

ARBEITSRECHT

DEZEMBER 2025

Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Mit diesem Newsletter möchten wir zum Jahresende noch einmal auf verschiedene aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit hinweisen.

1. Anspruch auf Entgelt Differenz wegen Geschlechtsdiskriminierung – Paarvergleich

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 Geschlechts 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. Dabei bedarf es bei einer Entgeltgleichheitsklage keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung.

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.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24, entschieden (vgl. Pressemitteilung vom 23.10.2025, Nr. 38/25).

a) Sachverhalt

Die Klägerin beehrte von ihrem beklagten Arbeitgeber hinsichtlich mehrerer Entgeltbestandteile rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit bestimmten männlichen Vergleichspersonen.

Zur Begründung ihrer Ansprüche hatte sie sich u.a. auf Angaben der Beklagten in einem sog. Dashboard gestützt, welches im Intranet der Erteilung von Auskünften im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes dient. Das Einkommen der von der Klägerin zum Vergleich

herangezogenen Kollegen liegt über dem Medianentgelt aller in derselben Hierarchieebene angesiedelten männlichen Arbeitnehmer.

Die Beklagte hat geltend gemacht, dass die zum Vergleich herangezogenen Kollegen nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie die Klägerin verrichteten. Zudem beruhe die unterschiedliche Entgelthöhe auf Leistungsmängeln der Klägerin. Aus diesem Grund werde die Klägerin auch unterhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe vergütet.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte die – auf einen Ausgleich der Entgelt Differenz zu den benannten Vergleichspersonen gerichteten – Hauptanträge abgewiesen. Es hatte insoweit angenommen, die Klägerin könne sich für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung nicht auf eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts berufen. Angesichts der Größe der männlichen Vergleichsgruppe und der Medianentgelte beider vergleichbarer Geschlechtergruppen bestehe keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung und damit kein Indiz i.S.v. § 22 AGG. Die Klägerin habe aber hinsichtlich einzelner Vergütungsbestandteile einen Anspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Medianentgelt der weiblichen und dem der männlichen Vergleichsgruppe.

b) Entscheidungsgründe

Das BAG hat das Urteil auf die Revision der Klägerin und die beschränkte Anschlussrevision der Beklagten teilweise aufgehoben und die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Über die auf einen Paarvergleich gestützten Hauptanträge kann noch nicht abschließend entschieden werden. Entgegen der Annahme des LAG bedarf es bei einer Entgeltgleichheitsklage keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar.

Die Klägerin hat – unter Verweis auf die Angaben im Dashboard – in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen. Das LAG wird im fortgesetzten Berufungsverfahren zu prüfen haben, ob die Beklagte diese Vermutung – ungeachtet der Intransparenz ihres Entgeltsystems – widerlegt hat. Beiden Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben.

2. Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i.S.v. § 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 (BAG, 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24).

a) Sachverhalt

Die Klägerin arbeitete seit 22.08.2022 bei der Beklagten als Advisor I Customer Service. Das Arbeitsverhältnis der Parteien war auf ein Jahr befristet, wobei es mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten vier Monate der Tätigkeit vereinbarten die Parteien als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Mit einem am 10.12.2022 zugegangenen Schreiben kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28.12.2022. Dagegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt und geltend gemacht, die vereinbarte Probezeit sei unverhältnismäßig lang, so dass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist des § 622 Abs. 1 BGB zum 15.01.2023 enden könne. Es sei aber davon auszugehen, dass wegen Unwirksamkeit der Probezeitklausel die Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt entfalle. Jedenfalls bedürfe die Kündigung der sozialen Rechtfertigung, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur so lang sein könne, wie eine zulässig vereinbarte verhältnismäßige Probezeit, die vorliegend mit drei Monaten anzusetzen sei.

Das LAG hat die Probezeit als unverhältnismäßig angesehen. Es sei von einem Regelwert von 25% der Dauer der Befristung auszugehen, hier also drei Monate. Gründe, davon abzuweichen, lägen nicht vor. Die Kündigung sei dennoch wirksam, beende das Arbeitsverhältnis aber erst zum 15.01.2023.

§ 15 TzBfG lautet auszugsweise:

(3) 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.

(4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

§ 622 BGB lautet auszugsweise:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das

Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin, die weiterhin eine vollständige Unwirksamkeit der Kündigung geltend macht, war vor dem BAG 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 einsatzfähig 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.

3. Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens

Erklärt der Vorgesetzte eines in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch in der Probezeit und der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG befindlichen Arbeitnehmers diesem kurz vor Ende der Probe- und Wartezeit, er werde „natürlich“ mit Blick auf die Probezeit übernommen, und spricht derselbe Vorgesetzte dann kurz darauf die ordentliche Probezeitkündigung aus, erweist sich die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens als treuwidrig. Sie ist damit nach § 242 BGB nichtig.

Erklärt somit – wie hier – ein erkennbar personalentscheidungsbefugter Vertreter des Arbeitgebers im sechsten Monat der Probezeit und somit angesichts des nahenden Endes derselben, man werde den Arbeitnehmer "mit Blick auf die Probezeit" "natürlich" übernehmen, wird damit ein berechtigtes Vertrauen auf Arbeitnehmerseite geschaffen, dass die Probezeit "bestanden" und das Arbeitsverhältnis nunmehr gesichert ist, nämlich unter dem Schutz des KSchG steht.

Eine dennoch erfolgende Kündigung ist nur dann nicht missbräuchlich, wenn nach der Übernahmezusage etwas vorkommt, das die bis dahin bestehende Bewertung der Leistungen des Arbeitnehmers gegenstandslos werden lässt. Die Darlegungs- und Beweislast für einen solchen nachträglich entstandenen sachlichen Grund liegt beim Arbeitgeber. Pauschalbehauptungen zu fehlender Eignung oder mangelhafter Leistung genügten nicht (LAG Düsseldorf, 14.01.2025, Az. 3 SLA 317/24).