

## Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

**FORUM VERLAG HERKERT GMBH**

**Mandichostr. 18**

**86504 Merching**

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

**E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

**[www.forum-verlag.com](http://www.forum-verlag.com)**

## Probezeit

## 3.43

Mit neu eingestellten Arbeitnehmern kann eine Probezeit vereinbart werden, gesetzlich vorgeschrieben ist dies jedoch nicht. Im Gegensatz hierzu muss mit Auszubildenden zwingend eine Probezeit vereinbart werden. Dies regelt § 20 Satz 2 BBiG. Die Vorschrift ist un-abdingbar. D. h., ohne eine entsprechende Klausel im Ausbildungsvertrag wird dieser von der zuständigen Stelle, das ist im Regelfall die Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer, nicht eingetragen.

### Sinn und Zweck einer Probezeit

### 3.43.1

Während der Probezeit können sowohl der Auszubildende als auch der Auszubildende prüfen, ob die Voraussetzungen für ein Erfolg versprechendes Ausbildungsverhältnis gegeben sind. Sie dient auch dem Zweck der Prüfung, ob sich der Auszubildende für die gewählte Ausbildung eignet, ihm diese „liegt“ und er sich im Betrieb auch wohlfühlen wird. Zudem soll ermittelt werden, ob sich der Auszubildende mit allen Pflichten, die sich aus dem Ausbildungsverhältnis ergeben, in das betriebliche Geschehen einordnen kann (Urteil des BAG vom 16.12.2004 – 6 AZR 127/04).

*Die Probezeit ist eine Art „Testphase“ der Ausbildung*

Für den Fall, dass diese Prüfung negativ ausfällt, sieht § 22 Abs. 1 BBiG für beide Seiten eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit vor: Beide Seiten können während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist kündigen (hierzu ausführlich unten).

### Jedes Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit

*Ausbildungsverhältnisse beginnen zwingend mit einer Probezeit*

Berufsausbildungsverhältnisse beginnen nach § 20 Satz 1 BBiG zwingend mit einer Probezeit. Auf diese kann keine der Parteien verzichten. Die Vereinbarung einer Probezeit ist unverzichtbarer Bestandteil eines Ausbildungsvertrags und muss im Rahmen der sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsverhältnisses bei der Erstellung des Ausbildungsrahmenplans (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) berücksichtigt werden.

Mit Beginn der Probezeit entstehen beiderseitige Verpflichtungen aus dem Ausbildungsverhältnis. Für den Auszubildenden enthält § 13 BBiG einen umfassenden Pflichtenkatalog. Insbesondere soll er sich bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich ist. Er ist auch verpflichtet, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

Die Pflichten des Ausbildenden sind in § 14 BBiG geregelt. Dieser ist insbesondere verpflichtet, dem Auszubildenden entweder selbst oder durch geeignete Ausbilder die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, damit dieser das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

*Mit Beginn der Probezeit entstehen die beiderseitigen Verpflichtungen aus dem Ausbildungsverhältnis*

Zudem ist der Ausbildungsbetrieb mit Beginn der Probezeit verpflichtet, dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu bezahlen (§ 17 BBiG). Es ist insbesondere unzulässig, während der Probezeit eine geringere Ausbildungsvergütung zu gewähren (vgl. hierzu Kapitel 3.4).

Darüber hinaus erwerben Auszubildende bereits während der Probezeit einen Anspruch auf Teilurlaub. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach einem sechsmonatigen Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG).

Hinweis:

Diese Wirkung der Probezeit können die Parteien auch nicht umgehen, indem sie dem eigentlichen Ausbildungsverhältnis eine Probezeit vorschalten.

Zudem ist es unzulässig, die Probezeit zu befristen mit der Folge, dass das Ausbildungsverhältnis endet, sofern es nach der Probezeit nicht verlängert wird. Eine entsprechende Vereinbarung wäre unwirksam.

## **Probezeit in besonderen Fällen**

Die Vorschrift gilt nicht nur für reine Ausbildungsverhältnisse, sondern auch für andere Vertragsverhältnisse i. S. v. § 26 BBiG wie z. B. Praktika, Volontariate etc. Das heißt, dass Sie auch mit einem Praktikanten eine Probezeit vereinbaren müssen, die allerdings abgekürzt werden kann (vgl. insoweit weiter unten „Dauer der Probezeit“).

Hinweis:

Auch wenn sich ein Ausbildungsverhältnis nahtlos an ein Arbeits- oder Aushilfsarbeitsverhältnis anschließt, muss das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Mindestprobezeit von einem Monat beginnen (Urteil des BAG vom 16.12.2004 – 6 AZR 127/04, vgl. Kap. 10.72).

Dies begründet das BAG damit, dass in einem Ausbildungsverhältnis ganz andere Rechte und Pflichten gelten als in einem auf den Austausch von Arbeit gegen Entgelt gerichteten Arbeitsverhältnis. Das BAG weist darauf hin, dass in diesem Fall auch eine längere als die Mindestprobezeit von einem Monat vereinbart werden kann, auf welche die in dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit nicht angerechnet wird.

### **Probezeit auch bei vorangegangenem Praktikum oder Volontariat?**

Umstritten ist hingegen, ob eine Probezeit auch dann zu vereinbaren ist, wenn sich das Ausbildungsverhältnis nahtlos an ein vorheriges ausbildungsähnliches Rechtsverhältnis (Praktikum, Volontariat etc.) anschließt. Mit dem LG Berlin (Urteil vom 12.10.1998 – 9 Sa 73/98) wird anzunehmen sein, dass auch in diesem Fall eine Probezeit zu vereinbaren ist; die Probezeit soll ja gerade dazu dienen, die Eignung für einen bestimmten Ausbildungsgang festzustellen.

#### Praxistipp:

Wenn Sie mit einem ehemaligen Praktikanten einen Ausbildungsvertrag schließen, sollten Sie unbedingt eine Probezeit vereinbaren und diese – im Hinblick auf die vereinfachte Kündigung während der Probezeit – auch mit einer Dauer von vier Monaten vereinbaren.

## Wann beginnt bzw. endet die Probezeit?

### 3.43.3

Die Probezeit beginnt mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Hierbei ist es unerheblich, ob zu diesem Zeitpunkt tatsächlich mit der Ausbildung begonnen wird.

#### Beispiel:

Laut Vertrag soll das Ausbildungsverhältnis am 1. August eines Jahres beginnen. Sofern dieser Tag ein Samstag oder Sonntag ist und das Ausbildungsverhältnis tatsächlich erst einen oder zwei Tage später aufgenommen wird, beginnt die Probezeit tatsächlich wie vereinbart am 1. August. Dies gilt auch für den Fall, dass der Auszubildende zu dieser Zeit erkrankt und arbeitsunfähig ist.

*Die Probezeit beginnt mit dem vertraglich vereinbarten Beginn des Ausbildungsverhältnisses*

Die gleichen Grundsätze gelten für das Ende der Probezeit. Selbst wenn das vertraglich vereinbarte Ende der Probezeit auf einen Sonn- oder Feiertag fällt oder der Auszubildende zu diesem Zeitpunkt krankgeschrieben ist, endet gleichwohl die Probezeit. Das bedeutet, dass nach diesem Tag eine vereinfachte Probezeitkündigung nicht mehr möglich ist.

#### Hinweis:

Wird der Ausbildungsbetrieb verkauft und von dem Käufer weitergeführt, liegt ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vor. Das hat zur Folge, dass sowohl die bestehenden Arbeits- als auch die Ausbildungsverhältnisse auf den Betriebserwerber übergehen, sofern der Auszubildende nicht widerspricht (vgl. im Einzelnen Kapitel 4.15). Aus diesem Grund endet eine zu diesem Zeitpunkt laufende Probezeit nicht, sondern wird bei dem neuen Betriebsinhaber fortgeführt.

## Bestellmöglichkeiten



### Das neue Berufsbildungsrecht

Für weitere Produktinformationen oder zum Bestellen hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

#### Kundenservice

☎ **Telefon: 08233 / 381-123**

✉ **E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

#### Internet

🌐 **<http://www.forum-verlag.com/details/index/id/5705>**