



Probezeit

Gestaltungsmöglichkeiten der Probezeit

1. Dauerarbeitsverhältnis mit Probezeit-Vereinbarung

Die wohl überwiegend gewählte Vertragsform ist der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages, bei dem ein erster Zeitraum von z. B. mehreren Wochen, drei oder sechs Monaten als "Probezeit" vereinbart ist.

Haben die Parteien ansonsten nichts weiter zu diesem Thema vereinbart, so gilt nach dem Gesetz (§ 622 Abs. 3 BGB) für die Kündigung während der Probezeit, längstens aber für die Zeit von sechs Monaten, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, gerechnet ab dem Tag des Zugangs der Kündigungserklärung (also nicht etwa nur zum Wochenschluss oder zum Monatsschluss). Diese Kündigungsfrist gilt für beide Vertragsparteien, Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Parteien sind aber auch frei darin, für die Kündigung während der Probezeit eine längere Frist zu vereinbaren.

Wenn die Vertragsparteien zulässigerweise eine längere Probezeit als sechs Monate vereinbaren, gilt nach Ablauf des 6. Beschäftigungsmonats die allgemeine Grundkündigungsfrist des BGB von vier Wochen (soweit nicht andere tarifvertragliche Regelungen eingreifen).

Wird dieses Vertragsverhältnis in der Probezeit nicht gekündigt, wird es nach deren Ablauf zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

2. Befristetes Erprobungsarbeitsverhältnis

Rechtlich zulässig ist auch der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses zur Erprobung des Arbeitnehmers. Damit es zum wirksamen Abschluss kommt, müssen die Parteien bei der Festlegung der Probezeit klar, eindeutig und zweifelsfrei vereinbaren, dass tatsächlich eine Befristung gewollt ist. In § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeitbefristungsgesetz ist die Erprobung als ein sachlicher Befristungsgrund ausdrücklich anerkannt.

Ein derartiges Arbeitsverhältnis endet - wie jedes wirksam befristete Arbeitsverhältnis - mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist. Einer Kündigung bedarf es nicht.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsschluss müsse der Arbeitgeber nach Ablauf der Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen, wird nur in wenigen Ausnahmefällen gegeben sein, wenn der Arbeitgeber z.B. im Arbeitnehmer bestimmte Erwartungen geweckt hat und sich dann an die eigenen Zusagen nicht hält.



Probezeit und Kündigungsschutz

1. Dauerarbeitsverhältnis mit Probezeit-Vereinbarung

In der Regel dauert die Probezeit sechs Monate. Den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießt der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes aber erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.

Zumeist besteht also während der Probezeit kein Kündigungsschutz (Ausnahme: wenn die Probezeit länger dauert als sechs Monate und die sonstigen Voraussetzungen für das Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes gegeben sind).

2. Befristetes Erprobungsarbeitsverhältnis

Soweit die Befristung nur sechs Monate oder weniger andauert, kann auf die vorstehende Ziffer Bezug genommen werden.

Im Übrigen bedarf die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses einer besonderen Vereinbarung im einzelnen Arbeitsvertrag oder der Zulassung durch einen einschlägigen Tarifvertrag, § 15 Abs. 3 Teilzeit und Befristungsgesetz. Wenn keine dieser beiden Zulassungen vorliegt, kann das befristete Arbeitsverhältnis vorzeitig nicht ordentlich (fristgemäss), sondern nur ausnahmsweise bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (fristlos) gekündigt werden.

Liegt hingegen eine der Zulassungen vor und dauert das befristete Vertragsverhältnis länger als sechs Monate und sind die sonstigen Voraussetzungen für das Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes gegeben, kann der Arbeitnehmer gegenüber einer ordentlichen Kündigung diesen gesetzlichen Schutz in Anspruch nehmen. Ist er erfolgreich, beseitigt er damit die Wirkungen der ordentlichen Kündigung - die Wirkung der Befristung aber bleibt. Eine derartige Fallkonstellation wird in der Praxis jedoch eher selten auftreten.

Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit ist für die Vertragsparteien deswegen wichtig, weil während dieser Zeit der Arbeitgeber mit der gesetzlich auf zwei Wochen verkürzten Frist kündigen darf. Wurde in dem Anstellungsvertrag eine für den konkreten Einzelfall unangemessen lange Probezeit (z. B. 6 Monate) vereinbart, so endet dieses besondere Kündigungsrecht innerhalb der **nach Auffassung des zuständigen Gerichts** angemessenen Dauer der Probezeit (z. B. bereits nach drei Monaten). Wird die Kündigung erst *nach* Ablauf dieser angemessenen Probezeit ausgesprochen, greift nicht mehr die kurze Kündigungsfrist der Probezeit, sondern die längere gesetzliche oder tarifvertragliche Frist.



Entscheidend kommt es auf die Frage an, welche Dauer der Probezeit nach Auffassung des Gerichts für den jeweiligen Einzelfall angemessen ist.

Nach der Rechtsprechung wird bei einfachen Tätigkeiten nur eine verhältnismäßig kürzere Zeit der Erprobung erforderlich sein; zur Orientierung können auch die Probezeiten in Tarifverträgen der entsprechenden Branche herangezogen werden.

Die Vereinbarung einer Probezeit mit **mehr** als sechs Monaten macht rechtlich keinen Sinn:

- die Dauer der *Kündigungsfrist* ist längstens für sechs Monate auf zwei Wochen beschränkt, § 622 Abs. 3 BGB;
- sofern die übrigen Voraussetzungen des *Kündigungsschutzgesetzes* erfüllt sind, greift nach sechs Monaten auch der Schutz dieses Gesetzes ein.

Die Vertragsparteien können also nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zwar eine längere Probezeit von z. B. neun Monaten vereinbaren - eine rechtliche Wirkung folgt daraus nicht.

Sonderfälle:

Zahlreiche **Tarifverträge** sehen Probezeiten von deutlich weniger als sechs Monaten vor.

Für die **Berufsausbildung** regelt § 13 BBiG, dass die Probezeit mindestens einen Monat betragen muss und höchstens drei Monate betragen darf.