

12/2019

Verlängerung der Probezeit

I. Ausgangslage

Sie haben mit einem Arbeitnehmer einen unbefristeten Anstellungsvertrag geschlossen und die übliche Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Kurz vor Ablauf dieses Zeitraums stellen Sie fest, dass Sie sich noch nicht sicher sind, ob Sie das Anstellungsverhältnis mit diesem Mitarbeiter über die Probezeit hinaus fortsetzen möchten. Andererseits ist Ihnen bewusst, dass in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, so dass ein Arbeitnehmer nur aus betriebsbedingten, personenbedingten oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden kann. Sie stellen sich also die Frage, ob die Möglichkeit besteht, die Probezeit zu verlängern.

II. Rechtslage

Grundsätzlich gilt, dass eine Verlängerung der Probezeit nur dann möglich ist, wenn es während der Probezeit zu unvorhergesehenen Arbeitsausfällen kommt und die ausgefallene Zeit im Verhältnis zur Gesamtprobezeit nicht unerheblich erscheint. War der

Arbeitnehmer z.B. während der sechs Monate dauernden Probezeit vier Monate lang arbeitsunfähig erkrankt, so kommt eine Verlängerung der Probezeit um die Dauer der Abwesenheit wegen Krankheit in Betracht.

Im Übrigen gilt jedoch, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf von sechs Monaten das Recht auf den Arbeitsplatz erwirbt. Da ein Ausschluss oder eine Beschränkung des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht zulässig ist, kann die Wartezeit nicht vertraglich verlängert werden.

Ist der Arbeitgeber aber der Ansicht, dass der Arbeitnehmer die Probezeit nicht bestanden hat, will er ihm jedoch trotzdem die Chance einer weiteren Bewährung und die Möglichkeit einer Bewerbung aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bieten, stehen ihm nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die beiden folgenden Alternativen zur Verfügung:

Kündigung innerhalb der Probezeit mit längerer Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann noch innerhalb der Probezeit, d.h. vor Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Anstellungsverhältnisses, nicht mit der für die Probezeit vorgesehenen kurzen Kündigungsfrist, sondern mit einer überschaubaren, längeren Kündigungsfrist kündigen und dem Arbeitnehmer für den Fall seiner Bewährung die Wiedereinstellung zusagen. Nach der Rechtsprechung ist eine Kündigungsfrist von drei bis vier Monaten in einem solchen Fall nicht zu beanstanden.

Aufhebungsvertrag mit bedingter Wiedereinstellungszusage

Alternativ besteht die Möglichkeit, innerhalb der Wartezeit mit dem Arbeitnehmer einen unbedingten Aufhebungsvertrag mit einer bedingten Wiedereinstellungszusage zu schließen.

III. Tipp

Sollten Sie also noch vor Ablauf der Probezeit feststellen, dass Sie der Auffassung sind, der betreffende Arbeitnehmer habe die Probezeit nicht bestanden, besteht die Möglichkeit mittels einer entsprechend gestalteten Kündigung bzw. einem Aufhebungsvertrag die Erprobungszeit um maximal vier Monate zu verlängern. Bei der Formulierung eines solchen Kündigung bzw. des Aufhebungsvertrags sind wir Ihnen jederzeit gerne behilflich.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.