

Die ungewollte Verlängerung der Kündigungsfrist durch die „unglückliche“ Gestaltung des Arbeitsvertrags



Die Vereinbarung einer Probezeit zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses ist heutzutage üblich. Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis dann innerhalb der Probezeit mit einer verkürzten Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Durch eine „unglückliche“ Gestaltung des Arbeitsvertrags kann jedoch das genau gegenteilige Ergebnis erzielt werden. Dies zeigt ein im März 2017 vom Bundesarbeitsgericht (Az.: 6 AZR 705/15) entschiedener Fall. Anstatt der im Manteltarifvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist von einer

Woche während der ersten 3 Monate der Probezeit, konnte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur mit der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist von 6 Wochen kündigen.

Was war geschehen?

Die Beklagte betreibt gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung und stellte den Kläger als Flugbegleiter ein. Die Parteien des Arbeitsvertrags waren nicht tarifgebunden und deshalb wurde im Arbeitsvertrag die Geltung des zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistung e.V. und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit (MTV) vereinbart. Nach einer Regelung des MTV gelten die ersten 6 Monate eines Beschäftigungsverhältnisses als Probezeit und innerhalb der ersten 3 Monate der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. In den verbleibenden 3 Monaten der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis dann gemäß § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Der Arbeitsvertrag selbst wurde ohne Sachgrund zeitlich befristet. In einer anderen Regelung des Arbeitsvertrags, welche mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ überschrieben war, wurde festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Wochen zum Monatsende gekündigt werden kann. Weitere Regelungen zur Bestimmung der Länge der Kündigungsfrist enthielt der Arbeitsvertrag nicht.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 5. September 2014 innerhalb der Probezeit zum 20. September 2014, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Das Bundesarbeitsgericht musste sich in

seiner Entscheidung nur noch mit der Frage auseinandersetzen, wie lang die für dieses Arbeitsverhältnis maßgebliche Kündigungsfrist ist.

Bei Widersprüchen zwischen Regelungen eines Arbeitsvertrags und eines in Bezug genommenen Tarifvertrags gelten die Regelungen des Arbeitsvertrags

Das Bundesarbeitsgericht kommt zu dem Ergebnis, dass auch während der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur mit einer Frist von 6 Wochen zum Monatsende gekündigt werden konnte. Denn der Arbeitsvertrag enthielt nur eine Regelung, die sich mit der Länge der Kündigungsfrist beschäftigte. Da in dieser Regelung nicht klargestellt worden war, dass die hier genannte Kündigungsfrist erst nach dem Ende der Probezeit gelten solle, durfte der Kläger davon ausgehen, dass diese Kündigungsfrist für alle ordentlichen Kündigungen dieses Arbeitsverhältnisses maßgeblich sein sollte. An dieser Tatsache ändere sich auch nichts dadurch, dass der über eine vertragliche Vereinbarung zum Bestandteil des Arbeitsvertrags gemachte MTV für Probezeiten kürzere Kündigungsfristen vorsieht. Denn wenn innerhalb des Arbeitsvertrages keine Regelungen enthalten sind, die klarstellen welche Regelungen maßgeblich sein sollen, falls sich die Regelungen des Arbeitsvertrages und eines in Bezug genommenen Tarifvertrags widersprechen, dann darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass die im Arbeitsvertrag genannten Regelungen vorrangig sind. Dies gelte selbst dann, wenn dadurch der eigentliche Sinn und Zweck einer Regelung, hier einer Probezeit, konterkariert werde.

Fazit

Diese Entscheidung hat eine typische, bei der Gestaltung von Verträgen häufig auftretende Problematik zum Gegenstand. Bei der Gestaltung des Vertrages wurde nicht darauf geachtet, dass die darin enthaltenen Regelungen eindeutig bzw. widerspruchsfrei sind. Sollte es sich bei dem Vertragswerk und seinen Anlagen um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handeln, dann führen nicht eindeutige bzw. widersprüchliche Regelungen für den Verwender der AGB im „besten Fall“ zu deren Unwirksamkeit oder im „schlechten Fall“ dazu, dass die für den Vertragspartner des Verwenders der AGB günstigste Auslegungsmöglichkeit gilt. Bei Individualvereinbarungen gilt das dispositive Gesetzesrecht, wenn sich nach dem Abschluss des Vertrages nicht mehr zweifelsfrei feststellen lässt, was die Parteien des Vertrages wirklich gewollt haben.

Bei dem Arbeitsvertrag, der Grundlage des vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Rechtsstreits war, handelte es sich um AGB. Aber aus der Sicht des Bundesarbeitsgerichts war der Inhalt des Arbeitsvertrags eindeutig. Der Arbeitsvertrag enthielt nur eine Regelung, die sich mit der Länge von Kündigungsfristen beschäftigt. Insofern durfte der Kläger davon ausgehen, dass diese Kündigungsfrist für alle ordentlichen Kündigungen maßgeblich ist. Das Bundesarbeitsgericht erkannte zwar grundsätzlich an, dass die Vereinbarung einer Probezeit regelmäßig nur dann sinnvoll ist, wenn damit zumindest zugunsten einer der Parteien des Arbeitsvertrags während der Probezeit eine verkürzte Kündigungsfrist festgeschrieben werden soll. Diese Tatsache führte in diesem Rechtsstreit jedoch nicht dazu, dass in den Arbeitsvertrag entgegen seinem Wortlaut eine Regelung „hineingedichtet“ werden konnte, um dem eigentlichen Zweck

der Probezeit Geltung zu verschaffen. Aus der Sicht der Beklagten Arbeitgeberin führte diese „Eindeutigkeit“ dann zu dem nicht beabsichtigten Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht mit einer verkürzten Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Die einfache Klarstellung, dass die im Arbeitsvertrag genannte Kündigungsfrist erst nach dem Ablauf der Probezeit gelten soll, hätte ausgereicht um das von der Beklagten Arbeitgeberin gewünschte Ergebnis herbeizuführen.

Quelle: <http://www.karief.com/2017/09/17/verlaengerung-kuendigungsfrist/>

Ass. jur. Kai Riefenstahl

17.09.2017