

[Tipps](#) » [Beruf & Recht](#) » [Berufsstart & Praktikum](#) » Abmahnung in der Probezeit

Abmahnung in der Probezeit



In der Probezeit können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschnuppern. Ein halbes Jahr dauert sie maximal - das schreibt der Gesetzgeber vor. Abmahnungen sind in dieser Zeit eher selten. Eher wird gleich gekündigt. [19.11.2007]

"Im Idealfall mündet die Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis", sagt Valentine Reckow, Rechtsanwältin in Berlin. Doch das ist nicht immer der Fall - denn für den Arbeitgeber ist die Probezeit gerade deswegen so attraktiv, weil er ohne die Angabe von Gründen dem Angestellten mit einer verkürzten Frist kündigen kann. "Zwei Wochen beträgt die Kündigungsfrist in der Probezeit", sagt Rechtsanwalt Dr. Martin Hensche aus Berlin. Gesetzlich fixiert sind in einem regulären Arbeitsverhältnis vier Wochen zum 15. oder dem Ende eines Monats - oder die Frist, die im Vertrag festgeschrieben ist. Sie darf nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen kürzer sein.

Abmahnung statt Kündigung

Sechs Monate dauert die Probezeit längstens - gleichzeitig beginnt mit dem ersten Tag der Anstellung die so genannte gesetzliche Wartefrist, die ebenfalls ein halbes Jahr dauert. Erst dann greift der gesetzliche Kündigungsschutz. "Die Zeit ist deckungsgleich - nur greifen zwei unterschiedliche Gesetze", erläutert Hensche. Während die Probezeit durch das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) geregelt wird, gilt zudem ein eigenes Kündigungsschutzgesetz.

Abgemahnt werden kann in der Probezeit genauso wie in einem festen Arbeitsverhältnis. "Davon wird ein Arbeitgeber aber kaum Gebrauch machen, wenn er so leicht kündigen kann", sagt Hensche. Macht er das doch, betont Reckow, sollte sich ein Arbeitnehmer den jeweiligen Vorwurf sehr zu Herzen nehmen. "Es ist besser, wenn der Arbeitgeber nur die gelbe Karte zeigt, statt einen gleich vor die Tür zu setzen", sagt sie. Er zeige damit eher seine Wertschätzung und betone, dass ihm an der Qualifikation seines Mitarbeiters liege und er ihm eine zweite Chance geben will.

Pünktlichkeit ist Trumpf

Gründe für Abmahnungen sind dieselben, die auch einem gestandenen Mitarbeiter drohen können. "Mangelnde zeitliche Disziplin ist da ganz vorn auf der Liste", sagt Hensche. Dazu gehören Verspätungen genauso wie etwa Arbeitsbummelei oder zu lange Pausen. Weitere Gründe können Fehlverhalten gegenüber Kunden oder Pflichtverstöße sein. "Diebstahl, Unterschlagung oder Vertrauensbruch hingegen werden selten abgemahnt - sie werden meist sofort mit der Kündigung quittiert."

Die Abmahnung ist vor allem eine formelle Sache. Nicht jeder darf sie aussprechen, zudem müssen verschiedene Formalitäten eingehalten werden. Abmahnungsberechtigt sind der Arbeitgeber, der so genannte kündigungsberechtigte oder Disziplinarvorgesetzte sowie alle Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Position befugt sind, anderen verbindliche Weisungen zu geben.

Abmahnung: Strenge formale Regeln

In der Abmahnung muss genauestens aufgeführt sein, wo sich ein Mitarbeiter sein Fehlverhalten erlaubt hat (Abteilung, Stockwerk, Büroraum usw.) und was er sich hat zuschulden kommen lassen. Dazu müssen auch betroffene und beteiligte Personen namentlich genannt werden. Damit alles seine Ordnung hat, muss die Abmahnung zudem schriftlich übergeben werden. Der Verwarnte muss sie unterschreiben und damit bestätigen, dass der gemachte Vorwurf zutrifft.

Um nicht gleich mit der Formalkeule zu kommen, können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter allerdings auch in der Probezeit zur Seite nehmen und darüber in Kenntnis setzen, dass ihnen an Arbeit oder Verhalten etwas nicht passt. "Da muss man nicht gleich mit Abmahnung oder Kündigung kommen", sagt Hensche.

14-tägige Kündigungsfrist

Die 14-tägige Kündigungsfrist gilt bis zum letzten Tag der Probezeit, darauf macht Rechtsanwältin Reckow aufmerksam. "Sie gilt nicht nur fünfeinhalb Monate." So könne sich ein Arbeitnehmer bis zum letzten Tag der Probezeit in der Sicherheit wiegen, er werde übernommen - der Chef kann ihm jedoch noch an diesem Abend einen Strich durch die Rechnung machen. "Dann muss er noch zwei Wochen arbeiten, wird dafür auch bezahlt - aber dann ist die Anstellung vorbei", erläutert sie.

Zwei Möglichkeiten gibt es, eine Probezeit vertraglich zu fixieren. "Entweder ist sie in einen unbefristeten Arbeitsvertrag integriert oder der Arbeitgeber kündigt einen befristeten Vertrag aus", sagt Hensche. Auf Branche und Arbeitgeber komme das an, aber auch auf die konkrete Jobbeschreibung. So werden Fachkräfte, die dringend gesucht werden, eher eine kurze Probezeit in einem Vertrag mit möglichst attraktiven Konditionen integriert finden. "Je geringer die Anforderungen an die Qualifikation sind, um so eher gibt es ein 'hire and fire'", sagt Reckow.

Probezeit ist kein Muss

Der Gesetzgeber schweigt sich unterdessen aus, was die Festschreibung der Probezeit angeht. "Die Parteien können eine Probezeit vereinbaren, müssen sie aber nicht." Stehe in einem Vertrag keine Klausel, die die Probezeit regelt, ist der Arbeitnehmer direkt fest angestellt, betont Hensche. "Man muss die Probezeit vereinbaren, sonst gibt es sie nicht."

Wer einen auf eine bestimmte Zeit befristeten Arbeitsvertrag bekommt, kann normalerweise nicht gekündigt werden - dies ist einer der wenigen Vorteile des befristeten Arbeitsverhältnisses. "Es sei denn", sagt Hensche, "der Arbeitgeber schreibt eine Klausel in den Vertrag, dass er doch kündigen kann." Das habe sich in den vergangenen Jahren zunehmend eingebürgert, sagt er.

Die Kündigung geht also in der Probezeit schnell und problemlos - zumindest für den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer darf sich in dieser Zeit immer auf dem Schleudersitz wägen. "Aber er muss den Grund für eine Kündigung nicht

unbedingt immer bei sich selbst suchen", sagt Reckow. So könne es etwa sein, dass über eine Stelle von Unternehmensseite noch nicht endgültig entschieden ist oder die Auftragslage sich in der Probezeit verschlechtert hat.

(Verena Wolff / Bild: Photo Alto)

Weiterführende Informationen im Internet:

Arbeitsrechtliche Aspekte der Probezeit

http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Probezeit.html

Weitere mögliche Schritte für Ihre Karriere:

- » [Finden Sie jetzt den passenden Job!](#)
- » [Lassen Sie sich von Arbeitgebern finden. Aktivieren Sie Ihren Lebenslauf.](#)
- » [Bringen Sie Ihre Karriere auf den richtigen Weg - mit den Karriere-Tools.](#)