**Kündigung in der Probezeit: Diese Fehler sollten Arbeitgeber vermeiden**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Eine Probezeit soll Arbeitgebern die Möglichkeit geben, neue Mitarbeitende kennenzulernen. Doch nicht jede Regelung ist zulässig!**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied kürzlich, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart:

Ist die Probezeit genauso lang wie der gesamte befristete Arbeitsvertrag, ist das unverhältnismäßig – und damit unwirksam! Das hat direkte Auswirkungen auf die Kündigungsfrist.

**Der Fall: Kündigung eines Kfz-Meisters in der Probezeit**

Ein Kfz-Meister erhielt einen befristeten Vertrag über sechs Monate – mit einer Probezeit von genau sechs Monaten. Der Arbeitgeber kündigte nach weniger als zwei Monaten unter Berufung auf die Probezeitregelung und eine zweiwöchige Frist. Doch das BAG machte klar: Eine Probezeit, die der Vertragslaufzeit entspricht, ist nicht zulässig. Die Folge: Statt zwei Wochen galt die gesetzliche Frist von vier Wochen!

**Wie lange darf die Probezeit sein?**

Arbeitgeber dürfen eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbaren. Doch bei befristeten Verträgen muss die Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer stehen. Ist der gesamte Arbeitsvertrag nur auf sechs Monate befristet, kann eine Probezeit von beispielsweise drei Monaten angemessen sein. Zu lange Probezeiten sind unwirksam – und das kann teure Folgen haben!

**Kündigung in der Probezeit: So klappt es rechtskonform**

In der Probezeit ist eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen möglich, geregelt in § 622 Abs. 3 BGB. Eine Begründung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Doch Achtung: Eine Kündigung darf niemals sittenwidrig oder willkürlich sein! Arbeitgeber sollten sorgfältig prüfen, ob sie sich im rechtlichen Rahmen bewegen.

**Schwerbehinderte: Besondere Schutzvorschriften beachten!**

Bei schwerbehinderten Mitarbeitenden gibt es Sonderregelungen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied: Arbeitgeber müssen prüfen, ob eine andere Tätigkeit möglich ist – auch in der Probezeit! Das Arbeitsgericht Köln stellte klar, dass Unternehmen bereits vor der Kündigung aktiv werden müssen, um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden.

**Fristlose Kündigung: Nicht ohne guten Grund!**

Eine fristlose Kündigung ist auch in der Probezeit nur in Ausnahmefällen zulässig. Ein Beispiel: Eine Mitarbeiterin erschien am dritten Tag ihrer Probezeit unentschuldigt nicht zur Arbeit. Der Arbeitgeber kündigte sofort fristlos. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschied: Das war unzulässig! Es hätte erst eine Abmahnung erfolgen müssen.

**Betriebsrat nicht vergessen!**

Auch in der Probezeit muss der Betriebsrat angehört werden, wenn es im Unternehmen einen gibt. Nach § 102 BetrVG ist jede Kündigung mitbestimmungspflichtig. Ohne Anhörung kann die Kündigung unwirksam sein!

**Fazit: Kündigungen in der Probezeit richtig angehen**

* Probezeit und Vertragslaufzeit müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
* Die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt nur, wenn die Probezeit rechtmäßig vereinbart wurde.
* Fristlose Kündigungen sind nur mit triftigem Grund möglich.
* Schwerbehinderte sind besonders geschützt.
* Der Betriebsrat muss angehört werden.

Arbeitgeber sollten die rechtlichen Vorgaben genau prüfen, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\04-2025\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)