

Probezeit Tipps: Rechte, Kündigung, Verlängerung

Probezeit Dauer

Die Dauer der Probezeit muss im Arbeitsvertrag genau geregelt sein. In der Regel dauert sie sechs Monate. Bei Auszubildenden (Azubis) dauert die Probezeit mindestens einen und maximal vier Monate.

Kürzere Probezeiten können bei berufserfahrenen Fachkräften aber auch noch kürzer – zum Beispiel nur einen Monat – dauern. Das ist Verhandlungssache.

Dauert die Probezeit hingegen länger als sechs Monate greift das Kündigungsschutzgesetz – und damit dessen Kündigungsfristen.

Probezeit Verlängerung

Eine Verlängerung der Probezeit ist dann zulässig, wenn die Dauer von sechs Monaten noch nicht voll ausgeschöpft wurde, also nicht kurz vor Probeablauf. Der Arbeitgeber darf diese dann noch einmal verlängern – aber nur bis zu einem Maximum von sechs Monaten.

Die Verlängerung setzt jedoch das Einverständnis des Mitarbeiters voraus. Laut Bundesarbeitsgericht ist die Verlängerung auch nur möglich durch einen Aufhebungsvertrag mit einer Wiedereinstellungszusage für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer in der verlängerten Probezeit bewährt.

Probezeit Verkürzung

Die Verkürzung der Probezeit kommt selten vor, ist aber nicht ausgeschlossen. Insbesondere wenn der Arbeitnehmer (oder Auszubildende) schon vorher im Unternehmen beschäftigt war, kann es einen Anspruch auf eine verkürzte Probezeit geben. Dazu urteilen Gerichte allerdings unterschiedlich, sodass Sie etwaige Ansprüche besser mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht abklären.

Probezeit Kündigung und Kündigungsfrist

Wie oben schon angesprochen können während der Probezeit beide Seiten – Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – jederzeit und ohne Angaben von Gründen kündigen. Allerdings müssen beide dann eine mindestens zweiwöchige Kündigungsfrist wahren.

Ausnahmen können im Tarifvertrag stehen. Hier sind oft längere Kündigungsfristen vereinbart. Bei Vertragsabschluss also im Arbeitsvertrag darauf achten, ob eine Tarifvereinbarung zugrunde liegt. Das bedeutet im Extrem aber auch, dass die Kündigung noch am letzten Tag der Probezeit

Probezeit Tipps: Rechte, Kündigung, Verlängerung

ausgesprochen werden kann und der Arbeitnehmer dann noch maximal 14 Tage im Unternehmen beschäftigt ist.

Sind die sechs Monate hingegen vorbei und dem Arbeitnehmer wurde bis dahin nicht gekündigt, tritt automatisch der gesetzliche Kündigungsschutz in Kraft – und damit die im Arbeitsvertrag ebenfalls geregelten Kündigungsfristen. Im Allgemeinen sind das nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines jeden Monats.

Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung besteht natürlich auch während der Bewährungsfrist – für beide Seiten.

Wer als Arbeitnehmer beispielsweise stiehlt oder seinen Arbeitgeber beziehungsweise Chef im Internet öffentlich beleidigt und denunziert, ruiniert das Vertrauensverhältnis unrettbar. Das Festhalten am Arbeitsvertrag für den Arbeitgeber dann nicht mehr zumutbar, Folge: fristlose Entlassung noch am gleichen Tag (Der Grund „Diebstahl von Unternehmenseigentum“ kann sogar später im Arbeitszeugnis stehen). Gehalt gibt es danach natürlich auch keines mehr.

Probezeit Urlaub

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht erst nach dem sechsten Monat Betriebszugehörigkeit. Ob der Berufseinsteiger auch schon während der Bewährungsfrist in die Ferien darf, hängt maßgeblich von dessen Verhandlungsgeschick ab.

Auch wenn manche Karriereberaterin/Karriereberatung oder das ein oder andere Karrieremagazin es anders schreiben – richtig ist: Rein rechtlich besteht laut Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) schon während der Probezeit Urlaubsanspruch auf anteiligen Erholungsurlaub. Bei einem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen im Jahr erwirbt der Arbeitnehmer also alle vier Wochen Anspruch auf 1,67 Tage (20 Tage im Jahr geteilt durch 12 Monate). Nach drei Monaten hätte der Probezeitler also schon Anspruch auf 5 Urlaubstage.

Soweit der Anspruch. Der schließt aber noch keine Genehmigung ein. So kann der Arbeitgeber den Urlaubsantrag zu dem gewählten Termin verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dagegen sprechen (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Wir empfehlen allerdings, so etwas nicht wirklich auszufechten. Besser Sie sprechen einen geplanten Urlaub schon im Vorstellungsgespräch an. Gerade in der Probezeit bewährt sich Kooperation eher als Konfrontation.

Wird der Arbeitsvertrag hingegen vorzeitig gekündigt, besteht laut Bundesurlaubsgesetz ein Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs pro geleistetem Arbeitstag. Nach einem Monat also mindestens zwei Tage. Ist dieser Urlaubsanteil nicht anzutreten, muss er ausbezahlt werden.

Probezeit Tipps: Rechte, Kündigung, Verlängerung

Probezeit Schwangerschaft

Wer in der Probezeit schwanger wird, muss das dem Betrieb nicht sofort mitteilen. Das geht auch erst nach Ende der Bewährungsfrist – es sei denn Sie müssen in dieser Zeit Dinge tun (Überstunden machen, schwere Lasten heben, Infektionsrisiko bei Krankenschwestern, ...), die dem Kindeswohl entgegen stehen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das Mutterschutzgesetz (MuSchG) einhalten – was er aber nur kann, wenn er von der Schwangerschaft weiß.

Immerhin: Es besteht für werdende Mütter ein besonderer Kündigungsschutz – auch in der Probezeit. Sollte es also von Seiten des Arbeitgebers zur Kündigung kommen, muss dieser binnen zwei Wochen über die Schwangerschaft informiert werden. Der Kündigung muss damit dann auch formell widersprochen werden.

Probezeit Krankheit

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle gibt es während der Probezeit erst nach vier Wochen. Wer schon vorher aus gesundheitlichen Gründen fehlt, verdient daher auch nichts. Dasselbe gilt für Sport- oder Freizeitunfälle.

Allerdings: Ab der fünften Woche setzt die Lohnfortzahlung wieder ein – auch, wenn die Krankheit bereits vorher begonnen hat. Und: Die Probezeit verlängert sich nicht automatisch um die krankheitsbedingten Fehltage. Wer also beispielsweise in der fünften Woche krankgeschrieben wird und für weitere fünf Monate ausfällt, übersteht die Probezeit – rein rechnerisch – im Krankenbett.