

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

21. September 2025

Ist eine Probezeitkündigung nach einer Krankmeldung wirksam?

Ein angestellter Fahrer verletzt sich während der Arbeit. Zwei Tage nach Einreichung der Krankschreibung erhält er die Kündigung – noch während der Probezeit. Mit einer Klage ist er erfolglos. Wie argumentiert das Gericht?

Eine Krankmeldung als solche ist grundsätzlich kein Kündigungsgrund. Aber gilt das auch in der Probezeit, wenn das Kündigungsschutzgesetz noch nicht anwendbar ist? Mit dieser Frage hatte sich kürzlich das Hessische Landesarbeitsgericht zu befassen (Az: 10 SLa 916/24).

Ein angestellter Fahrer erleidet während der Arbeit einen Unfall, indem er bei der Sperrmüllabfuhr infolge Eisglätte ausrutscht. Er zieht sich dabei eine Lendenwirbelprellung zu und reicht eine mehrtägige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Zwei Tage nach Einreichen, noch innerhalb der Probezeit, erhält er eine ordentliche Kündigung. Dagegen zieht er vor das Arbeitsgericht – und verliert. Wie argumentiert das Gericht?

Kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot

Die Kündigung könnte zwar gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstoßen. Danach dürfe ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübe. Dies solle die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers schützen, ob er ein Recht ausübe oder nicht. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot liege vor, wenn die zulässige Rechtsausübung das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme sei.

Der Arbeitnehmer habe zur Begründung dessen einen Sachverhalt vorzutragen, der auf einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Maßnahme des Arbeitgebers und einer vorangegangenen zulässigen Ausübung von Rechten hindeute. Eventuell könne ihm ein Anscheinsbeweis zukommen, wenn die

Benachteiligung in zeitlichem Zusammenhang mit der zulässigen Rechtsausübung erfolgt sei.

Das Urteil überzeugt

Nach diesen Grundsätzen verstoße die Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot. Ein solcher Verstoß käme zwar in Betracht, weil der Arbeitnehmer mit der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugleich sein Recht geltend mache, nicht zur Arbeit erscheinen zu müssen. Dafür spreche auch die kurze zeitliche Abfolge zwischen Krankmeldung und Kündigung. Aber: Eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung sei nur dann eine unzulässige Maßregelung, wenn damit gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden solle.

Hierzu habe der Arbeitgeber im Prozess vorgetragen: Der Fahrer sei durch eine spanische Vermittlungsfirma zum Betrieb gekommen. Es habe sich herausgestellt, dass die von dort vermittelten Arbeitnehmer nicht angemessen Deutsch sprächen. Von den durch die spanische Firma vermittelten vier Arbeitnehmern seien noch zwei andere innerhalb der Probezeit gekündigt worden. Dieser Vortrag des Arbeitgebers belege ausreichend, dass die Kündigung des Fahrers nicht wegen der Krankmeldung erfolgt sei. Der Ausspruch der Kündigung zwei Tage nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stelle lediglich eine zeitliche Koinzidenz dar.

Das Urteil überzeugt. In der Probezeit besteht nun einmal kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Diese gesetzliche Wertung sollte nicht durch eine ausufernde Anwendung des Maßregelungsverbots unterlaufen werden.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z