

Kündigungsfrist in der Probezeit

In der arbeitsrechtlichen Praxis wird beim Abschluss eines Arbeitsvertrags fast immer eine Probezeit vereinbart. Tarifvertraglich sind in vielen Fällen Probezeiten zwischen einem und drei Monaten vorgesehen. Bei individualvertraglichen Vereinbarungen werden im Regelfall sechs Monate als Höchstgrenze einer Probezeit angesehen. Längstens für die Dauer von sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Konzeption in § 622 Abs. 3 BGB während der Probezeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Hiervon kann allerdings in Tarifverträgen abgewichen werden, was sich aus der Regelung in § 622 Abs. 4 BGB ergibt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 23. März 2017 (Az.: 6 AZR 705/15) über einen Sachverhalt entschieden, bei dem in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag zunächst pauschal bestimmt wurde, dass sich die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien nach einem Manteltarifvertrag richten. An anderer Stelle des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses“ vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. Zudem sah die arbeitsvertragliche Vereinbarung, die mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ überschrieben war, eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende vor.

Der Arbeitsvertrag enthielt keine ausdrückliche Bestimmung über die Kündigungsfrist während der Probezeit. Der Manteltarifvertrag, auf den der Arbeitsvertrag verwiesen hat, sah während der ersten drei Monate der Probezeit eine Kündigungsfrist von einer Woche und während der restlichen Probezeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vor. Nachdem der betroffene Arbeitnehmer im fünften Monat seines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erhalten hatte, die die zweiwöchige Kündigungsfrist aus dem Manteltarifvertrag wahrte, nahm er gerichtliche Hilfe in Anspruch und begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten regulären Frist von sechs Wochen zum Monatsende geendet habe. Als Argument hat er vorgebracht, dass sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergebe, dass innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist gelten sollte.

Das in I. Instanz mit dem Fall beschäftigte Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage des Arbeitnehmers durch Urteil vom 23. März 2015 (Az.: 15 Ca 6024/14) abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf abgeändert und der Klage stattgegeben (Urteil des LAG Düsseldorf vom 7. Oktober 2015 – 7 Sa 495/15). Die hiergegen gerichtete Revision des in II. Instanz unterlegenen Arbeitgebers hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Das Berufungsurteil wurde also bestätigt. Das BAG hat klargestellt, dass die von dem Arbeitgeber vorformulierten Bestimmungen im Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen sind und so ausgelegt werden müssen, wie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger

Arbeitnehmer sie versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung mit einem bloßen Verweis auf einen Manteltarifvertrag unter der Vereinbarung einer Probezeit nicht ohne weiteres erkennen, dass dem eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt.

Nach dem Wortlaut und der Systematik des Vertrags sei vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt – so das BAG in dem dem Urteil vom 23. März 2017 zugrunde liegenden Fall – auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

Konsequenz für die Praxis:

Arbeitgeber sollten großen Wert darauf legen, dass die von ihnen verwendeten Formulierungen eindeutig sind. Unklarheiten wirken sich immer zu Lasten des Verwenders von Allgemeinen Geschäftsbedingungen aus.

Tipp für Arbeitgeber:

Nachfolgende Vereinbarung zur Kündigung während der Probezeit hat sich vielfach bewährt:

„Als Probezeit sind sechs Monate vereinbart. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Das Recht zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.“

Die Formulierung sollte unter der Überschrift „Probezeit“ in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, um dem Transparenzgebot zu genügen, das bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu beachten ist.

Rechtsanwalt und Notar Armin Rudolf
Fachanwalt für Arbeitsrecht
RITTER GENT COLLEGEN, Hannover