

1 Verhältnismäßigkeit der vereinbarten Probezeitdauer im befristeten Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 30.10.2025 (2 AZR 160/24), Pressemitteilung Nr. 40/25

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin war auf ein Jahr befristet, während eine Probezeit von vier Monaten vereinbart war, in denen das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von zwei Wochen kündbar war. § 15 Abs. 3 TzBfG lautet:

"Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen."

Dies nahm die Klägerin zum Anlass, zum einen die Kündigungsfrist einer Probezeitkündigung anzugreifen und zum anderen die Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses vor Befristungsende insgesamt in Frage zu stellen. Außerdem meinte die Klägerin, dass die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur solange dauern dürfe, wie eine zulässige Probezeit, so dass sie Kündigungsschutz habe.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab der Klägerin zunächst noch recht, soweit diese die zu lange Probezeit bemängelt hatte, so dass die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder Monatsende betragen sollte. Das Bundesarbeitsgericht wies das Ansinnen der Klägerin insgesamt

zurück. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.*

... Die Revision der Klägerin, die weiterhin eine vollständige Unwirksamkeit der Kündigung geltend macht, war vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Dagegen hat der Senat auf die Anschlussrevision der Beklagten das Berufungsurteil teilweise aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, gibt es keinen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit. Vielmehr ist in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Angesichts des von der Beklagten aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsetzbar sein sollen, hat der Senat

vorliegend eine Probezeitdauer von vier Monaten als verhältnismäßig angesehen. Auch bei Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen Probezeitdauer hätte der Senat im Übrigen keine rechtliche Veranlassung gehabt, von einer Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen, wonach eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung bedarf, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat."

Hier hat das BAG sich ausnahmsweise einmal klarstellend zu einer nicht entscheidungserheblichen Rechtsfrage geäußert, ohne wie üblich zu formulieren "es kann dahinstehen, ob ..."

Es bleibt also dabei, dass für den Fall, dass eine Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis einmal unverhältnismäßig lange sein sollte, sich nur die Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne festen Endtermin auf vier Wochen zum Fünfzehnten oder Monatsende verlängert, ohne dass jedoch eine Kündbarkeit grundsätzlich in Frage gestellt wäre und ohne dass vor Ablauf von sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz gilt.

2 Anspruch auf Entgelt Differenz wegen Geschlechtsdiskriminierung durch Paarvergleich zulässig

BAG, Urteil vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24), Pressemitteilung Nr. 38/25

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat es in sich, weil sie die Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Entgelt Differenz wegen Geschlechtsdiskriminierung vereinfacht, indem nur noch ein Arbeitnehmer benannt werden muss, der im direkten Vergleich ein höheres Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhält. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Ge-

schlechts erfolgt ist. Kann der Arbeitgeber die aus einem solchen Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nicht widerlegen, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Dies gibt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor.

... Das Landesarbeitsgericht hat die – auf einen Ausgleich der Entgeltdifferenz zu den benannten Vergleichspersonen gerichteten – Hauptanträge abgewiesen. Es hat insoweit angenommen, die Klägerin könne sich für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung nicht auf eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts berufen. ...

... Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts bedarf es bei

einer Entgeltgleichheitsklage keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar. Für die – vom Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung. ..."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de