

# PersonalRAT

## Probezeit

Die Probezeit ist ein festgelegter Zeitraum, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer den abgeschlossenen Arbeitsvertrag unter vereinfachten Bedingungen wieder lösen können. Erst nach diesem Zeitraum gelten die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes.

In der Regel gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, im Arbeitsvertrag wurde auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart oder die/der Beschäftigte wird im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt. Die Probezeit ermöglicht es einerseits der/dem Beschäftigten herauszufinden, ob die angetretene Arbeitsstelle zu ihr/ihm passt, andererseits erhält der Arbeitgeber Gelegenheit festzustellen, ob der/die Beschäftigte für die auszuführende Tätigkeit geeignet ist. Für beide Seiten empfiehlt es sich, Fragen und Probleme sehr zeitig vertrauensvoll anzusprechen und zu klären. So können Probezeitkündigungen vermieden werden.

Stellt die/der Beschäftigte oder der Arbeitgeber während der Probezeit trotzdem fest, dass die Tätigkeit ihr/ihm nicht zusagt oder dass sie/er nicht geeignet ist, kann das Arbeitsverhältnis sowohl von der/dem Beschäftigten selbst als auch vom Arbeitgeber ohne Prüfung, ob soziale Gründe entgegenstehen, gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Kündigung muss während der Probezeit, d. h. spätestens am letzten Tag der Probezeit, ausgesprochen werden. Es gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende. Der Arbeitgeber muss der/dem Beschäftigten gegenüber die Kündigung nicht begründen. Sie ist jedoch unwirksam, wenn nicht zuvor der Personalrat angehört wurde. Dem Personalrat gegenüber ist die Kündigungsabsicht zu begründen. Der Personalrat wird versuchen, mit der/dem betreffenden Beschäftigten Kontakt aufzunehmen, um deren/dessen Sicht zu erfahren. Hat der Personalrat Bedenken, die gegen die Probezeitkündigung sprechen, so muss er diese dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitteilen. Ob den vom Personalrat geäußerten Bedenken gefolgt wird, entscheidet der Dienststellenleiter abschließend.

Gegen eine Probezeitkündigung kann gerichtlich ausschließlich wegen Formfehlern vorgegangen werden. Insgesamt darf die Probezeitkündigung, auch wenn das Kündigungsschutzgesetz (noch) keine Anwendung findet, nicht willkürlich und nicht aus sachfremden Motiven erfolgen oder eine unzulässige Maßregelung darstellen.

### Rechtsquellen:

§ 2 (4) TV-L	Probezeit
§ 34 (1) TV-L	Kündigungsfrist
§ 623 BGB	Schriftform der Kündigung
§ 1 (1) KSchG	Kündigung (6-Monats-Frist)
§ 73 (6) SächsPersVG	Anhörung des Personalrates bei Probezeitkündigung