



Arbeitsrecht

Drum prüfe, wer sich ewig bindet

Zugegeben: Ganz so extrem ist es in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis nicht, da lebenslange Arbeitsverhältnisse Seltenheitscharakter haben. Allerdings ist es sinnvoll, bevor man sich auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einlässt, eine Probezeit zu vereinbaren. Allein um festzustellen, ob der künftige Mitarbeiter auch zum Studio, den anderen Kollegen und vor allem zum Inhaber passt. Auch können während dieser Zeit (längstens sechs Monate, bei Azubis nur vier) versteckte Leistungsmängel sowie Mankos der Ausbildung oder im persönlichen Umgang festgestellt werden.

Warum eine Probezeit?

Das wichtigste an der Probezeit ist, dass man – beiderseits – keine Begründung benötigt, um das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Allerdings sollte man dies dann auch nicht tun, da mit jeder Kritik, die man – womöglich sogar schriftlich – äußert, auch möglicherweise Angriffspunkte für den gekündigten entstehen. Will ein Studioinhaber einen Mitarbeiter kündigen, der gerade mit der Ausbildung fertig war, weil er mit seiner Leistung nicht zufrieden war, sollte der Grund für diese Entscheidung weder mündlich geäußert und schon gar nicht Eingang in den schriftlichen Kündigungstext finden. Der Text einer Probezeitkündigung sollte wie folgt lauten: „Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit fristgemäß zum...“.

Vereinbarung der Probezeit

Allerdings gilt eine Probezeit nicht automatisch, sie muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, geht man davon aus, dass keine Probezeit vereinbart wurde. Das Arbeitsverhältnis kann also nur mit der regulär vertraglich vereinbarten oder

gesetzlich vorgegebenen Frist gekündigt werden. Nach § 622 Abs. 1 BGB beträgt die Mindestkündigungsfrist während der ersten zwei Jahre vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Allerdings müssen dann mittelständische Betriebe (> 10 Mitarbeiter) ggf. die Kündigung begründen und die Sozialauswahl beachten.

Kündigungsfristen in der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Kündigung kann an jedem Tag der sechsmonatigen Probezeit ausgesprochen werden. Eine Probezeit, die bis zum 30.6. andauert, kann also noch am 30.6. gekündigt werden, so dass das Arbeitsverhältnis erst 14 Tage danach sein Ende findet. Allerdings darf die Kündigungsfrist nicht verkürzt werden. Gegen eine Verlängerung dieser Frist ist nichts einzuwenden. Will der Inhaber also vermeiden, dass der Angestellte binnen kurzer Frist das Unternehmen verlässt, weil er z.B. nicht so schnell Ersatz findet, so ist eine längere Frist überlegenswert. Allerdings muss im Arbeitsvertrag ganz klar herausgestellt werden, für welchen Abschnitt



Fotos: © stokkete - Fotolia.com

des Arbeitsverhältnisses welche Kündigungsfrist gelten soll. Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich entschieden, dass – sollte nicht für das Probearbeitsverhältnis ausdrücklich eine andere Frist vereinbart worden sein – die reguläre Frist anzuwenden ist. Auch hier gehen Unklarheiten zu Lasten desjenigen, der den Arbeitsvertrag einseitig ausformuliert und als AGB zur Verfügung stellt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2017 - 6 AZR 705/15).

Varianten der Probezeit

Es stehen bei der Probezeit zwei Varianten zur Auswahl: die befristete und die unbefristete Probezeit. Dabei ist es einerlei, ob das Arbeitsverhältnis selbst befristet oder unbefristet ist; eine Probezeit kann in beiden Fällen vereinbart werden. Soweit eine Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird, endet das Arbeitsverhältnis automatisch nach Ablauf des Befristungszeitraumes. Text: „Das Arbeitsverhältnis ist für die Dauer von sechs Monaten befristet. Es endet automatisch nach Ablauf dieses Zeitraumes am ...“.

Anschließend kann noch vereinbart werden, wann entschieden werden soll, ob es danach als unbefristetes Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. Es handelt sich hier um eine Befristung zur Erprobung. Der Regelfall ist jedoch die einem unbefristeten Arbeitsvertrag vorgeschaltete unbefristete Probezeit. Dabei kann bis zum letzten Tag der Probezeit mit der Zwei-Wochen-Frist gekündigt werden. Wenn erst am letzten Tag gekündigt wird, dauert das Arbeitsverhältnis also zwei Wochen länger an als die vereinbarte Probezeit.

Auszubildende und Probezeit

Für Auszubildende gilt gem. § 20 BBiG eine andere Probezeit. Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Verlängerungen

sind nur in Ausnahmefällen möglich. Eine Verlängerung kann dann vereinbart werden, wenn die Ausbildung z.B. wegen längerer Krankheit um mindestens ein Drittel der Probezeit unterbrochen wurde (Bundesarbeitsgericht Urteil vom 9.6.2016 6 AZR 396/15).

Die Probezeit für ein Ausbildungsverhältnis darf auch an ein vorhergehendes Arbeitsverhältnis angeschlossen werden. Die Probezeit kann im Ausbildungsverhältnis deswegen erneut vereinbart werden, weil eine Ausbildung etwas anderes ist als ein Arbeitsverhältnis oder ein Praktikum (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2015 6 AZR 844/14).

Die Probezeit im Ausbildungsverhältnis hat insgesamt eine besondere Bedeutung und sollte bewusst von den Arbeitgebern beobachtet werden. Nur während der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses möglich. Ist die Probezeit vorüber, ist es nahezu unmöglich für den Arbeitgeber, sich aktiv von dem Auszubildenden zu trennen. Hierzu bedarf es eines wichtigen Grundes. Das bedeutet im Klartext, dass der Auszubildende stehlen, veruntreuen oder körperliche Gewalt gegen andere anwenden oder ähnliche schlimme Dinge tun müsste. Alternativ könnte er noch den Schulbesuch gänzlich schwänzen und auch bei der Arbeit ständig einschlafen bzw. gänzlich fernbleiben.

Insgesamt ist es zum einen inhaltlich schwierig einen „wichtigen Grund“ gerichtsfest zu begründen. Auch ist mit einer Kündigung nach der Probezeit dieser Ausbildungszweig für den Azubi verschlossen. Die goldene Brücke ist hier häufig der Aufhebungsvertrag. Er entbindet den Inhaber vom Sammeln einer Liste von wichtigen Kündigungsgründen und gibt dem Auszubildenden nochmal die Chance ggf. in einem anderen Studio anzufangen. Allerdings muss der Inhaber sich nicht auf einen Aufhebungsvertrag einlassen. Tut er dies nicht, bleibt dem Auszubildenden nur die Möglichkeit zu kündigen.

Sie haben Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, der Überprüfung von Vertragsklauseln oder arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 - 766 24 00 | E-Mail: dssv@dssv.de



Iris Borrmann (Juristin DSSV)