



Probezeit: Zehn weitverbreitete Mythen zur Probezeit

| Um die Probezeit ranken sich einige Mythen, die oft einen Kern arbeitsrechtlicher Wahrheit in sich bergen. Was Sie zur Probezeit und den mit ihr verbundenen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis wissen müssen, klärt der vorliegende Beitrag. |

Mythos 1: Während der Probezeit darf es keine Befristung geben

Auch während des Laufs der Probezeit kann eine Befristung vereinbart werden. Die Erprobung ist als Sachgrund gesetzlich anerkannt. Ihre Dauer darf aber nicht unangemessen lang sein. Dies bedeutet, dass nur die zur Erprobung notwendige Dauer vereinbart werden darf. Wie aus der gesetzgeberischen Wertung hervorgeht, darf dabei die Dauer von sechs Monaten nicht überschritten werden.

Mythos 2: Die Probezeit ist gesetzlich vorgeschrieben

Die Probezeit ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Es gibt aber gesetzliche Vorgaben zu ihrer Ausgestaltung. So darf sie sechs Monate nicht überschreiten (§ 622 Abs. 3 BGB). Das KSchG ist erst nach sechs Monaten anwendbar. In Ausbildungsverhältnissen muss nach § 20 BBiG die Probezeit mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern.

Mythos 3: Die Kündigung in der Probezeit ist stets möglich

Während der ersten sechs Monate benötigt der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund. Es gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Erst dann ist der Arbeitnehmer in Betrieben, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, durch das KSchG geschützt. Gleichwohl sind zum Beispiel Schwangere, unabhängig von der Vereinbarung einer Probezeit, vom ersten Tag der Beschäftigung an vor einer Kündigung geschützt. Für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer gilt der besondere Kündigungsschutz aber erst nach sechs Monaten.

Mythos 4: In der Probezeit darf kein Urlaub genommen werden

Richtig ist, dass der volle Urlaubsanspruch erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird. Aber in jedem Monat wird ein Zwölftel des Jahresurlaubs erworben, den der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auch während der Probezeit nehmen kann. Manche Arbeitgeber sind sogar froh darüber, wenn sich nicht der gesamte Jahresurlaub auf die Zeit nach der Probezeit verlagert.

Mythos 5: Eine Kündigungsschutzklage in der Probezeit ist erfolglos

Stefan Penka Steuerberater, Cranachweg 3, 93051 Regensburg

Generell hat der Arbeitnehmer, der während der Probezeit gekündigt wird, wegen der Unanwendbarkeit des KSchG schlechtere Karten im Kündigungsschutzprozess. Aber auch während der Probezeit kann eine unterbliebene oder fehlerhafte Betriebsratsanhörung oder eine falsche bzw. fehlende Unterschrift unter dem Kündigungsschreiben die Kündigung unwirksam machen und damit zum Erfolg der Klage führen.

Mythos 6: Am besten verhält man sich während der Probezeit ruhig

Das ist im Prinzip – oft auch nach Ablauf der Probezeit – nicht völlig verkehrt. Um sich auf den neuen Arbeitsplatz einzustellen, kann es darüber hinaus sinnvoll sein, sich die Namen und Funktionen der neuen Kollegen, Merkhilfen oder Fragen zu Betriebsabläufen zu notieren und nach Feierabend kurz Revue passieren zu lassen. Echtes Interesse an der Arbeit und am Team werden in der Regel positiv bewertet und helfen, die Probezeit zu überstehen.

Mythos 7: Probezeit verlängert sich bei AU oder Urlaub des Arbeitnehmers

Das Wichtigste vorab: Weder Urlaub noch Krankheit verlängern automatisch die vereinbarte Probezeit. Eine Verlängerung über sechs Monate hinaus ist auch bei einvernehmlicher Vereinbarung unwirksam. Möchte man schon im ersten Monat einen einwöchigen Urlaub nehmen, so muss man dies mit dem Arbeitgeber absprechen.

Auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht schon in der Probezeit, allerdings nicht in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses. In den ersten vier Wochen gibt es nur einen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.

Mythos 8: Probezeit-Arbeitnehmer dürfen sich zur Betriebsratswahl aufstellen lassen

Für die Wahl des Betriebsrats ist keine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit notwendig. Arbeitnehmer des Betriebs sind ab dem ersten Tag wahlberechtigt, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben (Aktives Wahlrecht). Etwas anderes gilt für Leih-Arbeitnehmer. Diese dürfen nur wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Innerhalb der Probezeit dürfen sich Arbeitnehmer aber nicht zur Wahl stellen (Passives Wahlrecht). Das Recht, in den Betriebsrat gewählt zu werden, haben Arbeitnehmer, die dem Betrieb sechs Monate angehören.

Mythos 9: Bei Leih-Arbeitnehmern gibt es keine Probezeit

Der Einsatz von Leih-Arbeitnehmern erfolgt aufgrund eines Überlassungsvertrags, der zwischen dem Verleiher und dem Entleiher geschlossen wird. Der Leih-Arbeitnehmer hat spätestens nach neun Monaten Anspruch auf das gleiche Entgelt wie die Stammbeschaft, Tarifverträge können hiervon abweichen.

Mythos 10: Probezeit bei demselben Arbeitgeber geht nicht

Die Vereinbarung einer Probezeit bei demselben Arbeitgeber ist nur möglich, wenn sich die Tätigkeit so wesentlich von der vorherigen unterscheidet, dass die Erprobung erforderlich ist.