



Beachtenswertes zur Probezeit

Eine fehlerhafte Handhabung kann zu ungewollten Rechtsfolgen führen

Wenn ein Kollektivvertrag nicht ohnedies eine automatische Probezeit vorsieht, kann zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses eine Probezeit vereinbart werden. Dies gibt sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, während ihrer Dauer das Dienstverhältnis ohne besondere Folgen und ohne Beachtung von Frist zu lösen. Wichtig ist dabei, dass das Dienstverhältnis auf Probe sich als normales Dienstverhältnis darstellt, somit die Verpflichtung zur Anmeldung bei der Krankenkasse besteht, und natürlich auch die Lohnsteuerpflicht.

Vorteile der Probezeit

Stellen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer fest, dass kein gedeihliches Zusammenarbeiten möglich ist, kann jeder der Vertragspartner innerhalb der Probezeit das Dienstverhältnis ohne Wahrung von Fristen und ohne Angabe von Gründen lösen. Selbst vor Arbeitsbeginn können beide von dem vereinbarten Arbeitsvertrag auf Probe zurücktreten, ohne dass

daraus Rechtsfolgen entstehen. Einzige Ausnahme wäre ein schikanöses Verhalten.

Keine Verlängerung der Probezeit

Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darauf einigen würden, ist eine Verlängerung des Probemonats nicht möglich. Eine entsprechende Vereinbarung wäre unzulässig, das sie gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt. Will der Arbeitgeber eine längere Probephase, so kann ein befristetes Dienstverhältnis, beispielsweise auf 3 Monate, mit dem 1. Monat als Probemonat vereinbart werden. Damit besteht zumindest die Möglichkeit, dass nach 3 Monaten das Dienstverhältnis beendet ist. Während des Probemonats kann jederzeit die Beendigung erfolgen.

Fristgerechte Auflösungserklärung

Häufig erfolgt eine Auflösungserklärung verspätet. Es reicht nicht aus, diese schriftlich am letzten Tag des Probemonats zu versenden. Der Poststempel zählt nicht. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Zustellung an den Arbeitsvertragspartner. Fällt der letzte Tag des Probemonats auf einen Sonn- oder Feiertag, so muss diese davor zugestellt sein, es kann nicht bis zum folgenden Werktag gewartet werden. Verspätete Auflösungserklärungen beenden nicht das Arbeitsverhältnis auf Probe, sondern bereits ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit - in ein solches ist das Probearbeitsverhältnis übergegangen. Die verspätete Auflösungserklärung des Arbeit-

gebers kann wie eine Entlassung des Dienstnehmers behandelt werden, mit den Rechtsfolgen der Kündigungsentschädigung etc. Es kann also teuer werden. Es gibt Ausnahmen, bei denen eine Beendigung des Dienstverhältnisses während der Probezeit nicht möglich ist. Beispielsweise wenn das Dienstverhältnis wegen einer Schwangerschaft der Mitarbeiterin während der Probezeit beendet wird oder aus demselben Grund die zugesagte Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis nach der Probezeit nicht erfolgt. Die Beendigung des Dienstverhältnisses kann gerichtlich angefochten werden.

Kurz informiert

Unabhängig davon, ob ein Dienstverhältnis begründet wird, mit dem 1. Monat als Probemonat, oder nur der Probemonat – die Probezeit darf höchstens dauern:

- bei Arbeitern (falls im KV nicht anders geregelt) **1 Monat**
- bei Angestellten **1 Monat**
- bei Lehrlingen **3 Monate**

Eine Verlängerung der Probezeit ist jedenfalls ausgeschlossen und unzulässig!

Ein schlechter Arbeitsvertrag kann im Nachhinein auch nur schlecht saniert werden. Rechtliche Beratung durch Fachleute ist bereits bei der Vertragserrichtung unerlässlich.



Dr. Michael Kramer,
RA in Feldkirch