

Die Probezeit

Oft besteht bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen für Arbeitgeber, aber auch Arbeitnehmer das Bedürfnis, die Eignung des jeweiligen Gegenübers zu erproben und das Vertragsverhältnis unter erleichterten Bedingungen auflösen zu können. Das Gesetz bietet hierfür in § 1173a Art. 45b ABGB das Institut der Probezeit.

Gesetzliche Vermutung der Probezeit

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Vereinbarung über die Probezeit getroffen, so gilt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen eine Probezeit gemäss § 1173a Art. 45b ABGB als vereinbart. Dies gilt jedoch nicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen, für welche eine Probezeit zwischen den Vertragsparteien ausdrücklich vereinbart werden muss.

Dauer der Probezeit

Die Dauer der Probezeit beträgt grundsätzlich einen Monat ab Stellenantritt. Diese kann auch verlängert, verkürzt bzw. ganz abbedungen werden. Eine Verlängerung ist nur auf die Dauer von maximal drei Monaten zulässig. Auch eine nachträgliche Vereinbarung über die Verlängerung ist zulässig, wenn die Probezeit noch nicht abgelaufen ist und die maximale Dauer nicht ausgeschöpft wurde. Wird unzulässigerweise eine über drei Monate hinausgehende Probezeit vereinbart, so gelten ab dem vierten Monat die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen.

Erneute Vereinbarung einer Probezeit mit demselben Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Grundsätzlich ist nur die einmalige Vereinbarung einer Probezeit zulässig. Eine Vereinbarung einer erneuten Probezeit kann gerechtfertigt sein, wenn dem Arbeitnehmer neue Aufgaben zugeteilt werden oder wenn das neue Arbeits-

verhältnis nach längerem Unterbruch wieder angetreten wird. Zudem ist die erneute Vereinbarung zulässig, wenn die Probezeit des ursprünglichen Vertrags noch nicht abgelaufen ist und im neuen Arbeitsvertrag die Fortsetzung vereinbart wurde. Auch hier ist die Maximalfrist von drei Monaten zu beachten.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit

Eine Probezeitkündigung ist wirksam, wenn sie vor oder am letzten Tag der Probezeit erfolgt. Die Kündigungsfrist kann somit auch nach dem Ablauf der Probezeit enden und der Arbeitnehmer ist bis zum Ablauf dieser Frist zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt grundsätzlich sieben Tage ab Zugang der Kündigung. Auch die Kündigungsfrist kann jedoch verlängert, verkürzt oder ganz wegbedungen werden. Die Kündigung muss dabei auf das Ende einer Woche ausgesprochen werden.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist auch in der Probezeit ohne Angabe von Gründen wirksam. Der Arbeitnehmer kann jedoch eine schriftliche Begründung und ein Arbeitszeugnis verlangen.

Verhinderung an der Arbeitsleistung während der Probezeit

Wird der Arbeitnehmer durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht unabhängig von seinem Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, verlängert sich die Probezeit um die Zeiträume der Arbeitsverhinderung und so kann die Probezeit auch über die Maximalfrist von drei Monaten hinaus dauern. Die im Gesetz vorgesehenen Sperrfristen, während denen keine Kündigung erfolgen darf (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft

oder Niederkunft), gelten während der Probezeit nicht.

Ebenso besteht in diesen Fällen keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Das Gesetz sieht eine solche Pflicht erst vor, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat. Überschreitet das Arbeitsverhältnis jedoch durch Verlängerung aufgrund von Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht die Maximaldauer der Probezeit von drei Monaten, so setzt eine Lohnfortzahlungspflicht ein.

Urlaub während der Probezeit

Auch in der Probezeit kann der Arbeitnehmer Urlaub beziehen. Dies jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Verlängerung der Probezeit tritt dadurch nicht ein.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt

paragraph 7

Rechtsanwälte
Attorneys at Law

Landstrasse 60
Postfach 343
9490 Vaduz
Tel.: +423 220 20 00
www.paragraph7.com