ausnahmsweise in Betracht, wenn das von den Parteien im Vertrag festgelegte Ordnungs- und Äquivalenzgefüge nicht gestört oder wenn dem Kündigenden hierzu – wirksam – das Recht eingeräumt wurde. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass die Kündbarkeit beidseitig und nur unter Wahrung einer angemessenen Frist vorgesehen ist.

Widerrufsvorbehalt

Das Bundesarbeitsgericht geht letztlich davon aus, dass der Vorbehalt der Teilkündigung - ungeachtet der gewählten Bezeichnung - als Widerrufsvorbehalt aufzufassen ist.

Dieser kann seine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag selbst, aber auch in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag haben.

Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts ist grundsätzlich zulässig. Unwirksam ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung aber beispielsweise die „zu gut gemeinte“ Kombination von Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalt.

Auch die versuchte Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes kann nach § 134 BGB zur Nichtigkeit eines Widerrufsvorbehalts führen, was in aller Regel der Fall ist, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundsätzlich gestört wird.

Die Ausübung eines wirksam vorbehaltenen Widerrufsrechts im konkreten Einzelfall muss gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen erfolgen.

Überprüfung

Eine ausnahmsweise zulässige Teilkündigung kann der betroffene Arbeitnehmer gerichtlich im Rahmen einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO überprüfen lassen. Die Drei-Wochen-Frist nach § 4 KSchG ist hierbei nicht einzuhalten.

Es gelten die zur Überprüfung des Widerrufsvorbehaltes bzw. der aufgrund des Direktionsrechts erteilten Weisungen entwickelten Grundsätze.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht