

DIE PROBEZEIT

Die Probezeit erlaubt es den Parteien, sich näher kennenzulernen. Damit verbunden sind kürzere Kündigungsfristen auf beiden Seiten und die Nicht-Anwendbarkeit der Bestimmungen zum Schutz gegen die Kündigung zu Unzeit für den Arbeitnehmer.

Dauer

Sieht weder eine schriftliche Vereinbarung noch ein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag (GAV oder NAV) etwas anderes vor, gilt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen von Gesetzes wegen eine Probezeit von einem Monat. Bei befristeten Verträgen wird keine Probezeit vermutet; eine solche kann jedoch vereinbart werden (siehe juristisches Factsheet zum befristeten Vertrag vom Juni 2014).

Mittels schriftlichem Einzelarbeitsvertrag, GAV oder NAV kann die Probezeit verkürzt, wegbedungen oder verlängert werden. Die maximal zulässige Dauer beträgt drei Monate. Sogar mit dem Einverständnis beider Parteien kann die Probezeit nicht darüber hinaus verlängert werden.

Kündigungsfristen und -termin

Während der Probezeit kann der Vertrag unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Diese Frist kann durch schriftliche Vereinbarung abgeändert oder wegbedungen werden; im letzteren Fall endet das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung. Einen Termin (z.B. Ende der Arbeitswoche) gilt es vorbehaltlich einer anderslautenden Abrede während der Probezeit nicht zu beachten. Um von dieser verkürzten Kündigungsfrist profitieren zu können, muss die Kündigung zwingend während der Probezeit zugegangen sein. Es ist hingegen nicht massgeblich, ob die Kündigungsfrist noch während oder schon nach der Probezeit ausläuft.

Probezeit und Arbeitsunfähigkeit

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. Der Arbeitnehmer ist während der Probezeit nicht gegen eine Kündigung zu Unzeit geschützt, d.h. der Arbeitgeber kann ihn trotz Militär, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft entlassen. Ob der Schutz gegen die Kündigung zu Unzeit anwendbar ist, hängt vom Zeitpunkt ab, in dem die Kündigung dem Arbeitnehmer zugeht.

Eine Probezeit pro Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich kann zwischen den gleichen Parteien nur eine Probezeit von drei Monaten vereinbart werden, ausser bei längeren Vertragsunterbrüchen oder wenn der Arbeitnehmer eine gänzlich andere Funktion übernimmt. Lehrlingen, die nach dem Lehrverhältnis fest angestellt werden, kann nach Ansicht diverser Autoren keine zweite Probezeit auferlegt werden. Wechselt hingegen ein Leiharbeiter in den Einsatzbetrieb, ist eine neue Probezeit zulässig, ebenso bei einem Teilnehmer eines Arbeitslosenprogramms, der anschliessend mit dem Betrieb einen Arbeitsvertrag abschliesst.



Juni 2014