

Arbeitsrecht (Nr. 018/2007)

Probezeitvereinbarung gilt auch nach Befristungsverlängerung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied:

Wird in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Probezeit mit Kündigungsmöglichkeit vereinbart, die länger ist als die vorgesehene Vertragsdauer, so gilt die Probezeitvereinbarung auch im Verlängerungszeitraum.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war bei der Beklagten auf Grundlage eines befristeten Vertrages vom 15.08.2005 angestellt. Der im Vertrag vereinbarte Beschäftigungsbeginn zum 01.09.2005 wurde durch eine Zusatzvereinbarung auf den 18.08.2005 vorgezogen.

Im Arbeitsvertrag heißt es in § 2 u.a.:

"

...

Das Arbeitsverhältnis wird befristet und endet – ohne dass es einer Kündigung bedarf – am 31.12.2005.

...

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit. In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des

Beschäftigungsverhältnisses zwei Wochen jeweils zu jedem Termin. Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Sämtliche Kündigungsfristen gelten beiderseits. Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse."

Am 19.12.2005 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, wonach der bestehende Arbeitsvertrag bis zum 23.06.2006 verlängert wird und alle sonstigen Bestandteile des Vertrages unverändert bestehen bleiben.

Mit Schreiben vom 24.01.2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 08.02.2006.

Die Klägerin hat geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei nicht ordentlich kündbar, da eine Kündigungsmöglichkeit vor Ablauf der Befristung nicht ausdrücklich und klar vereinbart sei. Die vertragliche Bestimmung über die vereinbarte Probezeit sei auch als überraschende Klausel unwirksam, da in der Überschrift kein Hinweis auf eine Probezeit zu finden sei. Die Probezeitvereinbarung gelte jedenfalls nicht mehr im Rahmen der Vertragsverlängerung bis zum 23.06.2006, der Hinweis im Vertrag reiche zur Vereinbarung nicht aus.

Die Kündigungsschutzklage hatte auch vor dem LAG Hamm keinen Erfolg.

Die Parteien haben wirksam die vorzeitige Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages vereinbart.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Hier haben die Parteien im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Probezeit

bestimmt und gestaffelt nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses Kündigungsmöglichkeiten vereinbart. Diese Kündigungsmöglichkeit galt aufgrund der Verlängerungsvereinbarung auch nach dem 31.12.2005. Dort ist ausdrücklich geregelt, dass alle sonstigen Bestandteile des geschlossenen Vertrages unverändert bestehen bleiben, also auch die Vereinbarung der Probezeit. Der Begriff der "Verlängerung" aus der Vereinbarung vom 19.12.2005 ist dahingehend zu verstehen, dass lediglich die einvernehmliche Abänderung des Endtermins gemeint ist.

Das bedeutet aber, dass der im Zeitpunkt des Abschlusses der Verlängerungsvereinbarung bestehende Vertragsinhalt - abgesehen von der Vertragsdauer nicht geändert werden darf. Da im Ursprungsvertrag eine 6-monatige Probezeit vereinbart ist, gilt diese durch das Hinausschieben des Enddatums weiter.

Die Probezeitvereinbarung mit Kündigungsmöglichkeit ist auch nicht rechtsunwirksam.

Das Verbot überraschender Klauseln in § 305 c Abs. 1 BGB beinhaltet zum Einen, dass es sich um eine ungewöhnliche Klausel handeln muss und zum Anderen, dass der andere Teil vernünftigerweise nicht mit dieser zu rechnen brauchte.

Nach § 305 c BGB müssen in der Überschrift aber nicht sämtliche Unterpunkte einer vertraglichen Regelung erwähnt werden. Mit der Vereinbarung der Probezeit und der damit möglichen Abkürzung der ordentlichen Kündigungsfrist wird eine Regelung zur Vertragsdauer und zur Kündigung geschaffen, wie dies korrekt auch in der Überschrift zum Ausdruck kommt. Daher konnte die Klägerin insbesondere aus der Überschrift, in der das Wort Kündigung ausdrücklich aufgenommen ist, leicht die vorzeitige Beendigungsmöglichkeit beider Parteien erkennen. Daher ist die Klausel schon nicht ungewöhnlich.

Die Regelung ist auch nicht deswegen überraschend, weil die Klägerin in einem nur zunächst für vier Monate befristeten Arbeitsverhältnis nicht mit einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit und einer Probezeit rechnen musste. Mit der Probezeit sollen nämlich beide Arbeitsvertragsparteien überprüfen können, ob die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bzw. die Arbeitsbedingungen den jeweiligen Vorstellungen entsprechen, um sich beim Fehlschlagen der Erwartungen rasch voneinander trennen zu können.

In diesem Zusammenhang ist es auch nicht als widersprüchlich anzusehen, dass nur ein befristetes Arbeitsverhältnis für vier Monate geschlossen worden ist, die Probezeit jedoch mit sechs Monaten vereinbart ist. Dies folgt schon aus § 14 Abs. 2 TzBfG, wonach das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis bis auf zwei Jahre verlängert werden kann.

**Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm
vom 31.10.2006
Aktenzeichen: 19 Sa 1119/06**

Veröffentlicht: www.justiz.nrw.de vom 23.01.2007
25.01.2007