



Was Sie schon immer über die Probezeit wissen wollten

(Datenherkunft = BDO-Newsletter, November 2018)

Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen

Jeder Arbeitnehmende und jede Arbeitgeberin kennt den Begriff «Probezeit». Dennoch ergeben sich immer wieder Unsicherheiten. Ist es zutreffend, dass die Probezeit auf einen Tag verkürzt werden kann? Stimmt es, dass bei einer Krankheit während der Probezeit kein Lohn bezahlt werden muss?

Die Probezeit ist dazu da, dass sich Arbeitnehmende und Arbeitgeberin kennenlernen können. Es geht darum herauszufinden, ob man zusammenpasst. Aus diesem Grund bestehen für diese Zeit besondere Regelungen. Die vertraglichen Änderungen der gesetzlichen Regelungen müssen immer schriftlich erfolgen und dürfen dem Gesetz nicht widersprechen.

1. Wie lange dauert die Probezeit?

Gemäss Gesetz gilt bei **unbefristeten Arbeitsverhältnissen** der erste Monat als Probezeit. Durch schriftliche Vereinbarung, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag kann die Probezeit verkürzt, ganz wegbedungen oder auf höchstens drei Monate verlängert werden. Übrigens: Diese Regelung gilt auch bei Teilzeitarbeit. Die Probezeit verlängert sich nicht, wenn jemand nur halbtags arbeitet.

Aufgepasst: Beim echten **befristeten Arbeitsvertrag** gibt es keine Probezeit gemäss Gesetz. Wollen die Parteien dennoch eine Probezeit vereinbaren, müssen sie dies schriftlich festhalten.

2. Kann die Probezeit verlängert werden?

Eine Verlängerung der Probezeit auf mehr als drei Monate ist grundsätzlich nicht zulässig. Wird die Probezeit trotzdem auf mehr als drei Monate vereinbart, gilt ab dem vierten Anstellungsmonat bis zum Ende der zu langen Probezeit automatisch die gesetzliche Kündigungsfrist von einem Monat. Wird die Probezeit hingegen infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt, so führt dies zu einer entsprechenden Verlängerung der Probezeit.

Auch beim Bezug von Ferien verlängert sich die Probezeit nicht automatisch. Der Arbeitgeber muss mit dem Bezug der Ferien einverstanden sein und ist selber dafür verantwortlich, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer trotz Ferienbezug ausreichend kennenzulernen. Vertraglich wäre jedoch eine Verlängerung der Probezeit um die Dauer der Ferien möglich, wenn die Probezeit dadurch effektiv nicht mehr als drei Monate dauert.

3. Welche Kündigungsfrist gilt innerhalb der Probezeit?

Gemäss Gesetz kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen (Kalender- nicht Arbeitstage) auf jeden Zeitpunkt gekündigt werden. Diese Bestimmung kann durch schriftliche Vereinbarung, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag geändert werden. So kann eine längere oder auch eine kürzere Kündigungsfrist als sieben Tage vereinbart werden. Auch kann ein bestimmter Kündigungstermin vereinbart werden, z.B. immer nur auf das Ende einer Woche. Ebenfalls möglich wäre, ganz auf eine Kündigungsfrist zu verzichten.

4. Wann muss die Kündigung während der Probezeit spätestens erfolgen?

Damit die (verkürzten) Kündigungsfristen und -termine zur Anwendung gelangen, muss eine Kündigung noch innerhalb der Probezeit erfolgen und die Gegenpartei muss diese noch während der Probezeit erhalten. Die Kündigungsfrist kann dann über die vereinbarte Probezeit hinaus dauern. Das Arbeitsverhältnis wird erst mit dem Ablauf der Kündigungsfrist beendet.

5. Darf der Arbeitgeber kündigen, wenn die Arbeitnehmerin während der Probezeit erkrankt oder verunfallt?

Ja. Die gesetzlichen Sperrfristen gelten während der Probezeit nicht. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis somit während der Probezeit auch kündigen, wenn der Arbeitnehmer krank ist oder einen Unfall hatte.

6. Hat die kranke Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Probezeit?

Hier kommt es auf die vertraglichen Regelungen an. Das Gesetz sieht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen während den ersten drei Monaten keine zwingende Lohnfortzahlung bei Krankheit vor.

Besteht eine **Krankentaggeldversicherung**, sind die entsprechenden Versicherungsbedingungen massgebend. Diese können eine Lohnfortzahlung bereits ab dem ersten Tag vorsehen, häufig gilt jedoch eine Karenzfrist von 14, 30 oder gar 90 Tagen. Es empfiehlt sich deshalb, bei einem Stellenwechsel die Versicherungsbedingungen der neuen Arbeitgeberin genau zu studieren. Bei einer fehlenden Versicherungsdeckung während der Probezeit sollte eine private Versicherungslösung gesucht werden.

Vielleicht lohnt es sich, die Weiterführung der Versicherung des alten Arbeitgebers durch Übertritt in die Einzel-Taggeldversicherung einzugehen (sogenannte Abredeversicherung). Die je nachdem sehr kurze gesetzliche Lohnfortzahlungsdauer während der Probezeit und im ersten Dienstjahr führt bei fehlender Krankentaggeldversicherung ansonsten schnell zu einem empfindlichen und nicht gedeckten Lohnausfall.

7. Gibt es eine Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit verunfallt?

Der obligatorische Unfallversicherungsschutz besteht bereits ab dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer erhält somit seine Lohnfortzahlung von der Unfallversicherung ab dem dritten Tag und ist damit wesentlich bessergestellt als in einem Krankheitsfall.

8. Was gilt, wenn die Arbeitnehmerin vor Stellenantritt verunfallt?

Der Versicherungsschutz des neuen Arbeitgebers beginnt erst ab dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses. Verunfallt die Arbeitnehmerin vor Beginn des Versicherungsschutzes, kommt allenfalls die Versicherung des bisherigen Arbeitgebers zum Zug. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Unterbruch nicht länger als 31 Tage gedauert oder die Arbeitnehmerin eine Abredeversicherung abgeschlossen hat.

9. Darf bei einem Übertritt in eine andere Abteilung bei derselben Arbeitgeberin eine neue Probezeit vereinbart werden?

Eine neue Probezeit darf in dieser Situation nur in Ausnahmefällen vereinbart werden. Zulässig ist eine Probezeit, wenn der Arbeitnehmer eine völlig andere Funktion übernimmt, so dass die Arbeitgeberin ein nachvollziehbares Bedürfnis hat, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers für diesen Arbeitsplatz kennenzulernen. Keine neue Probezeit darf vereinbart werden, wenn ein Lernender nach Abschluss seiner Ausbildung bei der gleichen Arbeitgeberin einen normalen Arbeitsvertrag erhält.

10. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis bei einer Kündigung während der Probezeit?

Ja. Der Anspruch auf Ausstellung eines vollständigen Arbeitszeugnisses, das sich über Art und Dauer sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht, besteht auch während der Probezeit. Zu bedenken gilt es jedoch, dass ein solches Arbeitszeugnis nach einer so kurzen Anstellungsdauer wenig aussagekräftig sein wird.

Download als