

Die Probezeit im Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt Georg Brüggem

Eine Probezeit von sechs Monaten ist heute allgemein üblich. Gesetzlich geregelt ist allerdings lediglich die Ausbildung auf Probe (§ 20 BBiG). Anders als die klassische Probezeit gibt es auch noch die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen und die Probezeit in Arbeitsverhältnissen, die auf den Umfang der Probezeit befristet ist.

Eine Begrenzung auf sechs Monate ist bei der klassischen Probezeit wegen der Regelung zur Probezeitkündigung (§ 622 Abs. 3 BGB) dringend anzuraten, da die Regelung bestimmt: „Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“. Nach Ablauf der sechs Monate tritt der gesetzliche Kündigungsschutz in Kraft. Die Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich, es sei denn, dass sie z.B. durch Krankheit unterbrochen war¹. Es gibt aber Gestaltungsspielräume. Eine Möglichkeit ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer gleichzeitigen Verabredung zur Neubeschäftigung im Falle der Bewährung². Eine weitere Möglichkeit ergibt sich aus § 14 Abs. 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Danach ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Für die Gestaltung der Probezeit können auch die Sonderregelungen des § 14 Abs. 2a (im Falle einer Unternehmensgründung) und § 14 Abs. 3 TzBfG (arbeitslose ältere Arbeitnehmer) genutzt werden, wenn die jeweiligen Sondersachverhalte vorliegen.

Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen müssen für die Probezeitvereinbarungen besondere Beschränkungen beachtet werden. Zum Beispiel hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei einem dreimonatigen Arbeitsverhältnis nicht mehr als drei Wochen Probezeit verhältnismäßig seien³. Bei befristeten Probearbeitsverhältnissen ist der Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung nur verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer darauf vertrauen durfte, dass er nach erfolgreicher Probezeit weiterbeschäftigt wird⁴. Warum eine Probezeit einen bestimmten Zeitraum ausmache, müsse grundsätzlich nicht selbständig begründet werden, allerdings sei die Missbrauchsgrenze zu beachten.

¹ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.01.1999, 2 (4) Sa 1139/98, NZA 2000, 258.

² BAG, Urteil vom 07.03.2002, 2 AZR 93/01 - AP Nr. 22 zu § 620 BGB.

³ BAG, Urteil vom 23.06.2004, 7 AZR 363/03.

⁴ BAG, Urteil vom 24.10.2001, 7 AZR 620/00.