

# Dauer der Probezeit im Ausbildungsverhältnis

---

## Das sollten Sie wissen!

Nach der Regelung in § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) muss die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Sie beginnt mit dem Tag des Beginns des Ausbildungsverhältnisses, unabhängig davon, ob der Auszubildende die Tätigkeit an diesem Tag aufnimmt oder möglicherweise krankheitsbedingt daran gehindert ist. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich jederzeit ohne die Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden.

Was passiert aber, wenn der Auszubildende während der Probezeit für längere Zeit an der Durchführung seiner Ausbildung gehindert ist? Einen solchen Fall hatte das Bundesarbeitsgericht im Juni 2016 zu entscheiden (BAG, Urteil vom 6. Juni 2016 – 6 AZR 396/15). Von seiner viermonatigen Probezeit war der Auszubildende sieben Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig. In seinem Ausbildungsvertrag fand sich der Passus: „Wird die Ausbildung

während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.“ Der Ausbilder kündigte dem Auszubildenden (erst) nach Ablauf der viermonatigen Probezeit fristlos. Dagegen wehrte sich der Auszubildende unter Verweis auf die bereits abgelaufene Probezeit und reichte Klage ein.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, das Landesarbeitsgericht wiederum der Klage stattgab, entschied das BAG unter Verweis auf die Verlängerungsvereinbarung zugunsten des Beklagten (= Ausbilder). In seinen Gründen führte es zunächst aus, dass eine Vereinbarung zwischen Ausbilder und Auszubildendem, welche zuungunsten Letztgenanntem von den Vorschriften im BBiG abweicht, grundsätzlich nichtig sei. Die vertragliche Verlängerung der Probezeit im

Falle einer erheblichen Unterbrechung der Ausbildung sei jedoch keine solche Regelung. Vielmehr diene sie der Erfüllung des Zwecks der Probezeit,

- einerseits sicherzustellen, dass der Ausbilder den Auszubildenden auf seine Eignung für den Beruf testen kann,
- andererseits auch dem Auszubildenden die Möglichkeit der Prüfung zu geben, ob dieser Beruf seinen Vorstellungen und Neigungen entspricht.

Eine verlängerte Probezeit liegt damit im Interesse beider Vertragsparteien. Erst dadurch erhalten beide Parteien die Möglichkeit, die Dauer der Probezeit tatsächlich auszunutzen. Nicht zuletzt gibt sie dem Auszubildenden auch erst die Chance, dem Ausbilder sein Können unter Beweis zu stellen und eine vorzeitige Beendigung durch Kündigung seitens des Ausbilders mangels Erpro-

bungsmöglichkeit zu vermeiden. Durch die Beschränkung auf den Zeitraum der Unterbrechung wird der Auszubildende schließlich nicht zusätzlich belastet, die Dauer der tatsächlichen Erprobung bleibt letztlich unverändert.

Fazit: Die vertragliche Vereinbarung einer Verlängerung der Probezeit bei

einer Unterbrechung der Ausbildung um mehr als ein Drittel der Probezeit ist zulässig, soweit die Verlängerung sich auf den Zeitraum der Unterbrechung beschränkt. Dabei ist grundsätzlich unerheblich, welche Gründe zu der Unterbrechung geführt haben und aus wessen Sphäre sie stammen. Hat der Auszubildende jedoch die Unterbrechung der Ausbildung selbst

vertragswidrig herbeigeführt, ist ihm eine Berufung auf die Verlängerung der Probezeit verwehrt.