

## PROBEZEITVERLÄNGERUNG

Entgegen weit verbreiteter Meinung gibt es zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses keine automatische Probezeit. Eine Probezeit müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, wenn zunächst einmal überprüft werden soll, ob man überhaupt zueinander passt. Wie lange es dauert, um sich diese Klarheit zu verschaffen, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt häufig von den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ab. Eine zeitliche Obergrenze legt das Gesetz fest. Sie liegt bei 6 Monaten.

Was aber tun, wenn sich die Probezeit dem Ende zuneigt und sich die erhoffte Gewissheit noch nicht eingestellt hat? Lässt sich eine Probezeit verlängern und falls ja, für wie lange?

Problemlos möglich ist eine einvernehmliche Verlängerung, innerhalb der ersten 6 Monate und zwar selbst dann, wenn die zunächst vereinbarte kürzere Probezeit bereits abgelaufen war.

Eine Verlängerung über 6 Monate hinaus scheint nach dem Gesetzeswortlaut ausgeschlossen zu sein. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dieses Ziel trotzdem erreicht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits im Jahr 2002 entschieden, dass der Arbeitgeber, der die sechsmonatige Probezeit als nicht bestanden ansieht, regelmäßig, ohne rechtsmissbräuchlich zu handeln, anstatt das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit mit der kurzen Probezeitkündigungsfrist von 2 Wochen zu beenden, dem Arbeitnehmer eine Bewährungschance geben kann, indem er mit einer überschaubaren, längeren Kündigungsfrist kündigt und dem Arbeitnehmer für den Fall seiner Bewährung eine Wiedereinstellung zusagt.

Diese Grundsätze gelten auch für einen entsprechenden Aufhebungsvertrag. Die zeitliche Obergrenze liegt in diesem Fall bei der maximal zulässigen Kündigungsfrist von 7 Monaten, soweit nicht abweichende tarifvertragliche Kündigungsfristen gelten.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat nun diese Grundsätze in einem aktuellen Urteil vom 06.05.2014 (Az. 4 Sa 94/14) aufgegriffen und bestätigt.

Wichtig sei, dass in der Erklärung des Arbeitgebers deutlich zum Ausdruck komme, dass der Arbeitnehmer die Probezeit eigentlich nicht bestanden hat, der Arbeitgeber ihm aber nochmals eine Bewährungschance geben möchte. Eine verbindliche Wiedereinstellungszusage sei dagegen nicht erforderlich.

Im Ergebnis kann also die Verlängerung der Probezeit erreicht werden, wenn auch auf einem juristischen „Umweg“.

Harald Schwarz  
Rechtsanwalt und Partner der  
Kanzlei meyerhuber rechtsanwälte partnerschaft mbB  
Fachanwalt für Arbeitsrecht