

Die Kündigungsfristen in Arbeitsverträgen sind, wie auch alle anderen Bestandteile, der ständigen Wandlung der Rechtsprechung unterworfen und damit anzupassen. Aufgrund einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) sind Arbeitsverträge jetzt darauf zu überprüfen, ob die verkürzte Probezeitkündigungsfrist rechtswirksam vereinbart wurde oder möglicherweise eine längere Kündigungsfrist zur Anwendung kommt. Gerade bei einer [Kündigung](#) während der Probezeit ein gravierender Unterschied.

In dem durch das BAG entschiedenen Fall hielt dieses fest, dass die Regelung zur Probezeit als allgemeine Geschäftsbedingung in einem vorformulierten Arbeitsvertrag so auszulegen ist, wie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer diese eben versteht.

In dem Fall hatte ein Flugbegleiter auf Feststellung geklagt, dass das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt durch die ordentliche Kündigungsfrist und eben nicht durch die verkürzte Probezeitfrist beendet ist.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert hatte, war in § 1 pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten, der für die Probezeit besondere Kündigungsfristen vorsieht. In § 3 des Arbeitsvertrags (Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses) war geregelt, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags (Beendigung des Arbeitsverhältnisses), war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gilt.

Dem Kläger war gekündigt worden. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte die Klage mit eindeutiger Argumentation abgewiesen und sich auf den Standpunkt gestellt, dass die durch den Arbeitgeber gewählte (Probezeit) [Kündigungsfrist](#) zutreffend sei. Wegen der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 sei es nicht erforderlich, die zweiwöchige Probezeitkündigungsfrist ausdrücklich im Arbeitsvertrag anzugeben. Dies auch, wenn an anderen Stellen des Arbeitsvertrages andere Kündigungsfristen aufgeführt werden. Die Probezeitklausel sei keine überraschende Klausel im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB. Auch die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB oder eine Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sieht das Arbeitsgericht nicht. Es sei nicht anzunehmen, dass die Arbeitsvertragsparteien eine Probezeit vereinbaren würden, wenn sie keine Rechtsfolgen daran knüpfen wollten.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hingegen gab der Klage statt und änderte das Urteil ab.

Das LAG war der Ansicht, dass auch für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses die verlängerte Kündigungsfrist aus § 8 Ziffer 1. des Arbeitsvertrages gilt. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf § 3 Ziffer 3. und 4. des Arbeitsvertrages berufen, da diese Regelung intransparent im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ist.

Das LAG argumentiert damit, dass § 3 Ziffer 3. iVm. Ziffer 4. (Probezeit) und § 8 Ziffer 1. des Arbeitsvertrages sich widersprechen und damit gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstoßen.

Die Vereinbarung in § 8 Ziffer 1, dass „für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses...eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende“ gilt ist zwar für sich genommen eindeutig.

Ausgehend vom Wortlaut bedeutet dies, dass weder für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses noch für den Zeitraum danach die tarifvertraglichen oder die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten sollen, sondern davon abweichend eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende, und zwar von Beginn des Arbeitsverhältnisses an.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Auch das BAG, dessen Entscheidung allerdings im Volltext noch nicht vorliegt, schließt sich in Konsequenz dem LAG an. Nach dem BAG sind die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt die Regelung im Arbeitsvertrag nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukomme. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags sei vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gelte auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

Bisher war davon auszugehen, dass, sah ein Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

Gerade Arbeitsverträge, welche auf Tarifverträge Bezug nehmen sind jetzt dahingehend zu untersuchen, ob die Regelung betreffend die Probezeit eindeutig ist. Für den Arbeitnehmer sollte sofort klar sein, welche Kündigungsfrist für die Probezeit und welche Kündigungsfrist für den Zeitraum danach Anwendung findet. Die Regelung muss eindeutig sein. Die Entscheidung verdeutlicht auch wieder einmal, wie überraschend die die Ergebnisse einer konsequent geführten AGB Überprüfung sein können. Als Tipp für die Praxis kann nur die Empfehlung gegeben werden die Verträge möglichst klar zu gestalten und zusätzlich in regelmäßigen Abständen auf die Konformität mit der Rechtsprechung zu überprüfen.

Autor: [Fachanwalt für Arbeitsrecht](#) Robert Mudter