

Neues aus der Rechtsprechung

Wirksamkeit einer Probezeitkündigung: Kein „Wegarbeiten“ der Wartezeit durch Mehrarbeit

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren, haben sie in den ersten sechs Monaten nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses die Gelegenheit, sich kennenzulernen und gegebenenfalls auch schnell – innerhalb von zwei Wochen – wieder voneinander zu lösen. Das Arbeitsgericht Suhl (Urteil vom 14.08.2024, Az. 6 Ca 96/24) musste sich mit einem Arbeitnehmer beschäftigen, der zwar bisher weniger als sechs Monate gearbeitet, aber zahlreiche Überstunden abgeleistet hatte, sodass er der Meinung war, die Probezeit sei stundenmäßig zu bestimmen und daher bereits abgelaufen. Zudem rügte er die Verwendung eines falschen Firmenstempels auf dem Kündigungsschreiben.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Der Kläger war seit dem 01.08.2023 bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Die Beklagte kündigte dem Kläger am 12.01.2024 zum 26.01.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

Das Kündigungsschreiben enthielt in der Kopfzeile Namen und Anschrift der Beklagten; in der Unterschriftenzeile ebenfalls den Namen der Beklagten sowie den Namen eines Prokuristen der Beklagten nebst Zusatz „ppa.“. Der Prokurist hatte die Kündigung unter Verwendung des Firmenstempels eines anderen Unternehmens unterzeichnet, für das er ebenfalls Prokura hatte.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben. Dabei hat er die Ansicht vertreten, eine Kündigung innerhalb der Probezeit sei nicht mehr möglich gewesen, da er bei der Beklagten bereits mehr als 1300 Arbeitsstunden geleistet habe, was bei einer monatlichen Arbeitszeit von 180 Stunden weit mehr als die sechsmonatige Probezeit darstellen würde.

Außerdem trug er vor, dass die Kündigung mit dem Stempel eines anderen Unternehmens versehen war, mit dem er keinen Vertrag hätte und die Kündigung auch aus diesem Grund unwirksam sei.

Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Suhl hat die Klage abgewiesen.

Die Kündigungsfrist wurde nach Ansicht des Gerichts eingehalten. Im Arbeitsvertrag sei eine sechsmonatige Probezeit vereinbart worden, die gemäß § 622 Abs. 3 BGB zu einer Kündigungsfrist von zwei Wochen innerhalb der ersten sechs Monate führe.

Zudem bedurfte die Kündigung laut Arbeitsgericht auch keiner Begründung: Für die Berechnung der sechsmonatigen Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG sei allein der Kalender maßgeblich; auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden komme es nicht an.

Der unterzeichnende Prokurist sei im Handelsregister ordnungsgemäß für die Beklagte eingetragen und daher zum Ausspruch der Kündigung berechtigt. Die Verwendung des Firmenstempels eines anderen Unternehmens mache die Kündigung nicht unwirksam. Über die Kopfzeile und das Unterschriftenfeld des Kündigungsschreibens war die Beklagte als Aussteller der Kündigung erkennbar. Durch die Verwendung des falschen Firmenstempels ändere sich nicht die Person des Ausstellers der Kündigung. Offensichtlich habe auch der Kläger dies so verstanden, da er seine Kündigungsschutzklage ausdrücklich gegen die Kündigung durch die Beklagte gerichtet hat.

Praxishinweis

Der Kläger hat Berufung eingelegt. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist aber sachgerecht und verdient Zustimmung. Sowohl für die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG als auch für die Sechsmontatsgrenze des § 622 Abs. 3 BGB ist nur der Zeitablauf, nicht die tatsächlich geleistete Stundenzahl maßgeblich. Dies gilt auch im umgekehrten Fall: Die Warte- bzw. Probezeit wird grundsätzlich nicht durch lange Fehlzeiten des Arbeitnehmers in den ersten sechs Monaten unterbrochen.

Auch der zweite Aspekt des Urteils ist praxisrelevant: Es ist durchaus möglich, dass eine Kündigung aufgrund der irreführenden oder widersprüchlichen Verwendung von falschen Briefköpfen, Stempeln,

etc. schon aufgrund formaler Mängel unwirksam ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn nicht erkennbar ist, von wem die Erklärung stammt. Dies war nach Auslegung des Arbeitsgerichts vorliegend aber nicht der Fall: Die Beklagte war mehrfach im Kündigungsschreiben als Ausstellerin genannt – die Verwendung eines falschen Stempels schadete insoweit nicht. Im schlimmsten Fall können aber selbst kleine Ungenauigkeiten bei der Gestaltung des Kündigungsschreibens die Kündigung angreifbar machen. Arbeitgeber sollten daher darauf achten, entsprechende Schreiben vor dem Versenden noch einmal genau zu prüfen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de