

Ist ein Arbeitsverhältnis auf zwölf Monate befristet, kann eine Probezeit von vier Monaten unangemessen lang und damit unwirksam sein, so eine Pressemitteilung der Arbeitsgemeinschaft (AG) Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) vom 23.4.2025, ArbR Nr. 3/2025 unter Verweis auf ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 2.7.2024 –19 Sa 1150/23 (Revision beim BAG anhängig unter dem Aktenzeichen 2 AZR 160/24). Das Urteil unterstreicht die Notwendigkeit, Probezeiten in befristeten Arbeitsverträgen in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit auszugestalten, führt die AG Arbeitsrecht des DAV aus. Die Klägerin war in einem auf zwölf Monate befristeten Arbeitsverhältnis als „Beraterin I, Kundenbetreuung“ beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine viermonatige Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vor. Nach einer Kündigung kurz vor Ablauf der Probezeit wandte sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Kündigung und machte geltend, dass eine Probezeit von vier Monaten bei einer Befristung von nur zwölf Monaten unverhältnismäßig sei. Sie verlangte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbestehe. Das LAG Berlin-Brandenburg gab ihr Recht. Es entschied, dass eine Probezeit von vier Monaten bei einem auf zwölf Monate befristeten Arbeitsverhältnis unverhältnismäßig und damit unwirksam sei. Es sei regelmäßig angemessen, die Probezeit auf höchstens drei Monate zu beschränken. Aufgrund der Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung fand die verkürzte Kündigungsfrist keine Anwendung.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitnehmerstatus – Marketingberater einer Rundfunkanstalt

1. Die Feststellung, ob ein Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis anzusehen ist, bedarf nach § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB einer Gesamtbetrachtung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls. Von einem Arbeitsverhältnis ist auszugehen, wenn den Umständen, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung hinreichendes Gewicht beizumessen ist oder sie dem Rechtsverhältnis ihr Gepräge geben (Rn. 27).

2. Im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung sind verfassungsrechtliche Wertungen zu berücksichtigen. Aufgrund der nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG zu gewährleistenden Presse- und Rundfunkfreiheit kann bei redaktionell verantwortlichen Mitarbeitern ein grundsätzlicher Bedarf an einer Beschäftigung in freier Mitarbeit bestehen. Insoweit ist eine Verknüpfung zur Eigenart der jeweiligen Tätigkeit gemäß § 611a Abs. 1 Satz 4 BGB gegeben (Rn. 28). Für die Bestimmung des Rechtsstatus eines nicht programmgestaltenden Marketingberaters ist Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG danach irrelevant (Rn. 48).

3. Bei einer Vielzahl aufeinanderfolgender Vereinbarungen liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor, wenn die Einzelaufträge rechtlich verklammert sind. Eine solche Verklammerung kann auch vorliegen, wenn aus der Gesamtbetrachtung der tatsächlichen Durchführung der Geschäftsbeziehung deutlich wird, dass die Beschäftigung auf Dauer angelegt ist und kontinuierlich ausgeübt werden soll (Rn. 33).

4. Für ein einheitliches Arbeitsverhältnis ist es bei Vorliegen mehrerer Vereinbarungen nicht zwingend erforderlich, dass sich diese nahtlos aneinanderreihen. Eine zeitliche Zäsur ist unschädlich, wenn die Dauer der tatsächlichen Unterbre-

chung verhältnismäßig kurz ist und zwischen den aufeinanderfolgenden Vereinbarungen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ob diese Voraussetzung erfüllt ist, hängt von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Anlass der Unterbrechung und der Art der Weiterbeschäftigung (Rn. 33).

BAG, Urteil vom 17.12.2024 – 9 AZR 26/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1075-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Wahl des Betriebsrats – einstufiges vereinfachtes Wahlverfahren – Bekanntgabe der Wahlvorschläge – nachträgliche schriftliche Stimmabgabe

1. Fällt bei der Bestimmung des Zeitpunkts „eine Woche vor der Wahlversammlung“ iSv. § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG iVm. § 36 Abs. 5 Satz 1 WO im Rahmen der erforderlichen Rückwärtsrechnung der Vortag auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, ist unter Heranziehung des Rechtsgedankens von § 193 BGB und wahlverfahrensrechtlicher Erwägungen der Ablauf des vorhergehenden Werktags maßgeblich (Rn. 20).

2. § 36 Abs. 5 Satz 3 WO iVm. § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG begründen eine Pflicht des Wahlvorstands zur Bekanntmachung der für gültig befundenen Wahlvorschläge nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für deren Einreichung. Die Regelungen untersagen nicht die Bekanntmachung vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist (Rn. 22 ff.).

3. Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats im Rahmen des vereinfachten Wahlverfahrens für Kleinbetriebe nicht teilnehmen können, ist nach § 14a Abs. 4 BetrVG Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben. Die Frist für eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist so zu bestimmen, dass eine Briefwahl unter Berücksichti-

gung der betrieblichen Verhältnisse und der normalen Postlaufzeit ordnungsgemäß erfolgen kann. Ein Ablauf der Frist am Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ist mit dem Grundgedanken einer „nachträglichen“ schriftlichen Stimmabgabe nicht zu vereinbaren (Rn. 33 ff.).

4. Im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe gilt gemäß § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG die Bestimmung des § 14 Abs. 4 Satz 2 BetrVG. Danach sind Wahlvorschläge in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterzeichnen (sog. Stützunterschriften). Unter Wahlvorschlag ist die Benennung einer oder mehrerer Personen gegenüber dem Wahlvorstand zu verstehen, die für die Wahl zum Betriebsrat vorgeschlagen werden. Die erforderliche Mindestanzahl von Stützunterschriften bezieht sich auf den gesamten Wahlvorschlag unabhängig von der Anzahl der im Wahlvorschlag aufgeführten Personen (Rn. 41 ff.).

5. Die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren erfordert nicht die durchgehende gemeinsame Anwesenheit aller Wahlberechtigter. Alleiniger Zweck der Wahlversammlung ist die persönliche Stimmabgabe der Wahlberechtigten (Rn. 50 ff.).

BAG, Beschluss vom 27.11.2024 – 7 ABR 32/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1075-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Prozesskostenhilfe – Entschädigungszahlungen nach AGG als Einkommen oder Vermögen

1. Entschädigungszahlungen nach § 15 Abs. 2 AGG sind kein Einkommen iSd. § 115 Abs. 1 Satz 2 ZPO, da es sich bei diesen um Entschädigungen nach § 83 Abs. 2 SGB XII handelt (Rn. 9 ff.).