

Merkblatt zur Probezeit – Rechtliche Grundlagen

Die Probezeit ist zweckbestimmt. Beide Vertragsparteien haben die Pflicht, die für das Berufsausbildungsverhältnis wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit soll einerseits sicherstellen, dass der Auszubildende den Auszubildenden dahingehend überprüfen kann, ob dieser für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich in das betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einordnen kann. Andererseits muss die Prüfung, ob der gewählte Beruf seinen Vorstellungen und Anlagen entspricht, auch dem Auszubildenden möglich sein. Letztlich soll die Probezeit beiden Vertragsparteien ausreichend Gelegenheit einräumen, die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen (BAG, Urt. v. 12.2. 2015 – Az.: 6 AZR 832/13, Rn 28).

Dauer der Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis muss mit einer Probezeit beginnen. Die Probezeit beträgt laut § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu Beginn der Ausbildung **mindestens einen Monat** und **höchstens vier Monate**. Die genaue Dauer der Probezeit wird schriftlich im Berufsausbildungsvertrag festgehalten. Üblich ist eine Dauer von vier Monaten.

Verlängerung der Probezeit

Eine Probezeit zu vereinbaren, die über vier Monate hinaus geht ohne dass Ausbildungszeit entfallen ist, ist nicht möglich.

Eine **Verlängerung** der Probezeit ist laut Arbeitsrecht nur dann **möglich, wenn die Ausbildung länger als ein Drittel der Probezeit ausfällt**, zum Beispiel weil der Azubi krank ist. Eine Krankheit des/der Auszubildenden führt an sich nicht zur Unterbrechung der Probezeit. Die Probezeit kann sich, wenn diese um mehr als ein Drittel der Zeit durch Krankheit unterbrochen wurde, **um den Zeitraum der Unterbrechung** (§ 1 Abs. 2 der Vertragsbestimmungen des Berufsausbildungsvertrages) **verlängern**. Dies erfolgt allerdings nicht automatisch sondern muss **schriftlich** zwischen dem Betrieb und dem/der Auszubildenden bzw. deren gesetzlichen Vertretern **vereinbart** werden. Die Verlängerung darf maximal den zeitlichen Umfang der Unterbrechung umfassen und ist der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer schriftlich mitzuteilen.

Kündigung während der Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von jedem Vertragspartner **ohne Angaben von Gründen fristlos und schriftlich gekündigt** werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Beendigung des Berufsausbildungsvertrages muss der Handwerkskammer umgehend mitgeteilt werden.

Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung gegenüber den Eltern bzw. der/dem gesetzlichen Vertreter/in erklärt werden. Es ist nicht ausreichend, die Kündigung dem/der minderjährigen Auszubildenden zur Weiterreichung an den/die gesetzlichen Vertreter/in auszuhändigen. Die Kündigung muss den Eltern bzw. der/dem gesetzlichen Vertreter/in noch innerhalb der Probezeit zugehen. Erst dann wird die Kündigung wirksam.

Ein besonderer Kündigungsschutz innerhalb der Probezeit gilt allerdings für Schwangere, Schwerbehinderte oder Mitglieder der Jugendvertretung. In diesen Fällen kann gegen die Kündigung in der Probezeit Widerspruch eingelegt werden.

Urlaub in der Probezeit

Während der Probezeit kann dem/der Auszubildenden durch den Betrieb Urlaub gewährt werden (pro Probemonat ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs). Wird das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit gekündigt, hat der/die Auszubildende Anspruch auf **anteiligen Urlaub** bzw. dessen Abgeltung.