



FOTO: FOTOLIA

Bei Kündigung in Probezeit keine Gründe nennen

IN DER PROBEZEIT IST DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ VON ARBEITNEHMERN STARK EINGESCHRÄNKT. TROTZDEM KANN HIER EINE AUS ARBEITSRECHTLICHER SICHT UNPROBLEMATISCHE KÜNDIGUNG DURCH FEHLER DES ARBEITGEBERS UNWIRKSAM WERDEN. DIES ZEIGT EINE AKTUELLE ENTSCHEIDUNG.

Von Malte Schmietendorf

Eine Arbeitnehmerin hatte vor der Einstellung dem Arbeitgeber zugesichert, dass sie das betriebliche Rauchverbot einhalten werde. Nachdem sie an ihrem ersten Arbeitstag zwei Stunden lang gearbeitet hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in der Probezeit. Als Grund gab er an, dass die Klägerin gravierend nach Rauch gerochen habe, da sie noch unmittelbar vor Arbeitsbeginn vor der Tür eine Zigarette geraucht hatte. Darüber hätten sich Kolleginnen und Kunden beschwert.

GERICHT WERTETE KÜNDIGUNG ALS UNWIRKSAM

Das Arbeitsgericht Saarlouis (Urteil vom 28.05.2013 – 1 Ca 375/12) hielt die Kündigung für treuwidrig und damit unwirksam, obwohl die sechs-

monatige Wartezeit für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes noch nicht erfüllt war. Auch in der Probezeit seien das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die allgemeine Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ein bereits begründetes Arbeitsverhältnis müsse mit dem ernsthaften Willen der Zusammenarbeit geführt werden. Den Grundrechtsbereich des Arbeitnehmers betreffende Differenzen könnten ohne vorheriges Gespräch und die Gelegenheit zu reagieren nicht zu einer Kündigung führen. Zudem habe die Klägerin das während der Arbeitszeit geltende, betriebliche Rauchverbot beachtet.

ARBEITGEBER HÄTTE DEN GRUND BESSER VERSCHWIEGEN

Dieses Ergebnis hätte der Arbeitgeber einfach vermeiden können. Er hätte die Kündigung lediglich ohne Angabe eines Kündigungsgrundes aussprechen müssen. In den ersten sechs Monaten des Arbeitsver-

hältnisses ist er dazu nämlich grundsätzlich nicht verpflichtet, da in dieser Wartezeit für den Arbeitnehmer noch kein Kündigungsschutz besteht. Das Gericht wird eine solche Kündigung regelmäßig bestätigen. Die Kündigung kann der Arbeitgeber auch noch am letzten Tag der Wartezeit ohne Angaben von Gründen gegenüber dem Arbeitnehmer aussprechen. Entscheidend ist nur, dass dem Mitarbeiter die Kündigung an diesem Tage noch rechtzeitig so zugeht, dass er sie sicher zur Kenntnis nehmen kann.

Dass die Kündigungsfrist dann erst nach der Wartezeit abläuft, führt nicht zu einem Kündigungsschutz. Gleiches gilt übrigens, wenn nur drei Monate Probezeit vereinbart sind. Allerdings gilt ab dem vierten Monat die verkürzte Kündigungsfrist in der Probezeit von zwei Wochen nicht mehr. Es kann dann nur noch mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder dem Ende eines Monats gekündigt werden.

KÜNDIGUNG IMMER SCHRIFTLICH MITTEILEN

Im Geltungsbereich kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) gelten teilweise davon abweichende Regelungen. Beispielsweise ist nach den AVR-Caritas die Kündigung während der Probezeit nur mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende möglich.

Auch schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitern kann während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ohne Angaben von Gründen wirksam gekündigt werden. Einer vorherigen Zustimmung des Integrationsamt bedarf es dann nicht. Der Behörde ist lediglich die Kündigung anzuzeigen. Einer schwangeren Mitarbeiterin kann dagegen auch während der Probezeit nur unter ganz engen Voraussetzungen ausnahmsweise wirksam gekündigt werden.

Selbstverständlich bedarf auch die Probezeitkündigung der Schriftform. Eine ausschließlich mündlich, per Telefax, E-Mail oder SMS ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb stets unwirksam.

BETRIEBSRAT IST ANZUHÖREN

Falls ein Betriebsrat besteht, ist zu beachten, dass dieser auch vor dem Ausspruch einer Probezeitkündigung anzuhören ist. Diese Anhörung erfordert allerdings eine Begründung der Kündigung, aber nur gegenüber dem Betriebsrat. Gerichte akzeptieren jedoch regelmäßig die Begrün-

- Unabhängig von der Dauer der vereinbarten Probezeit besteht ein Kündigungsschutz erst nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit.
- Sprechen Sie Kündigungen in dieser Wartezeit – soweit möglich – ohne Angabe von Kündigungsgründen aus.
- Bei einer Probezeit von weniger als sechs Monaten ist nach deren Ablauf die längere Kündigungsfrist zu beachten.
- Im Geltungsbereich kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien gelten bereits in der Probezeit verlängerte Kündigungsfristen.
- Auch schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitern kann in der Probezeit ohne Angaben von Gründen und ohne Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden.
- Bei einer Probezeitkündigung ist der Betriebsrat zu beteiligen.
- Beachten Sie die Besonderheiten beim Bestehen einer Mitarbeitervertretung.

dung: „Der Arbeitnehmer genügt nach unserer allgemeinen, subjektiven Einschätzung unseren Anforderungen nicht.“

Besteht eine Mitarbeitervertretung, sind Besonderheiten zu beachten. Im Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG. EKD) ist die beabsichtigte Probezeitkündigung der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor Ausspruch nur bekanntzugeben. Im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung der Caritas ist der Mitarbeitervertretung die Kündigungsabsicht schriftlich mitzuteilen. Die Kündigungsgründe müssen jedoch während der Probezeit auch hier nicht angegeben werden.

 www.iffland-wischnewski.de



MALTE SCHMIETENDORF

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland Wischnewski Rechtsanwälte, Darmstadt,