PROBEZEIT RICHTIG HANDHABEN

Ausdrückliche Regelungen zur Probezeit sind auch bei befristeten Verträgen empfehlenswert.

Wie gut man auf Dauer zusammenarbeitet, ist in der Bewerbungsphase nicht abschliessend zu erkennen. Die Probezeit schafft Raum, um sich im Arbeitsalltag vertieft kennenzulernen.

Wenn zwei Parteien miteinander einen Arbeitsvertrag abschliessen, gilt der erste Monat von Gesetzes wegen als Probezeit. Im Einverständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann diese Frist auf drei Monate ausgedehnt werden. Dies muss schriftlich erfolgen. Eine Verlängerung auf mehr als drei Monate ist im Normalfall nicht zulässig. Ob der Vertrag über ein volles oder ein Teilzeitpensum abgeschlossen wird, spielt keine Rolle. Eine Probezeit festzulegen, ist nur dort zulässig, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch keine Erfahrungen miteinander sammeln konnten. Wenn eine Person also zuerst im Stundenlohn angestellt war und dann auf einen Vertrag mit Monatslohn wechseln kann, gibt es keine Probezeit mehr – die beiden Parteien konnten sich ja bereits kennenlernen. Das gilt auch, wenn Mitarbeitende im gleichen Betrieb in eine andere Position wechseln.

Aufschiebende Situationen

Es gibt bestimmte Verhinderungsgründe, bei denen eine Verlängerung der Probezeit über drei Monate hinaus trotzdem möglich ist. Etwa dann, wenn der oder die Mitarbeitende während der Probezeit erkrankt oder verunfallt. Die Probezeit wird dann automatisch um den entsprechenden Zeitraum verlängert. Als Verhinderungsgrund gelten auch Absenzen aufgrund von gesetzlichen Pflichten, welche Mitarbeitende übernehmen müssen, beispielsweise Militärdienst. Der Bezug von Ferientagen während der Probezeit verlängert die Probezeit hingegen nicht.

Vorzeitige Auflösung und Kündigung

Während der Probezeit sieht das Gesetz eine Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen vor. Wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist die Kündigung auf jeden Tag möglich, nicht nur auf das Ende einer Arbeitswoche. Die beiden Vertragsparteien können die Kündigungsfrist während der Probezeit aber auch wegbedingen oder verlängern – durch schriftliche Vereinbarung oder weil ein Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag es so vorsieht. Von Gesetzes wegen kann eine Kündigung während der Probezeit mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich aber für beide Parteien, immer schriftlich mit eingeschriebenem Brief zu kündigen. Die gesetzlichen Sperrfristen (Kündigungsschutz) gelten während der Probezeit nicht: Wenn Mitarbeitende während der Probezeit erkranken oder verunfallen, kann ihnen der Arbeitgeber kündigen. Auch Schwangerschaft ist während der Probezeit kein Hinderungsgrund für eine Kündigung. Aber aufgepasst: Erfolgt eine Kündigung nur aufgrund der Schwangerschaft, kann dies missbräuchlich sein und von der Arbeitnehmerin angefochten werden.

Befristete Arbeitsverträge

Ein Arbeitsverhältnis kann auch befristet abgeschlossen werden. Das heisst, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind das Anfangs- und das Enddatum der Zusammenarbeit im Voraus klar. Eine Probezeit sieht das Gesetz in diesem Fall nicht vor. Wer als Arbeitgeber unliebsame Überraschungen oder teure Auseinandersetzungen vermeiden will, tut aber gut daran, auch bei befristeten Verträgen ausdrückliche Regelungen zur Probezeit und zu einer vorzeitigen Kündigung festzulegen.

Nicole von Reding ist Vorstandsmitglied des Schweizerischen Treuhänderverbands TREUHAND|SUISSE, Sektion Zürich