



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.2. Probezeit

- 5.2.1. Dauer der Probezeit
- 5.2.2. Verlängerung der Probezeit?
- 5.2.3. Kündigung während der Probezeit
- 5.2.4. So urteilen die Gerichte

5.2.1. Dauer der Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit, die mindestens einen Monat und höchstens vier Monate betragen darf ([§ 20 BBiG](#)).

Die Vertragspartner sollen sich während der Probezeit darüber klar werden, ob das Ziel der Berufsausbildung erreicht werden kann und die hierfür erforderliche berufliche Eignung vorliegt.

Darüber hinaus sollte sich der Arbeitgeber Klarheit über eine mögliche Teamfähigkeit seines Auszubildenden verschaffen.

Wechselt ein Auszubildender während seiner Lehrzeit den Ausbildungsbetrieb, etwa bei Umzug in ein anderes Bundesland (Heimweh), Insolvenz des derzeit ausbildenden Unternehmens oder einfach weil der Auszubildende ein besseres Unternehmen gefunden hat, kann eine neue Probezeit, wiederum von bis zu vier Monaten vereinbart werden.

Gefällt dem Nachfolgeausbildungsbetrieb jedoch der Auszubildende nicht, besteht die Gefahr, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel, aufgrund unterschiedlicher Herangehensweisen an die Art und Weise der Ausbildung, nicht erreichen wird, ist die soziale Kompetenz des Auszubildenden unzureichend oder sprechen andere Gründe für einen Abbruch der Ausbildung in dem Zweitunternehmen, kann der Auszubildende innerhalb der 2. Probezeit natürlich ohne Angabe von Gründen entlassen werden.

Auszubildenden sei angeraten einen Wechsel in ein anderes Unternehmen genauestens abzuwägen.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.2.2. Verlängerung der Probezeit?

Eine Verlängerung der Probezeit ist grundsätzlich nicht möglich. Eine Vereinbarung über eine Verlängerung der Probezeit ist **nichtig** ([§ 25 BBiG](#)).

Nur wenn die Ausbildung während der Probezeit **um mehr als ein Drittel dieser Zeit** unterbrochen wird, verlängert sich die Probezeit um diesen Zeitraum (§ 1 Nr. 2 des Ausbildungsvertrages).

Beispiel:

Ausbildungsbeginn:

01.07.2005

Probezeitende laut Vertrag:

30.10.2005

Auszubildender erkrankt während der Probezeit insgesamt 6 Wochen. Die Probezeit verlängert sich daher gem. § 1 Nr. 2 des Ausbildungsvertrages um 6 Wochen bis zum 14.12.2005

Keine Verlängerung, wenn Lehrling nur 3 Wochen erkrankt!



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.2.3. Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Ausbildungsvertrag **jederzeit ohne Angaben von Gründen fristlos** kündigen ([§ 22 Abs. 1 BBiG](#)).

Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grds. **nicht** möglich

Die Kündigung muß schriftlich erfolgen ([§ 22 Abs. 3 BBiG](#)) und dem Vertragspartner vor Ende der Probezeit zugegangen sein. Sie muß der Kammer umgehend mitgeteilt werden (Mitteilungsformular).

Auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses innerhalb der Probezeit hat der Auszubildende Anspruch auf anteiligen Urlaub.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.2.4. so entscheiden Gerichte

nr.1

Geht der Auszubildende im unmittelbaren Anschluß an ein vorzeitig beendetes Berufsausbildungsverhältnis mit einem anderen Ausbildungsbetrieb ein neues Berufsausbildungsverhältnis unter Anrechnung der bereits zurückgelegten Ausbildungszeit ein, so gilt eine erneute Probezeit. Dies gilt erst recht, wenn das Ausbildungsziel modifiziert wird (hier: von Grundausbildung zum Hochbaufacharbeiter in Spezialbaufacharbeiter-Maurer).

Für Umstände, die die Treu- oder Sittenwidrigkeit einer Probezeitkündigung begründen, ist der Auszubildende darlegungs- und beweispflichtig. Der Darlegung anderweitiger Kündigungsgründe durch den Ausbildenden bedarf es nicht. Etwas anderes kann gelten, wenn bereits das äußere Bild des Geschehensablaufs für sitten- oder treuwidrige Gründe spricht.

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 25.2.1997, 8 Sa 420/96.

EzB, § 13 BBiG Nr. 26



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

nr.2 **Schließen dieselben Parteien im Rahmen einer Stufenausbildung nach Maßgabe der VO über die Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie v. 25.5.1991 (BGBl. I, S. 703) im zeitlichen Anschluß an die Beendigung einer Ausbildungsstufe jeweils einen neuen Ausbildungsvertrag über die Ausbildung in der Folgestufe (hier: Bekleidungsnäher, Bekleidungsfertiger und Bekleidungsschneider), ist als Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses i. S. des § 13 S. 1 BBiG die Ausbildung in der ersten Ausbildungsstufe anzusehen.**

Die Probezeit ist damit durch die in dieser Stufe vereinbarte Probezeit erfüllt. Die Vereinbarung einer weiteren Probezeit in der Folgestufe weicht zu Ungunsten des Auszubildenden von § 13 BBiG ab und ist insoweit nach § 18 BBiG unzulässig (gegen die h. M in der Literatur, z. B. GEDON/SPIERTZ, BBiG, Stand Juli 1991, § 13 Rn. 18, NATZEL, BBiG, 3. Aufl., S. 349 f., WEBER, BBiG, Stand Juli 1991, § 26 Anm. 7).

BAG, Urt. v. 27.11.1991 - 2 AZR 263/91
EzB, § 13 BBiG Nr. 23

nr.3 **Beschäftigt ein Ausbilder einen Auszubildenden unmittelbar vor Beginn der Ausbildungszeit als >>Praktikanten<<, so gilt die Praktikantenzeit bereits als Ausbildungszeit. Dies hat zur Folge, daß die Probezeit bereits während der Praktikantentätigkeit läuft.**

Arbeitsgericht Wetzlar, Urteil vom 24.10.1989, 1 Ca 317/89.
EzB, BBiG § 15 Abs. 1, Nr. 19



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

- nr.4 **Bestand zwischen den Parteien eines Berufsbildungsverhältnisses in den letzten sechs Monaten vor Beginn desselben ein >>vorläufiges Arbeitsverhältnis, welches mit Beginn des neuen Lehrjahres in einen Lehrvertrag übergehen<< soll, so ist die Vereinbarung einer Probezeit im Berufsausbildungsvertrag zumindest insoweit unwirksam, als sie die gesetzliche Mindestprobezeit von einem Monat (§ 13 Satz 2 BBiG) überschreitet.**

Arbeitsgericht Wiesbaden, Urteil vom 17.01.1996, 6 Ca 3242/95.
abgedruckt: EzB. BBiG § 13, Nr. 24

- nr.5 **Der besondere Kündigungsschutz einer werdenden Mutter besteht auch während der Probezeit.**

Da die Schwangerschaft nur zeitweise die Beschäftigung behindert, ist auch die Anfechtung wegen Irrtums über verkehrswesentliche Eigenschaften nicht berechtigt. Im Wege der einstweiligen Verfügung kann die Weiterbeschäftigung bis zum Beginn der sechswöchigen Schutzfrist verlangt werden, wenn die Kündigung offensichtlich unzulässig war.

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 7.2.1979, A 14 Sa 1457/78.
EzB, BBiG § 15 Abs. 1 Nr. 12



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

nr.6 **§ 15 Abs. 2 BBiG enthält den allgemeinen, für alle Berufsausbildungsverträge geltenden Grundsatz, daß eine ordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach Ablauf der vereinbarten Probezeit durch den Auszubildenden ausgeschlossen ist.**

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 22.1.1976, 3 Sa 713/75
EzB, BBiG § 15 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 13

*EzB = Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht,
Luchterhand Verlag