

# Die Probezeit darf verlängert werden

Bundesarbeitsgericht gibt Arbeitgeber Recht – Keine rechtsverbindliche Vorgabe für Probezeiten

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

**Üblicherweise gilt eine Probezeit von sechs Monaten als angemessen. Erweist sich diese für einen Arbeitnehmer als zu kurz, kann der Arbeitgeber die Probezeit verlängern.**

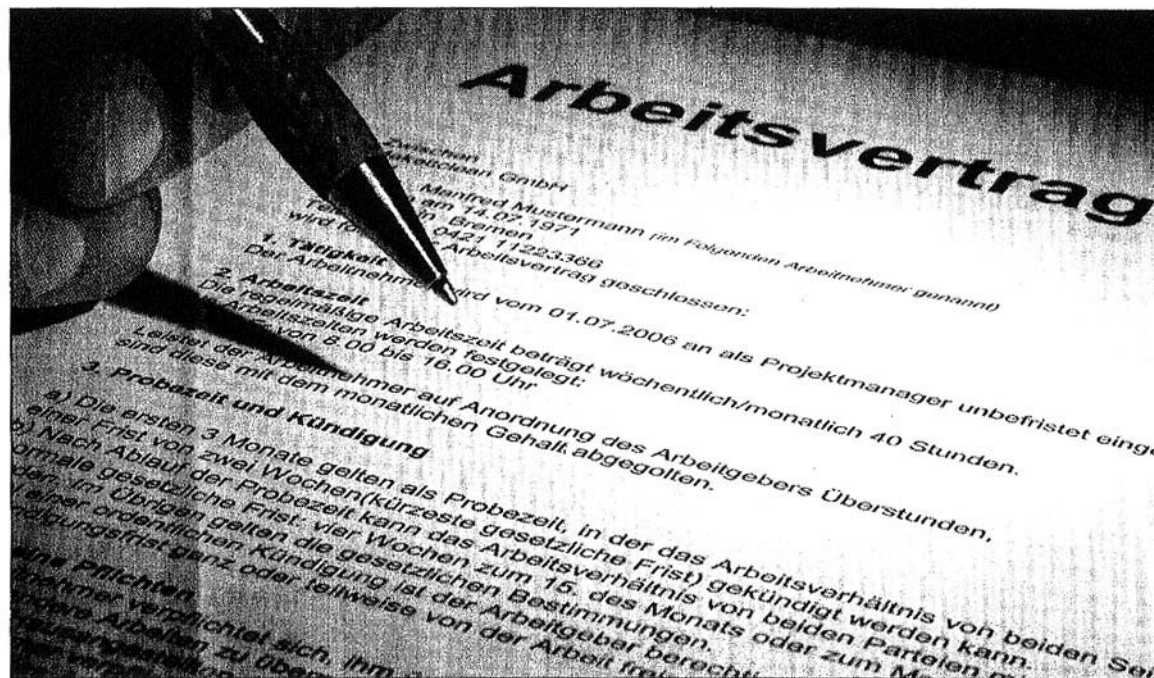
Ein Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 30 hatte zunächst einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Probezeit von sechs Monaten abgeschlossen. Der Mann litt an einem Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom (ADS).

Er war als Sachbearbeiter bei der Landespolizeiverwaltung tätig und dort für die Kopiererbetreuung und Warenannahme zuständig. Trotz intensiver Einarbeitung blieb seine Leistung bei der Warenannahme mangelhaft.

In der Folge wurde eine behinderungsspezifische Arbeitsassistenz beim Integrationsamt beantragt. Für rund acht Monate unterstützten zwei Arbeitsassistenten den Mitarbeiter bei seiner Tätigkeit.

Den ursprünglichen Arbeitsvertrag lösten die Parteien einvernehmlich auf und schlossen einen neuen, befristeten Arbeitsvertrag. Die Befristung sollte bis zum Ende des Bewilligungszeitraums für die Arbeitsassistenten dauern. Als sachlicher Grund für das befristete Probearbeitsverhältnis wurde die nicht bestandene Probezeit und das Ziel genannt, den Arbeitnehmer erfolgreich einzuarbeiten und die unbefristete Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilte, die Befristung basiere auf dem Sachgrund der Erprobung und sei somit zulässig. Die Dauer der Er-



Innerhalb der Probezeit können beide Seiten den Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Foto: dpa

probungszeit stehe im Ergebnis in einem angemessenen Verhältnis zu den Anforderungen der Tätigkeit.

Das Gesetz kennt keine zeitliche Vorgabe für Probezeiten, wenn auch allgemein eine Probezeit von sechs Monaten als angemessen gilt und häufig in Tarifverträgen so geregelt ist. Eine Verlängerung war im vorliegenden Fall aufgrund des einfachen Tätigkeitsprofils an sich nicht vorgesehen.

Dennoch darf laut BAG die Probezeit ausnahmsweise verlängert werden. Hier erwies sich die ursprünglich vereinbarte Probezeit von sechs Monaten als zu kurz. Erst mit Ablauf der Betreuung durch die Arbeitsassistenten konnte der Arbeitgeber die Eignung und das Leis-

tungsvermögen seines Mitarbeiters einschätzen. Der Arbeitnehmer sollte damit die Chance bekommen, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Damit stand die verlängerte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Tätigkeit.

Übrigens, befristetes Probearbeitsverhältnis und Probezeit sind zweierlei: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zum einen ein Probearbeitsverhältnis als Sonderform des befristeten Arbeitsvertrages schließen. Dieses ist grundsätzlich zulässig, weil die Einstellung zur Probe als sachlicher Grund für eine Befristung gilt.

Nach Ablauf der Frist endet das Arbeitsverhältnis automatisch, wenn es nicht verlängert wurde. Die or-

dentliche Kündigung ist ausgeschlossen, es sei denn, diese Möglichkeit wurde ausdrücklich vereinbart. Eine außerordentliche Kündigung ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit möglich.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zum anderen eine Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Nach Ablauf der Probezeit liegt ein Dauerarbeitsverhältnis vor. Während der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen möglich; bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch eine außerordentliche Kündigung möglich.

Urteil des BAG vom 2.6.2010, Aktenzeichen 7 AZR 85/09