

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 98/14

2 Ca 1717 b/13 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.07.2014

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.07.2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 21.02.2014, Az.: 2 Ca 1717 b/13, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Im Berufungsverfahren streiten die Parteien noch um die Wirksamkeit einer Kündigung innerhalb der Probezeit sowie davon abhängige Vergütungsansprüche.

Der 29-jährige Kläger wurde von der Beklagten als Wachdienstmitarbeiter ab dem 05.06.2013 befristet bis zum 04.06.2014 zu einem Stundenlohn von € 7,50 brutto eingestellt. Soweit hier von Belang enthält der Arbeitsvertrag vom 05.06.2013 folgende Regelungen (Bl. 4-7 d. A.):

„1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Wachdienstmitarbeiter im Objekt A.-Erlebnisbad, N. eingestellt.

Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist gemäß § 2 Nr. 3 des MRTV vier Tage. ...

...

8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gelten die Kündigungsfristen des § 2 Abs. 3 des MRTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis während der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Frist von 21 Kalendertagen zum Schichtende gekündigt werden. ...

...“

Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 18.09.2013 – dem Kläger zugegangen am 19.09.2013 – „innerhalb der Probezeit“, ohne das Kündigungsdatum ausdrücklich festzulegen (Bl. 8 d. A.).

Hiergegen hat der Kläger am 09.10.2013 vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben. Klagerweiternd hat er für den gesamten Monat September 2013 Lohnansprüche in Höhe von € 1.362,72 brutto (173 Stunden x € 7,50 + € 65,25) abzüglich bereits gezahlter € 613,57 brutto (Bl. 16 d. A.) geltend gemacht.

Im Verlaufe des Prozesses kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut mit Schreiben vom 05.11.2013 vorsorglich „fristgerecht innerhalb der Probezeit“ (Bl. 25 d. A.). Diese Kündigung griff der Kläger nicht an.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage in Höhe von € 401,71 brutto stattgegeben und die Klage im Übrigen mit Urteil vom 21.02.2014 abgewiesen. Die gegen die Kündigung vom 18.09.2013 gerichtete Kündigungsschutzklage sei unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung sei hinreichend bestimmt und damit wirksam. Unschädlich sei die fehlende Angabe eines Kündigungstermins, da dieser Termin für den Kläger unschwer ermittelbar gewesen sei. Die Berechtigung einer Arbeitgeberkündigung einschließlich der sich hieraus ergebenden Anforderungen bestimme sich allein nach § 1 Abs. 1 KSchG. Die Erwähnung der Probezeit mache aus Sicht des Erklärungsempfängers nur Sinn im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist. Weder dem Kündigungsschreiben noch den sonstigen Umständen lasse sich entnehmen, dass die Beklagte abweichend von der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit habe kündigen wollen. In Ziff. 1 des Arbeitsvertrags sei die Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit auch ausdrücklich geregelt. Damit habe der Kläger den Kündigungstermin denkbar einfach selbst ermitteln können. Der Hinweis auf die Probezeit mache deutlich, dass es sich um eine ordentliche Kündigung handle. Unter Beachtung der viertägigen Kündigungsfrist habe das Arbeitsverhältnis mithin zum 23.09.2013 geendet. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Beklagte den Kläger im Umfang von 126,67 Stunden vergütet beschäftigen müssen. Dem Kläger stünde mithin Lohn in Höhe von € 950,03 brutto (126,67 Std. x € 7,50) zuzüglich Nachtzuschlägen in Höhe von € 65,25 brutto, mithin insgesamt 1.015,28 brutto zu. Unter Abzug des bereits gezahlten Betrages über € 613,57 brutto sei die Zahlungsklage in Höhe von 401,71 brutto begründet.

Gegen das ihm am 03.03.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19.03.2014 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am Montag, dem 05.05.2014 begründet.

Der Kläger trägt vor,

entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Kündigung vom 18.09.2013 nicht hinreichend bestimmt. Dem Kündigungsschreiben lasse sich ein Beendigungsdatum nicht entnehmen. Eine Vergleichbarkeit des vorliegenden Falles mit dem Sachverhalt, der der BAG-Entscheidung vom 20.06.2013 – 6 AZR 805/11 – zugrunde lag, sei nicht gegeben. Zwar gewähre die Probezeit eine Verkürzung der Kündigungsfrist, sie führe aber nicht zwingend zu einer bestimmten Kündigungsfrist oder einem bestimmten oder bestimmbaren Beendigungszeitpunkt. Er habe mithin Anspruch auf den vollen Septemberlohn 2013 (166,67 Std. x € 7,50 = € 1.250,00 brutto) zzgl. Nachtzuschlägen in Höhe von unstreitig € 65,25 brutto. Hiervon sei der gezahlte Betrag über € 613,57 brutto in Abzug zu bringen. Es sei mithin noch ein Forderungsbetrag in Höhe von € 701,68 brutto offen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 21.02.2014, Az. 2 Ca 1717 b/13,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 18.09.2013 aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere € 300,00 brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Es sei nicht erforderlich, das Enddatum in einem Kündigungsschreiben ausdrücklich aufzunehmen. Es genüge, wenn der Endzeitpunkt bestimmbar sei. Dies sei hier der Fall. Ein weitergehender Zahlungsanspruch auf Lohn für September 2013 bestehe nicht.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der wechselseitigen Berufungsschriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 10.07.2014 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsfeststellungsantrag sowie die Verzugslohnansprüche für die Zeit vom 24. bis 30.09.2013 zu Recht abgewiesen. Die hiergegen mit der Berufung vorgebrachten Einwände des Klägers rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag des Klägers in der Berufungsinstanz eingehend wird noch auf Folgendes hingewiesen:

I. Der Feststellungsantrag ist in seiner zuletzt gestellten Fassung zulässig, aber nicht begründet.

1. Der Kläger hat bereits erstinstanzlich seine zunächst erhobene Kündigungsschutzklage nicht mehr aufrechterhalten. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung genoss der Kläger noch keinen Kündigungsschutz gemäß § 1 Abs. 1 KSchG. Er hatte die sechsmonatige Wartezeit noch nicht erfüllt.

2. Die punktuelle Feststellungsklage hat aber auch im Übrigen keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund der rechtswirksamen Probezeitkündigung zum 23.09.2013. Die streitgegenständliche Kündigung vom 18.09.2013 „innerhalb der Probezeit“ scheitert nicht am Bestimmtheitserfordernis.

a) Bei der Auslegung einer Kündigung ist nicht allein auf ihren Wortlaut abzustellen. Zu würdigen sind auch alle Begleitumstände, die dem Erklärungsempfänger bekannt waren und die für die Frage erheblich sein können, welchen Willen der Erklärende bei Abgabe der Erklärung hatte. Der Erklärungsempfänger muss aus dem Wortlaut und den Begleitumständen der Kündigung u. a. erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Bei Zugang der Kündigung muss für ihn bestimmbar sein, ob eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gewollt ist und zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genügt im Fall einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen reicht aus, wenn der Erklärungsempfänger dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll. Auch eine Kündigung zum nächstzulässigen Termin ist möglich, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Eine Kündigung ist allerdings nicht auslegungsfähig und damit nicht hinreichend bestimmt, wenn in der Erklärung mehrere Termine für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt werden und für den Erklärungsempfänger nicht erkennbar ist, welcher Termin gelten soll (BAG, Urt. v. 20.06.2013 – 6 AZR 805/11 –, Rn. 14 f., m.w.N., juris).

b) Hieran gemessen ist die Kündigungserklärung hinreichend bestimmt.

aa) Das Schreiben der Beklagten vom 18.09.2013 enthält den eindeutigen Willen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger durch einseitige Erklärung beenden zu wollen. Aus der Betreffzeile „Kündigung“ sowie der Formulierung „wir kündigen“ ergibt sich für den Kläger, an den das Schreiben gerichtet ist, unmissverständlich, dass es sich hierbei um eine einseitige empfangsbedürftige Kündigungserklärung handelt. Dies verkennt der Kläger auch nicht.

bb) Aus den Umständen der Kündigungserklärung ergibt sich auch eindeutig, dass es sich vorliegend um eine ordentliche Kündigung und nicht um eine außerordentliche Kündigung handelt. Der Zusatz „innerhalb der Probezeit“ macht nur im Falle einer ordentlichen Kündigung Sinn. Zudem muss eine außerordentliche Kündigung auch im Falle des Vorliegens eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB

eindeutig und unmissverständlich als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden (BAG, Urt. v. 13.01.1982 – 7 AZR 757/79 -, Rn. 14 f., juris). Wenn es an der Eindeutigkeit einer außerordentlichen Kündigungserklärung fehlt, handelt es sich im Zweifel um eine ordentliche Kündigung. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte mit dem Schreiben vom 18.09.2013 außerordentlich kündigen wollte, sind nicht ersichtlich und werden weder von der Beklagten selbst noch vom Kläger behauptet.

cc) Der geforderten Bestimmtheit der Kündigungserklärung steht aber auch nicht entgegen, dass das Kündigungsschreiben keinen Kündigungstermin aufweist. Denn nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer uneingeschränkt anschließt, ist es ausreichend, wenn die Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ ausgesprochen wird und der Erklärungsempfänger die für ihn geltende Kündigungsfrist kennt oder diese unschwer ermitteln kann.

Vorliegend ist die Kündigung zwar nicht zum nächstmöglichen Termin aber „innerhalb der Probezeit“ ausgesprochen worden. Der Kläger wusste mithin, dass die Beklagte innerhalb der arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit kündigen wollte. Da die Parteien im Arbeitsvertrag nicht nur die Dauer der Probezeit, sondern zugleich auch die während der Probezeit tariflich abgekürzte Kündigungsfrist von vier Tagen ausdrücklich vereinbart hatten, konnte der Kläger unschwer den exakten Kündigungstermin selbst ermitteln. Der Kläger verkennt, dass eine Kündigung hinreichend bestimmt ist, wenn sie entweder einen Kündigungstermin oder aber die maßgebliche Kündigungsfrist ausweist oder der Arbeitnehmer diese kennt oder unschwer ermitteln kann. Letzteres ist hier der Fall.

Die Vereinbarung einer Probezeit dient grundsätzlich dem Zweck, beiden Vertragsparteien die Möglichkeit zu geben, innerhalb einer angemessenen Zeitspanne Klarheit darüber gewinnen zu können, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit möglich erscheint (vgl. Küttner/Kania, Personalbuch, 21. Aufl., Probearbeitsverhältnis Rn. 1). Der Arbeitgeber soll insbesondere die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers prüfen können und ihm Gelegenheit geben, die Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit des Arbeitnehmers sowie dessen Zusammenarbeit mit Kollegen zu beurteilen (BAG, Urt. v. 24.01.2008 - 6 AZR 519/07, Rn. 20, juris; LAG Köln, Urteil vom 05. Juni 2013 – 3 Sa

1002/12 –, Rn. 43, juris). Im Gegenzuge hat der Arbeitnehmer ebenfalls die Möglichkeit, sich mit einer kurzen Frist vom Arbeitgeber zu trennen (BAG, Urt. v. 24.01.2008 - 6 AZR 519/07, Rn. 21, juris). Die Vereinbarung einer Probezeit dient – wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend festgestellt hat – vornehmlich dazu, das Arbeitsverhältnis mit der verkürzten gesetzlichen (§ 622 Abs. 3 BGB) oder tariflichen Kündigungsfrist kündigen zu können. In Ziff. 1 Satz 3 des Arbeitsvertrages haben die Parteien die während der Probezeit maßgebliche Kündigungsfrist ausdrücklich geregelt. Der Kläger kannte mithin die hier einschlägige Kündigungsfrist.

Der ausdrückliche Ausspruch als Probezeitkündigung diene mithin erkennbar dem Sinn und Zweck mit der arbeitsvertraglich vereinbarten abgekürzten Kündigungsfrist von vier Tagen das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen. Mit einem Blick in den Arbeitsvertrag konnte der Kläger mithin ganz leicht den Kündigungstermin selbst ermitteln, sofern ihm diese bereits entfallen sein sollte. Allein die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis auch mit einer anderen, d. h. längeren, Kündigungsfrist kündigen zu können, führt nicht zur Unbestimmtheit der Kündigung. Sofern der Arbeitgeber mit einer längeren als der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist kündigen will, muss er dies eindeutig zum Ausdruck bringen. In der Regel wird eine ordentliche Kündigung fristgerecht, d. h. unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist ausgesprochen. Der Kläger hat keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen und auch sonst ergibt sich aus dem vorliegenden Sachverhalt nicht ersichtlich, dass die Beklagte mit einer anderen als der vertraglich für die Probezeit vereinbarten Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden wollte.

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mithin durch ordentliche Probezeitkündigung zum 23.09.2013.

II. Der mit der Berufung über den bereits rechtskräftig dem Kläger zuerkannten Zahlungsanspruch zuletzt noch weiter verfolgte Lohnanspruch in Höhe von € 300,00 brutto ist unbegründet. In der Berufungsverhandlung hat der Kläger klargestellt, dass es sich hierbei um den Verzugslohn für die Zeit vom 24.09 bis 30.09.2013 (40 Stunden x € 7,50 = € 300,00) handelt. Da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 23.09.2013 endete, steht dem Kläger auch kein Verzugslohn ab dem 24.09.2013 zu.

III. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründeter Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...