

*In dieser Ausgabe:*

1. **Befristungen und Probezeitvereinbarungen**
2. **Bestimmtheit von Versetzungsklauseln**
3. **ANG-Wirtschaftsdaten Oktober 2025**

1. Befristungen und Probezeitvereinbarungen**BAG vom 30.10.2025, 2 AZR 160/24****Urteil:**

In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen keine starre Grenze für die Dauer einer zulässigen Probezeit besteht. Entscheidend sei stets eine einzelfallbezogene Abwägung unter Berücksichtigung der Vertragslaufzeit und der Art der Tätigkeit.

Sachverhalt:

Dem Urteil lag ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis zugrunde, das eine viermonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vorsah. Die Arbeitgeberin kündigte innerhalb dieser Probezeit ordentlich. Die Arbeitnehmerin hielt die Probezeitvereinbarung für unverhältnismäßig und damit für unwirksam. Sie argumentierte, dass bei einem nur zwölfmonatigen Vertrag eine schon viermonatige Probezeit, also ein Drittel der Gesamtlaufzeit, gegen § 15 Abs. 3 TzBfG verstoße.

Diese Vorschrift besagt, dass die Dauer einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem **angemessenen Verhältnis** zur erwarteten Gesamtdauer des Vertrags und zur Art der Tätigkeit stehen muss. Zudem müsse auch die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG europarechtskonform verkürzt werden, da sich aus Art. 8 Abs. 2 der europäischen Arbeitsbedingungen-Richtlinie (AB-RL) ein Verhältnismäßigkeitsgebot ergebe.

Das Landesarbeitsgericht hatte der Klage teilweise stattgegeben und die Probezeit wegen Überschreitens einer vermeintlichen „25%-Grenze“ als unangemessen angesehen.

Entscheidungsgründe:

Das BAG wies diese Annahme nun zurück. **Eine feste prozentuale Obergrenze gebe es nicht.** Maßgeblich seien die Umstände des Einzelfalls. Im vorliegenden Fall sei die viermonatige Probezeit aufgrund des erheblichen und gut dokumentierten Einarbeitungsaufwands sachlich gerechtfertigt gewesen. Die Kündigung innerhalb der Probezeit war daher wirksam.

Zudem bestätigte das Gericht, dass die gesetzliche Wartezeit von sechs Monaten nach § 1 Abs. 1 KSchG auch bei befristeten Arbeitsverträgen nicht verkürzt werden muss. Eine richtlinienkonforme Auslegung, die zu einer früheren Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes führen würde, lehnt das BAG ab. Art.

8 Abs. 2 AB-RL verlange lediglich eine angemessene Dauer der **Probezeit**, nicht aber eine Verkürzung der **Wartezeit** für den allgemeinen Kündigungsschutz.

Praxishinweis:

Das BAG stärkt die Vertragsfreiheit der Parteien bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Eine viermonatige Probezeit in einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis kann zulässig sein, sofern sie sachlich begründet ist. Eine Vorverlagerung des Kündigungsschutzes aus europarechtlichen Gründen kommt nicht in Betracht.

2. Bestimmtheit von Versetzungsklauseln**LAG Rheinland-Pfalz vom 09.07.2024, Az. 6 Sa 58/23****Urteil:**

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat entschieden, dass eine fast 30 Jahre alte Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag eines angestellten Fahrers unwirksam ist. Als Folge davon durfte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig auf eine andere, geringerwertige Tätigkeit versetzen. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf seine bisherige Tätigkeit.

Sachverhalt:

Ein langjähriger Mitarbeiter war nach mehreren Unfällen von seiner Fahrtätigkeit abgezogen und in eine Kontrollfunktion ohne Fahrbefugnis versetzt worden. Grundlage der Maßnahme war eine Vertragsklausel aus dem Jahr 1996, die dem Arbeitgeber erlaubte, dem Arbeitnehmer „**andere, seinen Fähigkeiten entsprechende oder zumutbare Aufgaben**“ zu übertragen. Der Mitarbeiter hielt die Versetzung für entwürdigend und die Klausel für unwirksam und klagte mit Erfolg auf Weiterbeschäftigung als Fahrer.

Entscheidungsgründe:

Das LAG erklärte die alte Versetzungsklausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers durch die Klausel (§ 307 BGB) für unwirksam. Sie sei zu weit gefasst und lasse insbesondere nicht erkennen, dass eine neu zugewiesene Tätigkeit **gleichwertig** zur bisherigen sein müsse. Damit weiche sie vom gesetzlichen Grundgedanken ab, wonach das Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) durch den Arbeitsvertrag inhaltlich begrenzt ist. Ohne wirksame Versetzungsklausel durfte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf eine andere, **qualitativ niedrigere** Tätigkeit umsetzen. Auch die Unfälle und die daraus abgeleiteten Sicherheitsbedenken rechtfertigten die Maßnahme nicht – sie ersetzten keine fehlende Rechtsgrundlage.

Keine „Konkretisierung“ auf neue Tätigkeit:

Im gleichen Zug stellte das Gericht allerdings klar, dass eine dauerhafte gleichbleibende Tätigkeit keinen Vertrauens-Tatbestand schafft, für immer in der bisherigen Position verweilen zu können. Zwar hatte der Arbeitnehmer über 20 Jahre als Fahrer gearbeitet, eine Verfestigung dieser Tätigkeit im Sinne einer arbeitsvertraglichen Konkretisierung verneinte das Gericht aber. Allein die lange Ausübung reiche dafür nicht aus, solange keine besonderen Umstände vorliegen, aus denen der Arbeitnehmer schließen

durfte, nur noch diese Tätigkeit auszuüben. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn der Arbeitgeber ihm zugesichert hätte, für die Zukunft keinen Wechsel befürchten zu müssen.

Praxishinweis:

Das Urteil verdeutlicht, dass alte und unpräzise Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen ein erhebliches Risiko für Arbeitgeber darstellen können. Formulierungen wie „zumutbare Aufgaben“ oder „entsprechende Tätigkeiten“ genügen den Anforderungen an die AGB-Kontrolle regelmäßig nicht. Arbeitgeber sollten regelmäßig bestehende Vertragsmuster überprüfen und anpassen.

3. ANG-Wirtschaftsdaten Oktober 2025

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Oktober 2025.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Assessor