



Rechtsanwalt
Philipp Schneider

■ Fachanwalt für Arbeitsrecht
■ Fachanwalt für
Verkehrsrecht

Fallstricke bei der Vertragsgestaltung

THEMA

Probezeit und Kündigungsfrist bei der Vertragsgestaltung

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2016 – 6 AZR 705/15)

Das BAG hatte über folgende Klauseln in einem Arbeitsvertrag zu entscheiden: „Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.“ An anderer Stelle war formuliert: „Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende.“

Der Arbeitgeber war davon ausgegangen, dass er in der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit das Arbeitsverhältnis innerhalb von 14 Tagen beenden kann, wie es das Gesetz in § 622 Abs. 3 BGB regelt: „Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

Das aber war nicht richtig! Der Arbeitgeber konnte auch während der Probezeit nur mit einer Frist von sechs Wochen kündigen.

RELEVANZ

Das BAG geht in seiner ständigen Rechtsprechung davon aus, dass es sich bei einem vom Arbeitgeber vorformulierten und dem Arbeitnehmer gestellten Arbeitsvertrag grundsätzlich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Hierzu genügt es schon, wenn der Arbeitgeber den von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag auch nur einmal verwenden will. Mehrdeutige Formulierungen gehen zu seinen Lasten.

Das BAG kommt zu dem Schluss, dass ein nicht rechtskundiger Arbeitnehmer allein aus der Vereinbarung einer Probezeit nicht notwendig schließen muss, dass in dieser Zeit nur die 14-tägige Kündigungsfrist gilt. Wird an anderer Stelle des Arbeitsvertrages - insbesondere unter Überschriften wie „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ oder „Kündigungsfristen“ - eine längere Kündigungsfrist vereinbart, kann ein Arbeitnehmer davon ausgehen, dass diese Frist auch für die Probezeit gilt.

FAZIT

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen ist Sorgfalt geboten.

Die genannte Klausel hätte richtigerweise vollständig formuliert werden müssen: „Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.“

Auf der sicheren Seite ist der Arbeitgeber dann, wenn in den Regelungen zu den Kündigungsfristen noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass diese Fristen für die Zeit nach der Probezeit gelten sollen.

Weitere Fachthemen- Veröffentlichungen:

■ GMBH
■ ERBEN
■ UNFALL
■ PATIENT

■ MEDIZIN
■ INTERNET
■ BUSSGELD
■ SCHEIDUNG

■ VERMIETUNG
■ **ARBEITGEBER**
■ ABMAHNUNG
■ UNTERNEHMEN

Maxstraße 8
01067 Dresden
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22
kanzlei@rechtsanwaelte-
poeppinghaus.de

Pöppinghaus  Schneider  Haas

RECHTSANWÄLTE
PartGmbH