

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bleibt eine Einzelfallentscheidung**

*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 LAG Berlin-Brandenburg (Az 9 Sa 1150/23) hatte entschieden, dass ein Zeitraum von 25 % der zu erwartenden Befristung grundsätzlich angemessen sei. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) (Az. 2 AZR 160/24) erteilte diesem Orientierungswert nun eine Absage.*

#### **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. Zudem wurde beiden Parteien die Möglichkeit eingeräumt, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich zu kündigen. 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 beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2022 nicht zum 28.12.2022 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht. Die Probezeitklausel sei unwirksam. Die vereinbarte Probezeit stehe nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und verstoße daher gegen § 15 Abs. 3 TzBfG. Da die Probezeitklausel unwirksam sei, entfalle zugleich die vertragliche Einräumung der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit nach § 15 Abs. 4 TzBfG. Jedenfalls bedürfe die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung i.S.d.

KSchG, da die Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG nur so lange sein könne, wie eine zulässige vereinbarte Probezeit.

Sowohl das Arbeitsgericht Berlin als auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gaben der Klage teilweise statt. Beide Instanzen erklärten die vereinbarte Probezeit für unwirksam, da sie angesichts der zu erwartenden Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses die Grenze der Angemessenheit überschreite. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Probezeit sei von einem Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung auszugehen. Die Instanzgerichte gaben jedoch der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers statt. Das Arbeitsverhältnis sei daher gem. § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB mit Ablauf eines Monats zum 15. Januar 2023 wirksam gekündigt. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) lehnten beide Instanzen ab. Die Wartezeit nach dem KSchG werde nicht durch eine vertraglich vereinbarte Probezeit beeinflusst.

Die Klägerin legte gegen dieses Urteil Revision ein. Sie beharrte weiterhin auf der vollständigen Unwirksamkeit der Kündigung.

### **Die Entscheidung**

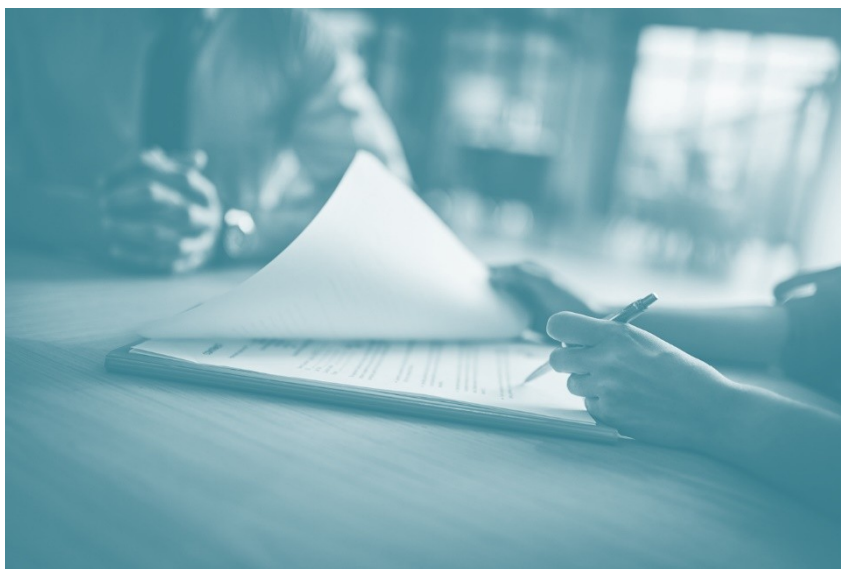
Das BAG hob das Berufungsurteil teilweise auf und wies die Revision der Klägerin vollständig zurück. Es befand – anders als die Vorinstanz – eine Probezeitdauer von vier Monaten im vorliegenden Fall als angemessen. Die Probezeitkündigung sei daher wirksam. Zudem lehnte es den Regelwert des LAG Brandenburg ab. Die Frage nach der Angemessenheit der Dauer der Probezeit im Verhältnis zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses könne nicht an Regelwerten bemessen werden. Stattdessen sei in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte einen detaillierten Einarbeitungsplan vorgelegt, der in drei verschiedene Phasen gegliedert war. Die Dauer des Eingliederungsplans betrug 16 Wochen. Nach dieser Zeit sollte die Mitarbeiterin vollständig produktiv einsatzfähig sein. Auf Grundlage der genannten Tatsachen erachtete das Gericht die Probezeit von vier Monaten als sachgerecht. Wie die Vorinstanz sah das Gericht ebenfalls keine Anhaltspunkte, dass auf das Arbeitsverhältnis das KSchG Anwendung findet. Selbst bei einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen Probezeitdauer sei nicht von einer Verkürzung der Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen.

## Praxishinweis

Auch in befristeten Arbeitsverhältnissen kann grundsätzlich eine Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB vereinbart werden. Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss die Dauer der Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Die (noch) verhältnismäßige Dauer der Probezeit – und damit ihre Wirksamkeit – hängt stets vom Einzelfall ab. Nach dem Urteil des BAG steht fest, dass keine feste Obergrenze von 25 % der Gesamtdauer des Arbeitsvertrages gilt. Im entschiedenen Sachverhalt genügte ein Einarbeitungsplan dafür, eine längere Probezeit zu rechtfertigen. Andererseits ist davon auszugehen, dass eine Probezeit mit einer Dauer von max. 25 % der Befristungsdauer im Regelfall nicht beanstandet werden wird.

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 Zeitraum ausgesprochene ordentliche Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedarf, weil noch kein Kündigungsschutz nach dem KSchG gilt. Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung ist aber die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag gemäß § 15 Abs. 4 TzBfG.

*Das Urteil der Vorinstanz haben wir bereits in einem Beitrag aus Oktober 2024 für Sie besprochen.*



## 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 Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@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)