

**Frank  
Hartmann**

**Rechtsanwalt**

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Miet- u.  
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: [kanzlei@rae-hartmann.de](mailto:kanzlei@rae-hartmann.de)

[www.fulda-fachanwalt.de](http://www.fulda-fachanwalt.de)



**Julia  
Heieis**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Strafrecht  
Mediatorin

E-Mail: [heieis@rae-hartmann.de](mailto:heieis@rae-hartmann.de)

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6  
36100 Petersberg  
Tel.: 0661 6 98 19  
Fax: 0661 6 10 89

## **Neuer Fallstrick für Arbeitgeber bei der Vereinbarung einer Probezeit**

Weitgehend unbeachtet hat das Bundesarbeitsgericht am 23. März 2017 eine Entscheidung getroffen, die große Auswirkungen auf die Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen besitzt.

Es ist üblich, dass in Arbeitsverträgen eine Probezeit vereinbart wird. Diese kann längstens sechs Monate betragen, da danach die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes beginnen kann.

Mit Vereinbarung einer Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 3 BGB mit einer verkürzten Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Sofern der Arbeitgeber aber im Arbeitsvertrag darüber hinaus eine individuelle einheitliche Kündigungsfrist von wie vorliegend sechs Wochen zum Monatsende vereinbart, kann der Mitarbeiter davon ausgehen, dass sich diese Kündigungsfrist auch auf die Probezeit bezieht.

Bei den allermeisten Arbeitsverträgen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, weil es sich um formularmäßige Vertragsgestaltungen handelt. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen.

Aus Sicht des verständigen und nichts rechtskundigen durchschnittlichen Arbeitnehmers gibt es in dem vorliegenden Arbeitsvertrag nur eine einzige Kündigungsfrist von sechs Wochen.

Denn der Arbeitgeber hat nicht unmissverständlich deutlich gemacht, dass diese Frist erst nach Ende der festgelegten Probezeit gelten soll.

Der Arbeitgeber hätte entweder auf die zweiwöchige Kündigungsfrist während der Probezeit hinweisen müssen oder aber darauf, dass die vereinbarte Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit Anwendung findet.

Arbeitgeber sollten daher bei der Erstellung von Arbeitsverträgen darauf achten, dass die Formulierungen klar, eindeutig und unmissverständlich sind. Denn im Zweifel wird eine Auslegung zugunsten der Arbeitnehmer vorgenommen.