

# ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

## PROBEZEIT NACH DER AUSBILDUNG

01/2017

*Laura freut sich riesig über ihre bestandene Prüfung zur Industriemechanikerin. Nach den Jahren der betrieblichen Ausbildung bekommt sie nun auch eine unbefristete Übernahme. Das sieht der Tarifvertrag so vor. Doch als sie den neuen Arbeitsvertrag sieht, ist sie irritiert. Die Firma möchte zum Beginn des Arbeitsverhältnisses eine dreimonatige Probezeit vereinbaren. Ist das zulässig?*

So wie Laura geht es vielen aussernenden Auszubildenden bei der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis. Eine Probezeit dient dem Zweck einer gegenseitigen (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) Erprobung. So soll sich der Arbeitgeber in dieser Zeit von der Qualifikation des Arbeitnehmers überzeugen.

Im Gegenzug soll sich der Arbeitnehmer einen Eindruck verschaffen können, ob ihm die Tätigkeit liegt. Beide haben auch die Möglichkeit in der Probezeit zu prüfen, ob „die Chemie“ passt, also ein störungsfreies Arbeitsverhältnis zu erwarten ist.

Das Bundesarbeitsgericht formuliert das in bestem Juristendeutsch: „Der Sinn der Probezeit besteht dann darin, dem Arbeitnehmer vor Augen zu halten, dass er sich erst noch bewähren müsse, wenn er Aussicht haben wolle, bei seinem Dienstherrn weiter auf Dauer beschäftigt zu werden (BAG, 29.07.1958 - 3 AZR 49/56)“

Häufig ist es verwirrend, wenn mal von einer Probezeit und dann wieder von einem Probearbeitsverhältnis gesprochen wird.

Eine **Probezeit** liegt immer dann vor, wenn es sich grundsätzlich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, bei dem zu Beginn eine gegenseitige „Erprobungszeit“ vorgeschaltet ist. Ist die Probezeit überschritten, besteht ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis fort, das nur durch eine Kündigung beendet werden kann. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag könnte lauten: *„Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem XX.XX.XXXX. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit“.*

Unter einem **Probearbeitsverhältnis** wird in aller Regel ein befristeter Arbeitsvertrag verstanden, der zum Ablauf des Befristungszeitraumes endet, ohne dass dafür eine gesonderte Kündigung erforderlich ist. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag könnte hier lauten: *„Das Arbeitsverhältnis ist zum Zwecke der Erprobung bis zum XX.XX.XXXX befristet und endet daher ohne dass es einer Kündigung bedarf mit dem Ablauf des XX.XX.XXXX“*

Laura kann an der Formulierung in ihrem neuen Arbeitsvertrag erkennen, dass sie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit bekommen soll. Doch wie lang darf die Probezeit denn eigentlich sein?

Da Laura in einem Industriebetrieb der Metall- und Elektroindustrie arbeitet, kann laut Tarifvertrag eine

maximale Probezeit von drei Monaten verlangt werden. Zusätzlich ist eine Kündigung in der Probezeit

### DAS SAGT DAS GESETZ

Die Vereinbarung einer Probezeit zum Beginn eines Arbeitsverhältnisses ist im § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt. Sie muss jedoch ausdrücklich vereinbart sein und kann maximal sechs Monate dauern. Eine übliche Probezeit in Arbeitsverträgen liegt zwischen drei und sechs Monaten.

Trifft eine der beiden Parteien des Arbeitsvertrags (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) während der Probezeit die Entscheidung, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden soll, kann während der Probezeit innerhalb von zwei Wochen ohne Angaben von Gründen eine schriftliche Kündigung ausgesprochen werden (in einem Tarifvertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen - also eine kürzere Probezeit - vereinbart sein).

Die gesetzliche Kündigungsfrist wird damit während der Probezeit von vier Wochen auf zwei Wochen verkürzt. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis zu jedem Kalendertag gekündigt werden, während ansonsten eine Kündigung jeweils nur zum Monatsende bzw. zum 15. des jeweiligen Monats zulässig ist (auch hier sind abweichende tarifliche Regelungen möglich)



nur zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Dennoch: Laura ist im Betrieb bereits seit Jahren bekannt. Und so stellt sie sich die Frage, ob eine erneute „Erprobung“ erforderlich ist. Der Arbeitgeber weiß bereits, wie Laura arbeitet und dass sie eine zuverlässige sowie gewissenhafte Auszubildende war. Die Qualität ihrer Qualifikation, Kenntnisse und Fähigkeiten hat sie gerade in ihrer Abschlussprüfung bewiesen.

Doch die Argumentation für eine erneute Probezeit stellt darauf ab, dass ein Ausbildungsverhältnis etwas anderes ist als ein Arbeitsverhältnis. Nach der Übernahme muss Laura sich an ihrem neuen Arbeitsplatz einfügen, sich mit anderen Beschäftigten arrangieren, den Weisungen des Vorgesetzten folgen und dauerhaft die geforderte Qualität und Leistung erbringen.

Andere Anforderungen, als in der Ausbildung. So begründet auch das Bundesarbeitsgericht: „Während ein Arbeitnehmer nach § 611 Abs. 1 BGB die Leistung der versprochenen Dienste gegen Zahlung eines Entgelts schuldet, hat ein Auszubildender sich zu bemühen, die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.“

Aufgrund der unterschiedlichen Verpflichtungen und den verschiedenen Schutzbedürfnissen von Arbeitnehmern bzw. Auszubildenden halten der Gesetzgeber und die herrschende Rechtsprechung eine erneute Probezeit zum Beginn eines Arbeitsverhältnisses für gerechtfertigt.

Doch selbst wenn Laura eine erneute Probezeit im nun beginnenden Arbeitsverhältnis in Kauf nehmen muss, steht sie dem Arbeitgeber in der Zeit nicht völlig schutzlos

gegenüber. Denn die vorherige Berufsausbildung wird bei der Wartezeit für den Kündigungsschutz nach § 1 Kündigungsschutzgesetz mit angerechnet. So hatte es auch

das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG vom 18.11.1999 – 2 AZR

## RECHTSPRECHUNG

Hatte ein Auszubildender vor Beginn der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, kann die vorherige Beschäftigung nicht auf die Probezeit als Auszubildender angerechnet werden. Die Probezeit nach § 20 BBiG ist zwingend vorgeschrieben.

*BAG vom 16.12.2004 – 6 AZR 127/04*

Selbst bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann zum Beginn eine bis zu sechs Monate andauernde Probezeit vereinbart werden, wenn dies nicht einem geltenden Tarifvertrag widerspricht. Solange die gesetzlichen Höchstgrenzen eingehalten werden, wird die Angemessenheit der Probezeit nicht in Frage gestellt.

*BAG, Urteil vom 24. 1. 2008 – 6 AZR 519/07*

Gehen Betrieb und Auszubildender nach einer bereits bestehenden Ausbildung ein weiteres Berufsausbildungsverhältnis ein, das in einem derart engen sachlichen Zusammenhang steht, dass es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt, ist die Vereinbarung einer erneuten Probezeit unzulässig. Es ist dabei kein Grund für eine erneute wechselseitige Erprobung der wesentlichen Ausbildungsumstände ersichtlich.

*BAG vom 12.02.2015 – 6 AZR 831/13*

Geht einem Ausbildungsverhältnis ein Praktikum voraus, kann eine dort vereinbarte Probezeit nicht auf die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit im Ausbildungsverhältnis angerechnet werden.

*BAG vom 19.11.2015 - 6 AZR 844/14*

89/99) und zumindest in dem Fall das Ausbildungsverhältnis dem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt.

Daraus folgt, dass Lauras Arbeitsverhältnis - auch in der Probezeit - nur gekündigt werden darf, wenn es sozial gerechtfertigt ist. Das ist der Fall, wenn die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen (z.B. Diebstahl, permanentes Zuspätkommen nach Abmahnung), personenbedingten Gründen (z.B. wegen Krankheit oder Fortfall einer notwendigen Qualifikation) oder betriebsbedingten Gründen (z.B. Personalabbau, Verlagerung) ausgesprochen wird.

Liegt eine solche Kündigung vor, kann sie vor dem Arbeitsgericht mit einer Kündigungsschutzklage auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern dafür einen kostenlosen Rechtsschutz.

Laura bespricht ihre Frage mit ihrem Freund Anton, der als Dual Studierender in einem anderen Unternehmen ausgebildet wird, und nun erst mal ein befristetes Arbeitsverhältnis (Probearbeitsverhältnis) für ein Jahr angeboten bekommt. Er ist empört, da selbst in seinem befristeten Arbeitsvertrag eine Probezeit von vier Monaten enthalten ist. Vor allem für die kurze Zeit der Befristung findet Anton eine zusätzliche Probezeit völlig unangemessen.

Doch nach einem Gespräch mit der JAV in Lauras Betrieb und einem Termin bei der Rechtsberatung der Gewerkschaft, stellen sie fest, dass sowohl bei einem unbefristeten, als auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart werden darf.

## KONTAKT

**Manuel Michniok**

**IG METALL**

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort **JUNGE IG METALL**

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

**Christiane Jansen**

Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

## IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt