

Die Themen des Monats März 2026

BAG: Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis

Das BAG hat in einem aktuellen Urteil (2 AZR 160/24) klargestellt, dass die Vereinbarung einer Probezeit auch in befristeten Arbeitsverhältnissen grundsätzlich zulässig ist. Konkret ging es um ein Arbeitsverhältnis, das für ein Jahr befristet war. Die Parteien hatten eine vier Monate lange Probezeit vereinbart. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit. Die Arbeitnehmerin erhob gegen die ausgesprochene Kündigung Klage, da sie die vereinbarte Probezeit als nicht – wie von § 15 Abs. 3 TzBfG verlangt – in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung ansah. Nach Auffassung der Arbeitnehmerin hätte die Probezeit bei einem auf 12 Monate befristeten Arbeitsverhältnis nur 3 Monate betragen dürfen, zumal sie nach dem Ausbildungskonzept des Arbeitgebers schon nach 7 Wochen weitestgehend selbstständig gearbeitet hätte und deshalb eine so lange Probezeit gar nicht benötigt worden wäre. Das BAG wies die Klage zurück und betonte, dass es keinen festen Regelwert für die zulässige Länge einer Probezeit gibt. Stattdessen müsse im Einzelfall geprüft werden, ob die vereinbarte Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit angemessen ist. Entscheidend sei dabei, dass die Probezeit ausreichend Zeit für eine umfassende Einarbeitung und Leistungsbeurteilung des Arbeitnehmers bietet. Dem Arbeitgeber müsse also genügend Zeit verbleiben, beurteilen zu können, ob ein Arbeitnehmer „auf die Stelle passt“. Diese Prüfung ist nicht lediglich auf die in Aussicht genommene Tätigkeit bezogen, sondern umfassend zu verstehen. Zweck der Probezeit ist auch, dem Arbeitgeber z. B. Gelegenheit zur Prüfung der Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit des Arbeitnehmers sowie zur Beobachtung der Zusammenarbeit mit Kollegen zu geben. Diese Sachverhalte können regelmäßig erst nach einem etwas längeren Zeitraum einigermaßen zuverlässig beurteilt werden. Eine Überprüfung ist regelmäßig für beide Parteien erst dann möglich, wenn eine notwendige Zeit der Einarbeitung verstrichen ist. Vor diesem Hintergrund darf die Dauer der Probezeit nicht zu knapp bemessen werden. Die absolute Höchstgrenze von grundsätzlich sechs Monaten, die der Gesetzgeber in § 622 Abs. 3 BGB als maßgeblich ansieht, waren vorliegend nicht überschritten. Die relative Dauer der Probezeit von einem Drittel der Befristungsdauer sprach nach Ansicht des BAG für sich genommen auch nicht gegen eine Verhältnismäßigkeit. Allerdings wäre eine Probezeit, die der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht – egal wie kurz sie ist –, in der Regel unverhältnismäßig. Soweit aber jedenfalls

zwei Drittel der Befristungsdauer außerhalb der Probezeit liegen, kann nicht angenommen werden, dass allein dieser Umstand die Interessen des Arbeitnehmers an einer möglichst kurzen Ungewissheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses in zu großem Maße hinter das Interesse des Arbeitgebers zurücktreten lässt, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer und die Stelle, für die er eingestellt worden ist, miteinander vereinbar sind. Im zu entscheidenden Fall war für das BAG insbesondere der von der Beklagten vorgegebene, objektiv nachvollziehbare, Einarbeitungsplan von Bedeutung. Nach einer Einarbeitungszeit von 16 Wochen verblieben bis zum Ablauf der viermonatigen Probezeit nur noch rund 1 ½ Wochen.

Grafik des Monats: Der Preis des Öls

Der Irankrieg führt zu einer Preissteigerung für fossile Brennstoffe. Die steigenden Rohölpreise machen sich nicht nur für Verbraucher an der Zapfsäule bemerkbar, sondern haben auch insgesamt unmittelbar Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage in Deutschland. Nach Schätzungen von Experten drohen Schäden in zweistelliger Milliardenhöhe. Durch den

israelisch-amerikanischen Angriff auf den Iran stauen sich zahlreiche Öltanker in der Straße von Hormus. Sie ist mit dem Suezkanal und dem Panamakanal eine der zentralen internationalen Schifffahrtswege für den Transport von Rohöl. Einzelne Frachter wurden bei dem Versuch die Straße von Hormus zu durchqueren aus dem Iran beschossen und gerieten in Brand. Der Ölpreis stieg infolgedessen deutlich an. Die direkten Angriffe auf die Ölfördernden Staaten in der Golfregion haben zusätzlich einen Preisdruck erzeugt. Dies wirkt sich auch direkt auf die deutsche Wirtschaft aus, denn die Bundesrepublik ist für etwa 2 Prozent des weltweiten Ölverbrauchs verantwortlich. Bei einem Preis von 100 Dollar je Barrel Rohöl wäre das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland in diesem Jahr um 0,3 Prozent geringer, im Jahr 2027 würde das Minus sogar 0,6 Prozent betragen. Der gesamtwirtschaftliche Verlust würde sich damit in den Jahren 2026 und 2027 auf etwa 40 Milliarden Euro aufsummieren. Bei einem Preisanstieg auf 150 Dollar je Barrel Öl könnte sich im gleichen Zeitraum sogar ein Verlust von etwas mehr als 80 Milliarden Euro ergeben.

Die Verbraucherpreise wären bei einem Ölpreis von 100 Dollar je Barrel in diesem Jahr um 0,8 Prozent höher, im kommenden Jahr dann sogar um 1 Prozent. Um diesem Effekt entgegenzuwirken und die steigenden Preise zu verlangsamen oder sogar gänzlich zu stoppen hat die Bundesregierung auf Empfehlung der Internationalen Energie-Agentur (IEA) Teile der nationalen Ölreserve freigegeben. Der Weltmarktpreis ist vor der Freigabe um 30 Prozent angestiegen. Ob die Freigabe den gewünschten Effekt erzielt, gilt es abzuwarten. Auch andere Effekte sind durch den Irankrieg zu erwarten: Die Golfregion ist ein wichtiger Lieferant für Flüssiggas (LNG). Ein deutlicher Anstieg der Weltmarktpreise für LNG würde Deutschland ebenfalls hart treffen. Auch Lieferketten können durch den Irankrieg gestört werden. Deutschland ist als exportorientierte und handelsoffene Nation in besonderem Maß von dauerhaften Spannungen in der Golfregion betroffen.

BAG: Freigestellte Betriebsratsmitglieder und deren Vergütung

Nach der wegweisenden Entscheidung des BAG im Jahr 2023 (6 StR 133/22) zur

Untreuestrafbarkeit bei überhöhtem Arbeitsentgelt für ein Betriebsratsmitglied unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot hatte das BAG nun erneut über die Vergütung von Betriebsräten im Zusammenhang mit dem Begünstigungsverbot zu entscheiden. Im Kern ging es in dem nun zu entscheidenden Fall darum, dass ein seit 2002 freigestelltes Betriebsratsmitglied mit dem Arbeitgeber im Jahr 2014 eine neue vertragliche Vergütungsvereinbarung traf. In Anbetracht des BAG-Urteils aus dem Jahr 2023 sah sich die Arbeitgeberin dazu veranlasst, den Betriebsrat vergleichbaren Arbeitnehmern gegenüberzustellen. Dabei kam der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarung aus dem Jahr 2014 zu einer zu hohen Vergütung des Betriebsrates führte und forderte Vergütung zurück. Der Arbeitnehmer zahlte die Vergütung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht zurück. Mit seiner Klage forderte er diese Differenz dann wieder zurück. Das BAG hat nun klargestellt, dass während der Amtszeit des Betriebsratsmitglieds keine „vertragliche Veränderungssperre“ be-

steht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat betont, dass Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG verstoßen, gemäß § 134 BGB nichtig sind. Ob zwischen der Begünstigung und der betriebsverfassungsrechtlichen Amtsausübung ein Kausalzusammenhang besteht, muss für den Einzelfall festgestellt werden. Besteht zwischen einem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber Streit darüber, ob eine Vergütungsvereinbarung, auf die das Betriebsratsmitglied eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers stützt, wegen eines Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot nichtig ist, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Begünstigung.



Senta D'Onofrio
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Sozialrecht

Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
<https://www.biwe-akademie.de>

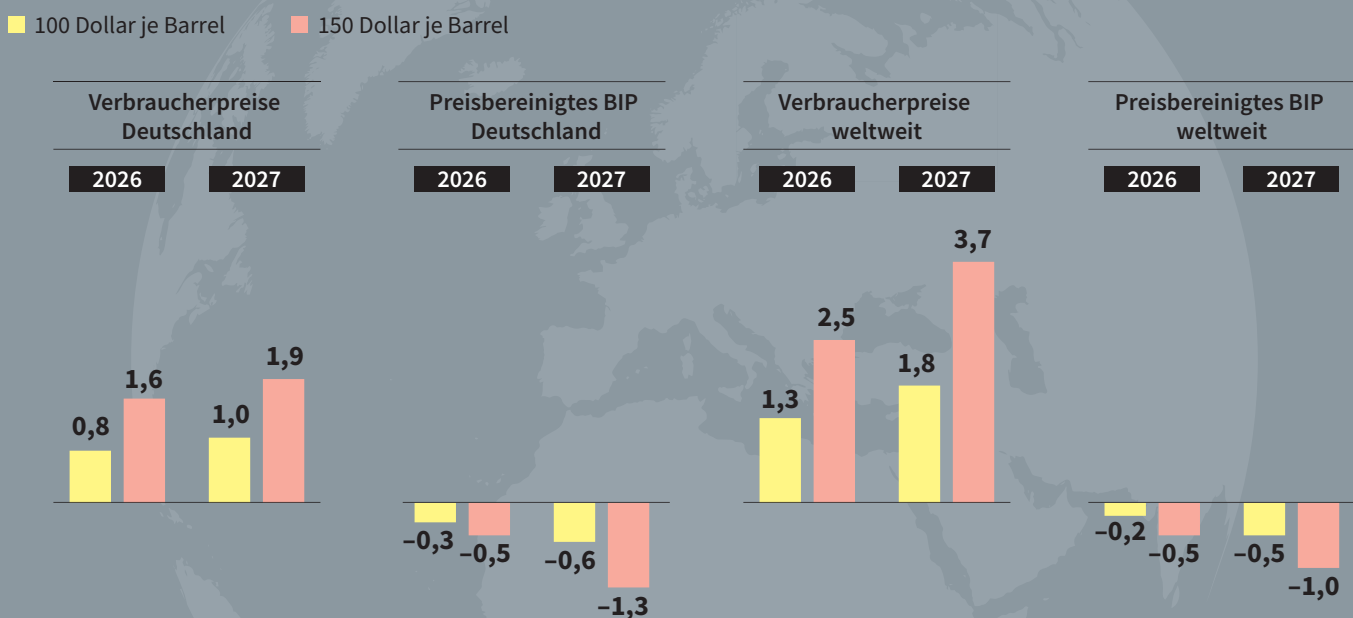
Kontakt: Südwestmetall

Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0

aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Was ein höherer Ölpreis bedeutet

Abweichung vom Basisszenario mit einem Ölpreis von 60 Dollar je Barrel in Prozent



Quellen: Oxford Economics, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2026 IW Medien / iwd