

Verlängerung der Probezeit, von Rechtsanwältin Sonja Prothmann

Donnerstag, 18. Januar 2007

Bei Einstellung eines neuen Arbeitnehmers können weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer erkennen, ob dieser für den angebotenen Arbeitsplatz geeignet ist.

Die Vereinbarung einer Probezeit dient somit für beide Seiten zur Erprobung, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit möglich ist.

Das Probearbeitsverhältnis kann als befristetes Arbeitsverhältnis ausgestaltet sein. Üblicher ist jedoch die Vereinbarung einer vorgeschalteten Probezeit in einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Gesetzlich geregelt und vorgeschrieben ist eine bestimmte Dauer der Probezeit lediglich bei Berufsausbildungsverhältnissen (von mindestens einem bis höchstens vier Monaten, § 20 Berufsbildungsgesetz).

Desgleichen kann die Dauer der Probearbeitszeit in Tarifverträgen festgelegt sein.

Bei den individualrechtlich ausgestalteten Vereinbarung über die Probezeit richtet sich die zulässige Höchstdauer dagegen nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Im Allgemeinen wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Bei einfachen Tätigkeiten wird allerdings nur eine Probezeit von drei bis vier Monaten und für anspruchsvollere Tätigkeiten eine Probezeit bis zu 9 und in Ausnahmefällen 12 Monaten angemessen sein.

Unabhängig von einer über 6 Monate hinausgehenden Probezeit setzt jedoch für Arbeitnehmer, die in einem Betrieb beschäftigt sind, auf den das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist (ab 01.01.2004 Betriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmer), nach 6 Monaten der Kündigungsschutz ein.

Das bedeutet, dass die Kündigungserleichterungen des Probearbeitsverhältnisses nicht mehr gelten, sondern stattdessen nur noch unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen sowie Kündigungsgründe eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Daraus ergibt sich, dass innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses eine einvernehmliche Verlängerung des Probearbeitsverhältnisses unproblematisch durchführbar ist.

Fraglich ist jedoch, ob der Arbeitgeber die Probezeit über die Dauer von 6 Monaten hinaus verlängern kann, falls der Arbeitnehmer sich in dieser Zeit in seiner Position noch nicht ausreichend bewährt haben sollte.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 07.03.2002, Aktenzeichen: 2 AZR 93/01, entschieden, dass eine faktische Verlängerung der Probezeit durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung mit bedingter Wiedereinstellungszusage möglich ist.

Ein solcher Aufhebungsvertrag ist auch nicht wegen Umgehung der gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften unwirksam.

Schließlich kann der Arbeitgeber ohne rechtsmissbräuchlich zu handeln noch am letzten Tag der Probezeit ohne einen Kündigungsgrund und unter verkürzten Fristen das Arbeitsverhältnis beenden. Dann muss der Arbeitgeber jedoch auch die Möglichkeit besitzen, dem Arbeitnehmer eine weitere Bewährungschance einzuräumen, wenn er die sechsmonatige Probezeit als nicht bestanden ansieht.

Nach Ansicht der Bundesrichter kann der Arbeitgeber daher eine Kündigung mit einer längeren Kündigungsfrist aussprechen, wenn er dem Arbeitnehmer gleichzeitig für den Fall der Bewährung eine Weiterbeschäftigung anbietet.

Gleiches muss dann jedoch für einen angebotenen Aufhebungsvertrag gelten, da dieser lediglich eine solche berechnete, ordentliche Kündigung ersetzt.

Hierbei muss jedoch die faktische Verlängerung der Probearbeitszeit angemessen sein. Das Bundesarbeitsgericht ist in der von ihm zu entscheidenden Fallgestaltung davon ausgegangen, dass eine Verlängerung dann gerechtfertigt ist, wenn sie kürzer als die längste tarifliche Kündigungsfrist ist. Gilt für das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag, dürfte die längste gesetzliche Kündigungsfrist heranzuziehen sein.

Voraussetzung ist weiterhin, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer offen legt, dass er die Probezeit nicht als bestanden ansieht und er vor Beginn des Kündigungsschutzes das Arbeitsverhältnis beenden möchte.

Ferner muss der Aufhebungsvertrag noch innerhalb der sechsmonatigen Probezeit abgeschlossen werden.

Letztendlich darf der Aufhebungsvertrag selbst nicht unter einer auflösenden Bedingung stehen und damit von einem ungewissen Ereignis abhängen, da er in diesem Fall unwirksam wäre.

Vielmehr muss der Arbeitgeber außerhalb des Aufhebungsvertrages eine bedingte Wiedereinstellungszusage für den Fall machen, dass sich der Arbeitnehmer während der verlängerten Probearbeitszeit bewährt. Es muss dem Arbeitnehmer somit die Chance der Wiedereinstellung gegeben werden, da ansonsten die Verlängerung der Probezeit lediglich im Interesse des Arbeitgebers läge und damit eine rechtsmissbräuchliche Umgehung des Kündigungsschutzes darstellen würde.

Das Fazit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist folglich, dass eine Verlängerung der Probezeit grundsätzlich möglich ist.

Dem Arbeitgeber wird damit die Möglichkeit gegeben, den Arbeitnehmer weiter einzuarbeiten. Dieser wiederum hat neben der Chance, seinen alten Arbeitsplatz zu behalten, die Gelegenheit, sich aus einer bestehenden Position auf eine andere Stelle zu bewerben.

Eine Probezeitverlängerung kann daher für beide Seiten von Vorteil sein.

Kontakt:

Rechtsanwältin Sonja Prothmann
Guiollettstraße 27, 60325 Frankfurt am Main
fon: 069-723017
fax: 069-723020
email: mail@schmidt-kollegen.com
url: <http://www.schmidt-kollegen.com>