

Kündigung während der sechsmonatigen Wartezeit

In dem gerade veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 06.05.2015 (Az: 4 Sa 94/14) ging es um zwei sehr praxisrelevante Fragestellungen, die da lauten:

- Darf der Arbeitgeber kurz vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit mit überlanger Frist kündigen?
- Was ist, wenn der Arbeitgeber die überlange Kündigungsfrist nur benutzt, um dem Arbeitnehmer eine verlängerte Bewährungschance zu geben? Muss diese Bewährungschance eine verbindliche Wiedereinstellungszusage sein?

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat diese Fragen folgendermaßen beantwortet:

- ❖ Eine Kündigung vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit ist grundsätzlich nicht zu beanstanden.
- ❖ Zu beanstanden ist eine kurz vor Ablauf der Wartezeit erklärte Kündigung aber dann, wenn dies nur geschieht, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutz erlangt. In diesen A ereitelungsfällen ^ó ist der Arbeitnehmer analog § 162 des Bürgerlichen Gesetzbuches so zu behandeln, als hätte er die Wartezeit bereits erfüllt.
- ❖ Ein solcher A ereitelungsfall ^ó setzt konkrete Umstände voraus, die darauf hindeuten, dass es dem Arbeitgeber nur darum ging, den Eintritt des Kündigungsschutzes zu verhindern.
- ❖ Solche Umstände liegen insbesondere dann vor, wenn sich der Arbeitgeber (zumindest vorerst) eigentlich gar nicht vom Arbeitnehmer trennen möchte. Das wiederum kann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Kündigung mit einer sehr langen Kündigungsfrist (im konkreten Fall waren es drei Monate zum Monatsende) ausspricht.

- ❖ Eine längere Kündigungsfrist als die gesetzlich vorgesehene mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung ist jedoch dann unschädlich, wenn dem Arbeitnehmer auch in seinem eigenen Interesse lediglich eine nochmalige bzw. weitere Bewährungschance gegeben werden soll.
- ❖ Von einer solchen Bewährungschance ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine verbindliche Wiedereinstellungszusage für den Fall gibt, dass er sich innerhalb der verlängerten Auslauffrist doch noch bewährt.
- ❖ Laut Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg soll aber auch eine unverbindliche Wiedereinstellungschance für eine Bewährungschance genügen.

Praxistipp:

- ⇒ Am besten kündigen Sie innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit mit der regulären (vertraglichen oder gesetzlichen) Kündigungsfrist, zumal wenn die Kündigung kurz vor Ablauf der Wartezeit erfolgt.
- ⇒ Wenn Sie eine längere Kündigungsfrist nehmen, geht das nur, wenn die verlängerte Frist gerade auch im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

Hier kommen insbesondere folgende Fälle in Betracht:

- Die verlängerte Kündigungsfrist erfolgt aus sozialen Gründen (z.B. weil Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer innerhalb der regulären Frist keinen neuen Job bekommt und Sie ihn nicht in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen möchten).
- Sie sind zu dem Ergebnis gekommen, dass der Arbeitnehmer innerhalb der sechs Monate Ihre Erwartungen nicht erfüllt hat, möchten ihm aber eine weitere Bewährungschance geben.

In beiden Fällen ist es wichtig, die Gründe, die zur verlängerten Kündigungsfrist geführt haben, zu dokumentieren.

Dies sollte am besten direkt im Kündigungsschreiben geschehen.

Wenn Sie weitere Fragen zur Kündigung während der Wartezeit haben, helfen wir Ihnen gerne.

Mit freundlichen Grüßen

Bettina Steinberg

Dr. Mona Geringhoff

Ihre Kontaktdaten sind in unserer Datenbank gespeichert. Sie werden von unserem Büro ausschließlich für interne Marketing-Aktionen genutzt. Eine Weitergabe an Dritte für deren Zwecke findet nicht statt. Wenn Sie keine weiteren Informationen von uns erhalten möchten, teilen Sie uns dies bitte per E-Mail an folgende Adresse mit: r.mai@vonderseipen.de

