

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis**

*Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Gesetzlich nicht geregelt ist, welcher Zeitraum dabei als angemessen gilt. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gibt nun in einem Urteil vom 2. Juli 2024 (Az. 19 Sa 1150/23) Anhaltspunkte dazu, welche Maßstäbe für die Angemessenheit der Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis anzulegen sind und welche Folgen aus einer unangemessenen Probezeitdauer resultieren.*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses und in diesem Zusammenhang, ob die vereinbarte Probezeit gegen § 15 Abs. 3 TzBfG verstößt. Mit Wirkung zum 22.08.2022 schlossen sie einen für die Dauer eines Jahres befristeten Arbeitsvertrag. Die ersten vier Monate der Tätigkeit (22.08.2022 bis 21.12.2022) sollten laut Arbeitsvertrag als Probezeit gelten. Mit Schreiben vom 09.12.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt“. Das sei nach ihrer Auffassung der 28.12.2022. Die Klägerin ist der Ansicht, die vereinbarte Probezeit stehe nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und widerspreche daher § 15 Abs. 3 TzBfG. Damit entfalle die der Probezeitvereinbarung zugrundeliegende Kündbarkeit des Vertrages. Sie beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2022 nicht zum 28.12.2022 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht.

Das ArbG Berlin gab der Klage teilweise statt. Die Probezeitvereinbarung sei unwirksam. Daraus resultiere aber nicht, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbestehe, sondern das Arbeitsverhältnis der Klägerin ende aufgrund der Kündigung vom 09.12.2022 unter

Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen nach § 622 Abs. 1 BGB am 15.01.2023.

### **Die Entscheidung**

Das LAG Berlin-Brandenburg bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Die Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen müsse im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen. Je kürzer die Befristungsdauer sei, desto kürzer müsse im Verhältnis dazu auch die Probezeit sein.

Bei einer einjährigen Befristung sei eine Probezeit von 25 % der Vertragsdauer, mithin drei Monate, angemessen. In Einzelfällen könne aber auch eine längere Probezeit angemessen sein. Der Verwender müsse dann darlegen, dass die Probezeitdauer insbesondere aufgrund der Art der Tätigkeit länger sein muss. Die Beklagte habe nicht darlegen können, warum die vereinbarte Probezeit von vier Monaten in diesem Fall angemessen sei und inwieweit ihr innerhalb von drei Monaten in adäquater Weise eine hinreichende Überprüfung der Klägerin nicht möglich sei. Die vereinbarte viermonatige Probezeit verstoße somit gegen § 15 Abs. 3 TzBfG und sei daher unwirksam.

Die Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung ließe aber nicht die generelle ordentliche Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses entfallen, da der Arbeitsvertrag noch eine weitere Regelung über die Kündigungsmöglichkeit enthielt. Folge der Unwirksamkeit sei vielmehr, dass die kurze Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen nicht zur Anwendung komme, sondern die Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsletzten gemäß § 622 Abs. 1 BGB.

Entgegen der Ansicht der Klägerin finde auch das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, denn die Kündigung sei in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden, also innerhalb der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG. Demnach habe es für den Ausspruch der Kündigung keiner Kündigungsgründe im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedurft.

Damit sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 09.12.2022 zum 15.01.2023 beendet worden.

## Praxishinweis

Auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann grundsätzlich eine Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB vereinbart werden. Es muss dabei im Einzelfall geprüft werden, wie lang die Probezeit sein darf. Arbeitgeber sollten sich überlegen und auch darlegen können, welche Probezeitdauer für die Einarbeitung und Überprüfung neuer Mitarbeiter notwendig ist und die Probezeit dementsprechend festlegen. Orientiert man sich an der Entscheidung des LAG, sollte sie nicht länger als 25 % im Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sein. Das Urteil bezieht sich allerdings nur auf Arbeitsverhältnisse, die auf ein Jahr befristet sind. Aus der Entscheidung geht nicht hervor, was bei einer längeren oder kürzeren Befristung gilt. Angesichts des Urteils des LAG Berlin-Brandenburg erscheint uns die 25 % Quote eine gut vertretbare Wertung, die höchst wahrscheinlich auch von anderen Gerichten übernommen werden wird.

Eine ordentliche Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur dann zulässig, wenn dies ein anwendbarer Tarifvertrag zulässt oder die Parteien des Arbeitsvertrages sich die ordentliche Kündigung vorbehalten haben. Fehlt es an einem solchen Vorbehalt, ist eine vorzeitige, ordentliche Kündigung des befristeten Vertragsverhältnisses ausgeschlossen. In Betracht kommt dann allenfalls eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund. Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist die Probezeitvereinbarung unwirksam. Ist die Kündigungsmöglichkeit einzig in dieser Vereinbarung niedergelegt, ist demnach auch die ordentliche Kündigung unwirksam.

Es ist daher sehr zu empfehlen, außerhalb der Probezeitvereinbarung zusätzlich in dem Arbeitsvertrag die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses festzuhalten. Für den Fall, dass die Probezeitvereinbarung unwirksam ist, wird dann eine in der Probezeit ausgesprochenen ordentliche Kündigung nicht unwirksam, sondern es ändert sich lediglich die Kündigungsfrist. Statt der verkürzten zweiwöchigen Kündigungsfrist gilt die allgemeine Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 1 BGB. Die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der ersten sechs Monate wird zudem dadurch vereinfacht, dass in dieser Zeit zumeist parallel die sechsmonatige Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG gilt, so dass eine in diesem Zeit-

raum ausgesprochene ordentliche Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedarf, weil noch kein Kündigungsschutz nach dem KSchG gilt.

---



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto: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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)