



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



65

Kann die Probezeit verlängert werden?

Antwort

Kurzfassung: Meistens nein.

Langfassung: Die Probezeit soll bekanntlich dazu dienen, dass beiderseits geschaut wird, ob es für den Fortgang des Arbeitsverhältnisses "passt". Daher wird für diese Zeit die Möglichkeit einer einfacheren Kündigung im Arbeitsvertrag vereinbart.

Aber häufig ist es dann so, dass selbst nach dem Höchstzeitraum von 6 Monaten zumindest für den Träger als

Arbeitgeber nicht hinreichend feststeht, ob die Probezeit als "bestanden" gilt. Da nach den 6 Monaten entsprechend der gesetzlichen Vorgabe die Möglichkeit der einfacheren Kündigung wegfällt und zudem in größeren Einrichtungen dann auch der Kündigungsschutz greifen würde, kommt an dieser Stelle oftmals von Arbeitgebern die Idee auf, die Probezeit doch einfach zu verlängern.

Aber Vorsicht: Zumindest für den Träger ist das eine ganz schlechte Idee. Zwar ist es möglich, eine solche Vereinbarung

beiderseits zu treffen. Allein, die damit bezweckten rechtlichen Folgen (nämlich eine weiterhin vereinfachte Kündigungsmöglichkeit) lassen sich damit nicht erreichen. Es ist also eine Vereinbarung ohne viel Wert!

Denn für eine nach 6 Monaten ausgesprochene Kündigung gelten mindestens die ordentlichen Kündigungsfristen bzw. die Fristen aus Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Und außerhalb des Kleinbetriebes wird dann für eine Kündigung auch noch ein Kündigungsgrund gemäß KSchG, d.h. ein betriebsbedingter, personenbedingter oder verhaltensbedingter Grund verlangt. Ein "es passt halt nicht so richtig" als Begründung ist dann nicht mehr möglich.

Denkbar ist allenfalls die einvernehmliche Verlängerung der Probezeit in einem Arbeitsverhältnis, wenn diese von vorneherein kürzer als 6 Monate vertraglich geregelt war. Ist die Probezeit zum Beispiel ursprünglich für einen Zeitraum von 4 Monaten festgelegt worden, so wäre eine Verlängerung um 2 Monate möglich, um sich weiter die vereinfachte Kündigungsmöglichkeit zu erhalten.

Wichtig: Auch eine Verlängerung der Probezeit innerhalb des Zeitraums von 6 Monaten ist nur möglich, wenn beide Seiten damit einverstanden sind. Einseitig bestimmen kann der Träger dies nicht.

Tipp:

Was den Kündigungsschutz angeht, so könnten Erzieher:innen relativ gefahrlos dem Ansinnen eines Arbeitgebers zustimmen, die Probezeit über den Zeitraum von 6 Monaten zu verlängern. Denn sie wären von Gesetzes wegen nach 6 Monaten so geschützt, als wenn es keine Probezeit gäbe.

Trägern dagegen bleibt bei Unsicherheit statt einer Verlängerung eigentlich nur, am Ende der Probezeit eine Kündigung mit längerer Kündigungsfrist als nötig auszusprechen, um zu schauen, ob vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angeboten wird. Allerdings dürfte eine solche Vorgehensweise nicht gerade auf Begeisterung stoßen und eher - und sicherlich nachvollziehbar - das Bestreben anstoßen, sich anderweitig nach einer passenden Einrichtung umzusehen.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.