

kenntnisverfahren, während die Anordnung der Fußfessel zum Vollstreckungsverfahren gehört. Einzelheiten über das Anlegen der Fußfessel und die Erhebung und Verwendung der Daten sind demnach nicht in das Gewaltschutzgesetz aufzunehmen, wie der Entwurf vorsieht (§§ 1 b, 1 c GewSchG-E), sondern in das Vollstreckungsrecht (§§ 88 ff. FamFG). Dort müht sich der Entwurf, die Verweigerung des Fußfessel-Verpflichteten mit den Mitteln des geltenden Rechts zu überwinden. Geregelt wird gleichsam die Vollstreckung der Vollstreckung. Das beginnt mit dem Anliegen, auf das Antragsverfahren eine Vollstreckung von Amts wegen folgen zu lassen. Statt dies schlicht anzuordnen, wird ein Antrag fingiert (§ 94 a I FamFG-E). Dann folgt die Durchsetzung der Fußfesselanordnung wie die Vollstreckung einer Duldung (vgl. § 890 ZPO): auf die Weigerung des Vollstreckungsschuldners folgt die Festsetzung von Ordnungsgeld, dann der Versuch, dieses Ordnungsgeld beizutreiben und dann die Vollstreckung der für diesen Fall angeordneten Ordnungshaft (§ 94 b I FamFG-E). Die Fußfessel trägt der Verpflichtete während der gesamten Dauer dieses Verfahrens nicht, denn ein wirksames Zwangsmittel, sie ihm anzulegen, ist nicht vorgesehen.

Der Grundannahme, auf der diese mangelhafte Systematik und die viel zu umständlichen, sehr vermutlich unwirksamen Regelungen beruhen, ist zuzustimmen: Die Fußfessel-Anordnung gehört nicht zum materiellen, sondern zum Vollstreckungsrecht. Nicht die Fußfessel hindert den Gewalttäter, weitere Gewalttaten zu begehen, sondern weitere Taten werden dadurch verhindert, dass sich der Täter dem Opfer nicht nähert. Um das Näherungsverbot zu kontrollieren und

durchzusetzen, wird, wenn die milderen Mittel der Vollstreckung (Ordnungsgeld, Ordnungshaft) nicht ausreichend erscheinen, die Fußfessel angeordnet, angelegt und angewendet.

Das Anliegen, die Vollstreckung durch Fußfessel auch im Antragsverfahren von Amts wegen vorzunehmen und diese Art der Vollstreckung nicht von einem vorangegangenen gescheiterten Vollstreckungsversuch milderer Art abhängen zu lassen, lässt sich systematisch und nach dem Regelungsinhalt überzeugender darstellen als im vorgelegten Gesetzentwurf: Ein Nahrungs- oder Kontaktverbot (im Gewaltschutz- oder im Kinderschutzverfahren angeordnet) kann sogleich bei der Anordnung von Amts wegen mit der Vollstreckungsanordnung einer Fußfessel verbunden werden, wenn dies unerlässlich erscheint (wie § 1 a I GewSchG-E). Zum Anlegen der Fußfessel wird der Verpflichtete vom Familiengericht vor die dafür zuständige Stelle geladen. Folgt er der Ladung nicht, wird er vom Gerichtsvollzieher vorgeführt, der dazu Polizeistütze in Anspruch nehmen, die Wohnung des Verpflichteten öffnen und nach ihm suchen und Gewalt anwenden darf (§§ 87 III FamFG, 757 a ff. ZPO). Die Fußfessel wird erforderlichenfalls mit unmittelbarem Zwang angelegt. Dieses Verfahren wird schneller zum Anlegen der Fußfessel führen als der Weg über Ordnungsgeld und Ordnungshaft, und es greift, da es die Haft vermeidet, weniger intensiv in die Grundrechte des Verpflichteten ein. Für die weiteren Verpflichtungen (§ 1 a I 1 Nr. 2, 3, V GewSchG-E) reicht ein Verweis auf die Duldungsvollstreckung (§ 890 ZPO) aus, ohne dass es ausführlich formulierter, aber weitgehend wiederholender Sonderregeln bedarf (§§ 94 b ff. FamFG-E).

## Die Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Dr. Vera Hiller, Köln\*

*In § 622 Abs. 3 BGB heißt es, dass ein Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Daraus folgt, dass eine Probezeit in irgendeiner Form vereinbart werden muss, denn das Gesetz regelt keine bestimmte Dauer für eine Probezeit. Eine Besonderheit sieht jedoch § 15 Abs. 3 TzBfG für befristete Arbeitsverhältnisse vor. Danach muss eine vereinbarte Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Was darunter zu verstehen ist, präzisiert nun eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.<sup>1</sup>*

### I. Einführung

#### 1. Vereinbarung einer Probezeit im unbefristeten Arbeitsverhältnis

Unter dem Begriff der „Probezeit“ werden häufig die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses und eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen verstanden. Zwar folgt die entsprechende Zulässigkeit einer solchen Probezeit aus § 622 Abs. 3 BGB. Tatsächlich wird die Probezeitdauer für Arbeitsverhältnisse, abgesehen von der sechsmonatigen Maximaldauer, dort jedoch nicht gesetzlich geregelt.<sup>2</sup> Vielmehr

folgt aus dem Wortlaut, dass eine Probezeit „vereinbart“ werden muss. Fehlt es an einer solchen tarif- oder individualvertraglichen Vereinbarung, wird ein Arbeitsverhältnis folglich ohne Probezeit geschlossen.<sup>3</sup> Zweck der Probezeit ist es einerseits, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, festzustellen, ob ihm der Arbeitnehmer für die zuge dachte Position geeignet erscheint. Andererseits soll auch der Arbeitnehmer prüfen können, ob die Stelle seiner Erwartung entspricht.<sup>4</sup>

#### 2. Abgrenzung zur Wartezeit nach § 1 Abs. 1, 2 KSchG

Zwar wird eine Probezeit häufig für die ersten sechs Monate vereinbart. Im Gegensatz zu dieser Vereinbarung, die der Privatautonomie unterliegt, handelt es sich bei dem Kündi-

\* Die Autorin ist als Regierungsrätin bei der Generalzolldirektion in Köln im Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) tätig und derzeit zum Bundesministerium der Finanzen nach Berlin abgeordnet. Sie war zuvor als Syndikus- und Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht tätig. Der Beitrag gibt ihre persönliche Meinung wieder und wurde nicht in dienstlicher Eigenschaft verfasst.

1 BAG, Urt. v. 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24, becklink 2036118.

2 Nach § 20 BBiG beginnt hingegen ein Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit, die mindestens einen und höchstens vier Monate betragen darf.

3 Vgl. MHD ArbR/Benecke, 6. Aufl. 2024, § 37 Rn. 56.

4 Vgl. BAG, Urt. v. 12. September 1996 – 7 AZR 31/96, BB 1997, 104.

gungsschutz des § 1 Abs. 1 KSchG nach sechsmonatiger Wartezeit um einseitig zwingendes Recht zugunsten des Arbeitnehmers, von der nicht im Vorhinein zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.<sup>5</sup> So gilt spätestens nach den sechs Monaten Dauer, die eine Probezeit maximal betragen darf, die allgemeine Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 BGB für den Arbeitgeber.

Nach Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit beträgt die Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB einen Monat.<sup>6</sup> Der Unterschied von einer zweiwöchigen Frist bei einer Probezeitkündigung und einer einmonatigen außerhalb der Probezeit ist zunächst nicht sonderlich gravierend.

In entsprechend großen Betrieben/ Unternehmen, die in den Geltungsbereich des KSchG fallen<sup>7</sup>, ist jedoch sowohl aus Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerperspektive etwas Anderes als die Kündigungsfrist wichtiger: Nach Ablauf der Wartezeit verlangt § 1 Abs. 1, 2 KSchG, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Ist sie das nicht, ist sie unwirksam. Anders als in der Probezeit, in der kein von der Rechtsprechung anerkannter Grund für die Kündigung bestehen muss, setzt der Wortlaut des § 1 Abs. 1, 2 KSchG für eine *wirksame Kündigung* voraus, dass ein *personen- oder verhaltensbedingter Grund oder betriebliche Erfordernisse* (betriebsbedingte Kündigung) eine Kündigung rechtfertigen. Die Anforderungen, die von der Rechtsprechung diesbezüglich gestellt werden, sind nicht gering. Für einen Arbeitnehmer in einem entsprechend großen Unternehmen führt der Ablauf der Wartezeit letztlich zu einem „gesicherten“ Arbeitsplatz, da eine Kündigung des Arbeitgebers erheblich erschwert wird. Diesem Aspekt kommt eine ungleich größere Bedeutung zu als der im Vergleich zur Probezeit etwas längeren Kündigungsfrist. Umgekehrt ist es für den Arbeitgeber nach Ablauf der Wartezeit folglich schwieriger, dem Arbeitnehmer zu kündigen.

## II. Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis

### 1. Gesetzliche Regelung in § 15 Abs. 3 TzBfG

In einem befristeten Arbeitsverhältnis stellt sich die Lage anders dar als in einem unbefristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis. In § 15 Abs. 3 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) heißt es zur *Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis*, dass sie, sofern sie vereinbart wird, *im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit* stehen muss.

Auch hier muss die Probezeit also vereinbart werden. Anders als in § 622 Abs. 3 BGB fehlt es aber an der Festlegung einer konkreten Höchstdauer. Während im unbefristeten Arbeitsverhältnis die Kündigungsfristen des § 622 BGB gelten, wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist im befristeten Arbeitsverhältnis § 15 Abs. 4 TzBfG zu beachten. Danach unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Liegt eine solche Vereinbarung nicht vor, kann das befristete Arbeitsverhältnis folglich nur außerordentlich gemäß § 626 BGB bei Vorliegen entsprechender Gründe gekündigt werden. Zu beachten ist zudem, dass die Regelung des § 15 Abs. 3 TzBfG zur Dauer der Probezeit erst seit dem 1. August 2022 existiert. Sie wurde i. R. d. Umsetzung der NachweisRL 2019/1152/EU in nationales Recht als neuer Abs. 3 eingefügt.<sup>8</sup>

Bis zu diesem Zeitpunkt fand sich im TzBfG keine Regelung hinsichtlich der Probezeitdauer in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

### 2. Linie der Rechtsprechung und der Literatur

Nach dem Einfügen besagter Regelung im Jahr 2022 begannen die unteren Instanzen zur Konkretisierung der in § 15 Abs. 3 TzBfG geforderten Verhältnismäßigkeit, entsprechende Grenzen aufzustellen. So wurde vom LAG Schleswig-Holstein eine Probezeit, welche die Hälfte der Befristungsdauer beträgt, als grundsätzlich angemessen betrachtet.<sup>9</sup> Das LAG Berlin-Brandenburg hielt – als Vorinstanz der unter b) dargestellten BAG-Entscheidung – jedenfalls bei einer einjährigen Befristung im Regelfall eine Probezeit für rechtmäßig, die 25% der Befristungsdauer beträgt.<sup>10</sup>

Die Festlegung eines konkreten Regelwertes wurde allerdings im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte des Abs. 3 und der zugrundeliegenden Richtlinie kritisiert, da bereits in diesem Kontext entsprechende Obergrenzen in Erwägung gezogen, jedoch wieder verworfen wurden.<sup>11</sup> Inzwischen hat sich auch das BAG in zwei Entscheidungen zu der Thematik geäußert:

#### a) BAG, Urteil vom 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23

Der Kläger war für sechs Monaten „zur Probe“ eingestellt worden. Nach den Regelungen des Arbeitsvertrages sollte dieses Arbeitsverhältnis enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Werde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, gelte es als auf unbestimmte Zeit begründet. Der Arbeitsvertrag sah zudem vor, dass das Arbeitsverhältnis von beiden der Parteien während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden könne. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach lediglich zwei Monaten zum Ablauf der zweiwöchigen Frist.

Das BAG ließ in der Entscheidung ausdrücklich offen, nach welchen Grundsätzen sich das Verhältnis zwischen der Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses und der für dieses vereinbarten Probezeit bestimmt.

Ende das Arbeitsverhältnis durch eine Befristung, dürfe aber eine vereinbarte Probezeit – jedenfalls ohne Hinzutreten von besonderen Umständen – nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen. So berief sich das BAG neben der unions-

5 Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen, 7. Aufl. 2024, KSchG § 1 KSchG, Rn. 5. Ein nach Zugang der Kündigung erklärter Verzicht des Arbeitnehmers auf seine Ansprüche aus dem KSchG ist jedoch möglich, vgl. BAG, Ur. v. 25. September 1969 - 2 AZR 524/68, AP KSchG § 3 Nr. 36; LAG Hamm, Ur. v. 9. Oktober 2003 - 11 Sa 515/03, NZA-RR 2004, 242; LAG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 29. März 2018 - 4 Sa 243/17, BeckRS 2018, 17957.

6 So lange nichts anderes vereinbart wurde. Eine einzelvertragliche Verkürzung der Fristen des § 622 Abs. 2 BGB ist – abgesehen von § 622 Abs. 2 BGB nicht möglich; gem. § 622 Abs. 5 Satz 3 BGB ist allein die einzelvertragliche Vereinbarung längerer Kündigungsfristen zulässig, vgl. BAG, Ur. v. 29. Januar 2015 - 2 AZR 280/14, NJW 2015, 2205.

7 Vgl. § 23 Abs. 1 KSchG. Danach ist der Geltungsbereich des KSchG bei Neueinstellungen nach dem 31.12.2003 ab einem Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern eröffnet.

8 Durch Artikel 7, Gesetz v. 20. Juli 2022, BGBl. I S. 1174.

9 LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.10.2023 - 3 Sa 81/23.

10 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2. Juli 2024 - 19 Sa 1150/23.

11 ErfK/Müller-Glöge, 26. Aufl. 2026, TzBfG § 15 TzBfG, Rn. 9 a. Ausführlich zu dem Streit, aber letztlich offen lassend BAG, Ur. v. 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23, NJW 2025, 1076.

konformen Auslegung insbesondere auf den Wortlaut des § 15 Abs. 3 TzBfG, der verlangt, dass die Probezeitdauer „im Verhältnis“ zu Befristungsdauer stehen muss. Diese Regelung lasse allein eine Auslegung zu, wonach die Probezeit – unabhängig von der Art der Tätigkeit – nur einen Teil der Befristung, nicht aber ihre gesamte Dauer umfassen könne. Es bedürfe schließlich keines „Ins-Verhältnis-setzen“ der Probezeitdauer zur Befristungsdauer, wenn beide gleich lang sein könnten.

Das BAG erklärte zunächst, dass die Vereinbarung einer am Maßstab des § 15 Abs. 3 TzBfG zu langen Probezeit die darauf bezogene Vereinbarung entfallen lasse. Da es sich bei der Vereinbarung im Arbeitsvertrag um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) i. S. d. § 305 Abs. 1 BGB oder jedenfalls um vorformulierte Vertragsbedingungen i. S. v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (sog. Einmalbedingungen) handele, habe eine geltungserhaltende Reduktion auf das angemessene Maß zu unterbleiben und es fehle an den Voraussetzungen für die Anwendung des § 622 Abs. 3 BGB. Die Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung hatte nach Auffassung des BAG jedoch keine Folgen für die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Es folgte damit einer *vermittelnden Auffassung*, nach der die *Kündbarkeit jedenfalls dann nicht entfallen soll, wenn die darauf bezogene Vereinbarung neben der Probezeitabrede getroffen wurde*. Die Vereinbarung der Kündigung ergebe in diesem Fall für beide Vertragsparteien weiter Sinn, weshalb nicht anzunehmen sei, dass sie nicht ohne die Probezeit vereinbart worden wäre. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 TzBfG lägen hingegen nicht vor, wenn keine gesonderte Vereinbarung der Kündigung getroffen wurde und sich diese allein aus der Abrede über eine „Probezeit“ durch Auslegung ergeben soll.<sup>12</sup> Sei neben oder in einer Vereinbarung über die Probezeit eine Abrede über die Kündigung getroffen, bleibe deren Wirksamkeit von der Unwirksamkeit einer unverhältnismäßig langen Probezeit jedoch unberührt, führte das BAG entsprechend aus.

Aufgrund der expliziten Erwähnung im Arbeitsvertrag, dass das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gekündigt werden könne, hatte die Kündigungsschutzklage somit keinen Erfolg. Unschädlich war es, dass die Probezeit, für die die zweiwöchige Kündigungsfrist vereinbart war, letztlich unwirksam war. Anders wäre die Entscheidung ausgefallen, wenn nur die unverhältnismäßig lange Probezeit, jedoch keine Kündigungsmöglichkeit, im Arbeitsvertrag vereinbart worden wäre.

#### b) BAG, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24<sup>13</sup>

Die Klägerin arbeitete seit 22. August 2022 bei der Beklagten im Kundenservice. Das Arbeitsverhältnis der Parteien war auf ein Jahr befristet und sollte mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein. Die ersten vier Monate der Tätigkeit waren als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist vereinbart.

Mit einem am 10. Dezember 2022 zugegangenen Schreiben kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Dezember 2022. Die Klägerin machte daraufhin mit ihrer Klage geltend, die vereinbarte Probezeit sei unverhältnismäßig lang, so dass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist des § 622 Abs. 1 BGB zum 15. Januar 2023 enden könne. Wegen der Unwirksamkeit der Probe-

zeitklausel entfalle die Vereinbarung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt. Zumindest bedürfe die Kündigung aber 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.

Die Revision der Klägerin, die eine vollständige Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht hatte, hatte keinen Erfolg. Das BAG erteilte der Auffassung eine Absage, dass es für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i. S. v. § 15 Abs. 3 TzBfG einen Regelwert gebe. Es sei *stets eine Einzelfallabwägung* unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

In dem konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin einen detaillierten Einarbeitungsplan mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer vorgelegt, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen. Das BAG sah daher eine Probezeitdauer von vier Monaten als verhältnismäßig an. Es stellte auch klar, dass im Falle einer unverhältnismäßig langen und daher unzulässigen Probezeitdauer keine Verkürzung der gesetzlichen sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auf die zulässige Höchstdauer der angemessenen Probezeit erfolgt. Entgegen der Ansicht der Klägerin bedurfte die Kündigung folglich keiner sozialen Rechtfertigung.

### III. Fazit

Das BAG hat nun eine bislang ungeklärte Thematik mit praktischer Relevanz entschieden. Nachdem es die Frage der Verhältnismäßigkeit in § 15 Abs. 3 TzBfG zunächst ausdrücklich offengelassen hatte, erteilte die aktuelle Entscheidung des BAG nun den Versuchen, die angemessene Dauer mit einem Regelwert zu konkretisieren, eine deutliche Absage. Vielmehr verlangt das BAG explizit stets eine Einzelfallabwägung. Es betont zudem, dass es bei einer Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht – entgegen dem gesetzlichen Wortlaut des § 1 Abs. 1 KSchG – zu einer Verkürzung der sechsmonatigen Wartezeit zugunsten des Arbeitnehmers kommt. Insoweit illustriert die Entscheidung deutlich den Unterschied zwischen der Probezeit und der verkürzten Kündigungsfrist einerseits und der kündigungsschutzbezogenen Regel des § 1 KSchG andererseits. Beide Regelungen fallen zwar bei einer sechsmonatigen Probezeit „zufällig“ zusammen, müssten aber selbst bei einer unverhältnismäßigen Probezeitdauer nicht – wie die Klägerin es verlangte – „vereinheitlicht“ werden.

Zu beachten ist jedoch, dass die Probezeit sowohl im befristeten als auch unbefristeten Arbeitsverhältnis stets explizit vereinbart werden muss. Im befristeten Arbeitsverhältnis muss darüber hinaus schon die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung geregelt werden. Geschieht dies nicht hinreichend deutlich, besteht bei der Vereinbarung einer zu langen Probezeit das Risiko, dass die ordentliche Kündigung vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand hätte.<sup>14</sup> Dann bliebe

<sup>12</sup> Ascheid/Preis/Schmidt/Backhaus (Fn. 5), § 15 g TzBfG.

<sup>13</sup> Vgl. Fn. 1.

<sup>14</sup> Vgl. BAG, Urt. v. 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23, NJW 2025, 1076, Rn. 32 f. zu den Anforderungen.



für diese Arbeitsverhältnisse nur die Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 BGB.

Hätte das BAG in der Entscheidung vom Oktober hingegen eine zu lange Probezeitdauer bejaht, hätte dies vorliegend nur zur Folge gehabt, dass die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB nicht anwendbar gewesen wäre. Eine gelterhaltende Reduktion der arbeitsvertraglichen Verein-

barung auf das angemessene Maß kommt nicht in Betracht, sodass eine Anwendbarkeit des § 622 Abs. 3 BGB in diesem Fall ausgeschlossen wäre.<sup>15</sup>

15 BAG, Urt. v. 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23, NJW 2025, 1076, mit Verweis auf ErfK/Müller-Glöße (Fn. 11), § 15 TzBfG, Rn. 9 a.

# NJ Rechtsprechung

## BÜRGERLICHES RECHT

### Anforderungen für die Verjährungshemmung von Schmerzensgeldansprüchen

OLG Brandenburg, Urteil vom 19. November 2025 – 4 U 93/25 (LG Potsdam)

BGB §§ 195, 199 Abs. 1; ZPO § 167, 172 Abs. 1 Satz 1

1. Eine die Rückwirkungsfiction des § 167 ZPO auslösende Zustellung liegt nicht mehr vor, wenn die allein vom Zustellungsbetreiber verursachten Zustellungsverzögerungen infolge vorwerfbarer Umstände dazu geführt haben, dass die Zustellung sich gegenüber der normalen Dauer um mehr als 14 Tage, gemessen am Ablauf der zu wahrenden Frist, verzögert hat.

2. Die Zustellung an den zum Zeitpunkt der Zustellung noch nicht wirksam bestellten Prozessbevollmächtigten entspricht nicht den Voraussetzungen des § 172 Abs. 1 S. 1 ZPO.

(Leitsätze der Redaktion)

■ **Sachverhalt:** Die Klägerin verlangt Schmerzensgeld und Schadenersatz wegen Körperverletzungen, die sie am 11. August 2019 erlitten hat. Sie hat behauptet, infolge eines Angriffs des Hunds des Beklagten gestürzt und durch einen Hundebiss im Gesicht verletzt worden zu sein. Das Landgericht hat der Klage überwiegend stattgegeben und den Beklagten (u.a.) zur Zahlung von Schmerzensgeld von 3.600 EUR verurteilt.

Gegen die Verurteilung richtet sich die Berufung des Beklagten, der sich auf Verjährung beruft und zudem die Ansicht vertritt, dass das Landgericht den Grundsatz der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme verletzt habe, weil die erkennende Richterin an den maßgeblichen Zeugenvernehmungen gar nicht teilgenommen habe. Zudem habe das Landgericht den Anspruch des Beklagten auf rechtliches Gehör verletzt, indem es diesen nicht persönlich angehört habe.

■ **Aus den Entscheidungsgründen:** Die zulässige Berufung hat Erfolg. Die Klageforderung ist verjährt.

Das schadensverursachende Ereignis fand im Jahr 2019 statt, so dass die Verjährung gemäß §§ 195, 199 Abs. 1 BGB mit Ablauf des 31.12.2022 eingetreten ist. Eine Hemmung nach § 204 Nr. 1 BGB ist vor Ablauf der Verjährungsfrist hier nicht erfolgt, da die Klageschrift erst im Jahr 2023 zugestellt wurde. Schließlich wirkt die Zustellung auch nicht § 167 ZPO auf den Zeitpunkt der Einreichung der Klage-

schrift am 19.12.2022 zurück, da die Zustellung nicht demnächst im Sinne des § 167 ZPO erfolgt ist.

Eine die Rückwirkungsfiction des § 167 ZPO auslösende Zustellung liegt nicht mehr vor, wenn die allein vom Zustellungsbetreiber verursachten Zustellungsverzögerungen infolge vorwerfbarer Umstände dazu geführt haben, dass die Zustellung sich gegenüber der normalen Dauer um mehr als 14 Tage, gemessen am Ablauf der zu wahrenden Frist, verzögert hat (...). Im vorliegenden Fall hat sich die Klagezustellung dadurch verzögert, dass in der Klageschrift nicht die aktuelle Anschrift des Beklagten angegeben war. Die Klagezustellung hat sich zumindest dadurch verzögert, dass das Gericht die aktuelle Anschrift des Beklagten bei der Klägerin erfragen musste und die Klagezustellung erst nach Mitteilung der aktuellen Anschrift erfolgen konnte. Die entsprechende Anfrage des Gerichts erfolgte mit Verfügung vom 09.03.2023, die am 14.03.2023 ausgeführt wurde (...). Die Mitteilung der aktuellen Anschrift des Beklagten erfolgte mit Schriftsatz vom 03.04.2023, so dass die erneute Klagezustellung am 18.04.2023 verfügt und am 20.04.2023 bewirkt wurde (...). Schon zwischen dem 14.03.2023 und dem 03.04.2023 liegt ein Zeitraum von mehr als 14 Tagen, so dass die Zustellung nicht mehr demnächst im Sinne des § 167 ZPO erfolgt ist.

Dabei ist es unerheblich, dass das Gericht der Klägerin in der Verfügung vom 09.03.2023 eine Frist von 2 Wochen zur Anschriftenmitteilung eingeräumt hatte. Denn die im Rahmen des § 167 ZPO tolerierbare Frist steht nicht zur Disposition des jeweiligen Gerichts. Zudem hindert die vom Gericht gewährte Stellungnahmefrist den Zustellungsbetreiber nicht daran, die neue Anschrift vorfristig mitzuteilen. Es liegt allein in der Verantwortlichkeit des Zustellungsbetreibers, in welchem Umfang die Stellungnahmefrist ausgenutzt wird; soweit er sie ausnutzt, muss er sich die daraus resultierenden Verzögerungen zurechnen lassen.

Die Klagezustellung ist auch nicht zu einem früheren Zeitpunkt dadurch bewirkt worden, dass die Klageschrift dem erst später bestellten Prozessbevollmächtigten am 15.02.2023 zugestellt worden war. Denn diese Zustellung an den zum Zeitpunkt der Zustellung noch nicht wirksam bestellten Prozessbevollmächtigten entspricht nicht den Voraussetzungen des § 172 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Bestellung eines Prozessbevollmächtigten geschieht in der Weise, dass die vertretene Partei oder ihr Vertreter dem Gericht Kenntnis von dem Vertretungsverhältnis gibt. Dies war hier zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht erfolgt. Maßgeblicher (letzter) Zeitpunkt der Bestellung des Prozessbevollmächtigten ist der Beginn der Zustellung. Die Zustellung an den zum Zeitpunkt der Zustellung noch nicht bestellten Rechtsanwalt ist unwirksam, das Risiko einer fehlenden Prozessvollmacht trägt in einem solchen Fall der Kläger (...).

Im Übrigen ist anzumerken, dass die mit der zwischenzeitlichen Zustellung an den späteren Prozessbevollmächtigten im Zusammenhang stehenden Zustellungsverzögerungen nicht der Klägerin anzulasten sind, da diese in der Klageschrift