



# Probezeit

In der Probezeit soll der/die Auszubildende prüfen, ob er/sie die richtige Berufswahl getroffen hat. Der Ausbildungsbetrieb soll während dieser Zeit die Eignung des/der Auszubildenden für den gewählten Beruf testen.

## Dauer der Probezeit im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG). Der Betrieb und der/die Auszubildende müssen die genaue Dauer der Probezeit vorab im Berufsausbildungsvertrag festlegen.

Ist dem Berufsausbildungsverhältnis ein Praktikum vorausgegangen, ist die Praktikumszeit nicht auf die Probezeit in dem folgenden Ausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an.

(NZA 2016, 228, beck-online)

## Verlängerung der Probezeit innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses

Eine Verlängerung der Probezeit über vier Monate hinaus ist nicht möglich. Eine Krankheit des/der Auszubildenden führt grundsätzlich nicht zur Unterbrechung der Probezeit.

ABER: Sollte die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit unterbrochen werden, können die Vertragsparteien (Betrieb und Auszubildende/r bzw. deren gesetzliche Vertreter) vereinbaren, dass die Probezeit verlängert wird (siehe § 1 Abs. 1 Berufsausbildungsvertrag - § 1 Abs. 1 Berufsausbildungsvertrag beinhaltet die Vereinbarung bereits). Die Verlängerung darf maximal den zeitlichen Umfang der Unterbrechung umfassen. Auf eine vertragliche Verlängerung der Probezeit kann sich der Auszubildende nach dem Grundsatz von Treu und Glauben aber nicht berufen, wenn er die Unterbrechung der Ausbildung selbst vertragswidrig herbeigeführt hat. (BAG, Urt. v. 9.6.2016 – 6 AZR 396/15).

Die Verlängerung der Probezeit ist der Handwerkskammer Berlin schriftlich mitzuteilen.

## Urlaub in der Probezeit

Während der Probezeit kann dem/der Auszubildenden durch den Betrieb Urlaub gewährt werden (pro Probemonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs). Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses innerhalb der Probezeit hat der/die Auszubildende Anspruch auf anteiligen Urlaub. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist der Urlaub abzugelten (§ 7 Abs. 4 BurlG).

## Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses vor und während der Probezeit

### Allgemeines und Frist

Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von jedem Vertragspartner ohne Angabe von Gründen fristlos oder mit einer Auslauffrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG).



Es kann nach Vertragsschluss auch schon vor der Probezeit gekündigt werden (§ 21 Abs. 1 BBiG analog).

### Form

Die Kündigung bedarf der Schriftform (§ 22 Abs. 1 BBiG) und muss dem Vertragspartner noch innerhalb der Probezeit zugehen. Die Beendigung muss der jeweiligen Innung bzw. 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 gesetzliche/n Vertreter/-in auszuhändigen. Die Kündigung ist an die Eltern zu richten und ihnen muss die Kündigung noch innerhalb der Probezeit zugehen. Erst dann wird die Kündigung wirksam.

### Schwangerschaft

Die Kündigung der schwangeren Auszubildenden vor und in der Probezeit ist nicht möglich. Nur in Ausnahmefällen, wo die Schwangerschaft nicht ursächlich ist, kann mit Zustimmung des LAGetSi (Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin) eine Kündigung erfolgen.

### Zustimmungserfordernis

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor Ausspruch einer Kündigung generell anzuhören (§ 102 BetrVG).

## **Dauer der Probezeit im Rahmen eines Umschulungsverhältnisses**

Bei Umschulungsverhältnissen ist die Vereinbarung einer Probezeit nicht gesetzlich geregelt und daher nicht zwingend, Umschüler/-innen sind keine Auszubildenden im Sinne des BBiG! Eine Probezeit von bis zu sechs Monaten gilt als angemessen.

## **Kündigung eines Umschulungsverhältnisses während der Probezeit**

### Allgemeines und Frist

Für Umschüler/-innen gilt § 22 BBiG nicht, da sie keine „Auszubildenden“ sind. Die Kündigungsfrist in der Probezeit bemisst sich nach § 622 Abs. 3 BGB. Es besteht eine Kündigungsfrist von 2 Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung, es sei denn ein anzuwendender Tarifvertrag bestimmt abweichende Fristen. Die Kündigung muss innerhalb der Probezeit zugehen; der Beendigungszeitpunkt des Umschulungsverhältnisses durch die Kündigung darf außerhalb der Probezeit liegen.

### Form

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und ist der jeweiligen Innung bzw. der Handwerkskammer umgehend mitzuteilen.

### Zustimmungserfordernis

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor Ausspruch der Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG).



## Rechtsgrundlagen

Auszubildende: §§ 20 ff BBiG, § 102 BetrVG, § 7 Abs. 4 BurlG

Umschüler/-innen: § 622 BGB, § 102 BetrVG, § 7 Abs. 4 BurlG

Fragen zu diesem Thema beantwortet Ihnen gerne:

Ausbildungsberatung, [abb@hwk-berlin.de](mailto:abb@hwk-berlin.de), Tel.: +49 30 259 03 -347 (Sekretariat)

Stand: April 2019 | MB Probezeit