



Rundschreiben Nr. 08/2019 – Löhne

ausgearbeitet von: Dott. Philipp Aichner

Bruneck, den 05.05.2019

Probezeit bei Arbeitsverträgen

Die Probezeit ist ein gesetzlich vorgegebenen Höchstzeitraum, wo die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) ein bestehendes Arbeitsverhältnis unter erleichterten Bedingungen auflösen können und zwar **ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist**.

Die Probezeit ist also eine Testphase für beide Vertragsparteien.

Die Probezeit zwischen den Vertragsparteien muss **schriftlich vereinbart** sein (Art. 2096 ZGB). In der Regel wird dies im Arbeitsvertrag festgelegt. Wichtig dabei ist, dass der Arbeitsvertrag **vor oder zeitgleich** zum Arbeitsbeginn unterzeichnet wird. Sollte der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag erst nach Arbeitsbeginn unterzeichnen, so gilt die Probezeit nicht mehr.

Der Gesetzgeber fixiert die maximale Probezeit mit 6 Monaten für leitende Angestellte und Angestellte mit gleichwertigen Aufgabengebiet bzw. mit 3 Monaten für die restlichen Kategorien (Art. 4, RDL N. 1825 vom 13.11.1924).

Innerhalb dieser gesetzlichen Rahmen regeln die einzelnen Kollektivverträge die Höchstdauer der Probezeit. Sie hängen dabei maßgeblich von der Einstufung eines Arbeitnehmers ab. Die dort vorgegebene Probezeit darf im individuellen Arbeitsvertrag nicht überschritten werden.

Die Probezeit wird grundsätzlich bei Abwesenheiten durch Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Freistellungen, Urlaub oder Streik unterbrochen.

ACHTUNG: Jeder einzelne Kollektivvertrag kann diese Unterbrechungen regeln – deshalb ist der Sachverhalt von Fall zu Fall immer genau zu prüfen.

Wie bereits erwähnt, kann während der Probezeit das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ohne Angabe eines Grundes und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Der Arbeitnehmer hat auf jeden Fall Anrecht auf die Entlohnung für die erbrachte Arbeitsleistung.

Der Arbeitnehmer muss jedoch sowohl zeitlich wie fachlich die Möglichkeit haben, sich zu beweisen und zwar für die Arbeit, für welche er angestellt wurde. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Aufgabenbeschreibung im Arbeitsvertrag genau angegeben wird und der ausgeführten Arbeit entspricht. Es gibt ein interessantes Kassationsurteil (Nr. 2357 vom 17.02.2003), welches eine Entlassung während nicht bestandener Probezeit widerrufen hat. Der lohnabhängige Arbeitnehmer konnte nachweisen, dass er während der Probezeit nicht die im Arbeitsvertrag angegebenen



Tätigkeiten ausüben durfte und somit hatte er nicht die Möglichkeit, seine Fähigkeiten in seinem Aufgabenbereich des Arbeitsvertrages zu beweisen.

Rechtlich gesehen ist die Mitteilung der Entlassung aufgrund nicht bestandener Probezeit nicht zwingend in schriftlicher Form vorgesehen. Wir empfehlen jedoch, die **Mitteilung einer Entlassung während der Probezeit auf jeden Fall schriftlich zu machen.**

