

Kündigung in der Probezeit: 5 Irrtümer, die dich deine Rechte kosten können

Warum die Probezeit kein rechtsfreier Raum ist und welche Regeln auch in den ersten sechs Monaten gelten

„In der Probezeit kann man nichts machen.“ Das glauben viele, die kurz nach dem Start gekündigt werden.

Richtig ist: Das Kündigungsschutzgesetz greift erst nach sechs Monaten. Frist, Schriftform, Betriebsratsanhörung und der Sonderschutz etwa nach dem Mutterschutzgesetz gelten aber vom ersten Tag an.

Dieses Freebie räumt mit fünf verbreiteten Irrtümern auf und zeigt dir, was du nach einer Kündigung in der Probezeit tun kannst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 622 Abs. 3 BGB

Während einer vereinbarten Probezeit von höchstens sechs Monaten kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Frist gibt es also auch hier.

§ 1 Abs. 1 KSchG

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Vorher braucht der Arbeitgeber keinen sozial gerechtfertigten Grund.

§ 626 BGB

Eine fristlose Kündigung ist auch in der Probezeit nur mit wichtigem Grund möglich.

§ 102 BetrVG

Gibt es einen Betriebsrat, muss er auch vor einer Kündigung in der Probezeit angehört werden. Sonst ist die Kündigung unwirksam.

§ 17 MuSchG

Der besondere Kündigungsschutz für Schwangere gilt sofort, unabhängig von Probezeit und Wartezeit.

§ 4 KSchG

Auch gegen eine Kündigung in der Probezeit musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage erheben, wenn du sie angreifen willst.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Die Kündigung nicht unterschreiben und keinen Aufhebungsvertrag unterschreiben.
- ☐ Das Zugangsdatum der Kündigung notieren.
- ☐ Prüfen, ob das Schreiben schriftlich und eigenhändig unterschrieben ist.
- ☐ Die Frist nachrechnen: In der Probezeit sind es meist zwei Wochen.
- ☐ Klären, ob es in deinem Betrieb einen Betriebsrat gibt.
- ☐ Notieren, ob es Hinweise auf Diskriminierung oder eine Strafe für eine Beschwerde gibt.
- ☐ Die Drei-Wochen-Frist für die Klage im Kalender eintragen.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wurde die Kündigungsfrist eingehalten oder sollte ich sofort gehen?
- 2 Nennt mein Arbeitgeber einen wichtigen Grund, falls er fristlos gekündigt hat?
- 3 Gibt es einen Betriebsrat, und wurde er vor der Kündigung angehört?
- 4 Bin ich schwanger oder habe ich einen anderen Sonderkündigungsschutz?
- 5 Kam die Kündigung kurz nachdem ich ein Recht eingefordert oder mich beschwert habe?
- 6 Gibt es Anzeichen, dass ich wegen Herkunft, Geschlecht, Alter oder Behinderung gekündigt wurde?
- 7 Wann endet meine Frist für die Kündigungsschutzklage?

Typische Fehler von Betroffenen

- ✗ Sie glauben, in der Probezeit dürfe jederzeit fristlos gekündigt werden.
- ✗ Sie nehmen an, der Arbeitgeber könne aus jedem beliebigen Anlass kündigen, auch aus Diskriminierung oder Rache.
- ✗ Sie wissen nicht, dass der Betriebsrat auch in der Probezeit angehört werden muss.
- ✗ Sie übersehen, dass Mutterschutz und Gleichbehandlung ab dem ersten Tag gelten.
- ✗ Sie lassen die Drei-Wochen-Frist verstreichen, weil sie glauben, es lohne sich nicht.

Schritt für Schritt

- 1 Frist, Schriftform und Betriebsratsanhörung prüfen, auch wenn kein Grund genannt wurde.
- 2 Bei einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund die Kündigung nicht hinnehmen.
- 3 Hinweise auf Diskriminierung oder Maßregelung schriftlich festhalten.
- 4 Bei Schwangerschaft den Arbeitgeber sofort informieren und Rat einholen.

- 5 Innerhalb von drei Wochen Klage erheben oder dich vorher beraten lassen.

Wichtig zum Schluss

In der Probezeit braucht dein Arbeitgeber oft keinen Grund, an Form, Frist und Sonderschutz muss er sich trotzdem halten. Wer seine Rechte kennt, kann auch hier erfolgreich reagieren. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 3, Stichwort PROBEZEIT.