

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Verhalten während der Probezeit
4. Kündigung während der Probezeit
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Anrechnung - 1
  - 5.2 Anrechnung - 2
  - 5.3 Arbeitsverhältnis
  - 5.4 Schadensersatz
  - 5.5 Stufenausbildung
  - 5.6 Verlängerung
  - 5.7 Vorgeschaltetes Praktikum
  - 5.8 Zweites Ausbildungsverhältnis

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Gesetzgeber verlangt für Berufsausbildungsverhältnisse **von Rechts wegen** eine **Probezeit**. Die Regelung in § 20 BBiG ist **zwingend**. Das Gesetz darf nicht unterlaufen werden. Es steht den Parteien nur frei, im vorgegebenen Rahmen ihre individuelle **Dauer der Probezeit** zu vereinbaren.

#### **Praxistipp:**

Die Probezeit soll dem Ausbilder dazu dienen, die Geeignetheit des Auszubildenden für den Ausbildungsberuf festzustellen und sich zudem ein Bild darüber zu machen, ob er von seiner Art und seiner Person her in den Betrieb passt. Im Normalfall kann man bereits nach wenigen Wochen die Entscheidung treffen, ob der Auszubildende "passt". Während der Probezeit ist eine Trennung noch ohne Probleme möglich, danach nur, wenn der Ausbilder dafür einen wichtigen Grund hat. Die Chance Probezeitkündigung gibt es nur einmal - und bestimmte fachliche und persönliche Defizite lassen sich nicht beheben. Das spricht dafür, ein Ausbildungsverhältnis bereits in der Probezeit zu beenden, wenn der Auszubildende nicht "der Richtige" ist.

Im **Gegensatz zum Arbeitsverhältnis**, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren können, aber nicht müssen, ist die **Probezeit** bei einem Berufsausbildungsverhältnis nach § 20 Satz 1 BBiG Pflicht. Sie muss **mindestens einen Monat** und darf **nicht mehr als vier Monate** betragen. **Während dieser Probezeit** können sowohl der Ausbilder als auch der Auszubildende das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist **von heute auf morgen kündigen**. Nach der Probezeit ist das für beide Parteien, vor allem aber für den Ausbilder, schwieriger (dazu das Stichwort Auszubildende - Kündigung).

#### 2. Grundsatz

§ 20 Satz 1 BBiG sagt: *"Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit."*

#### **Praxistipp:**

Die Ausbildung junger Menschen kostet Zeit und Geld. Das BBiG gibt ihnen dennoch während der Probezeit die Möglichkeit, sich von heute auf morgen von der Ausbildungsstelle zu verabschieden. Deswegen sollten unbedingt die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden, wenn es um die Wahl der Dauer der Probezeit geht.

Ausbilder und Auszubildender haben **keine Möglichkeit**, ein Berufsausbildungsverhältnis **ohne Probezeit** zu vereinbaren. Die Probezeit muss beiden Vertragsparteien ausreichend **Gelegenheit** geben, die für das Ausbildungsverhältnis im gewählten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu **prüfen**.

**Beispiel:**

V gehört zu den Verlierern des Bildungssystems. Er hat die Schule abgebrochen, ist kurzfristig auf die schiefe Bahn geraten und hat dann über seinen Bewährungshelfer einen Job als Produktionshelfer bei Arbeitgeber A bekommen. Nach einigen Monaten spürt V, dass er im Leben doch noch nicht alles erreicht hat und es auch anders geht. Er macht seinen Hauptschulabschluss in der Abendschule, holt sich danach die mittlere Reife und interessiert sich fünf Jahre später für einen Ausbildungsplatz als Industriekaufmann. A hat ein großes Herz. Er freut sich, dass V endlich festen Boden unter den Füßen hat, und sagt ihm: "Über die Probezeit mach' Dir mal keine Gedanken. Ich weiß, was Du für'n Kerl bist. Du kannst bei mir gleich mit der Ausbildung anfangen." Das ist von A zwar nett gemeint, rechtlich aber nicht möglich. A und V haben nur die Möglichkeit, die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit auf das einmonatige Mindestmaß zu vereinbaren, verzichten dürfen sie darauf nicht.

Zur Dauer der Probezeit sagt § 20 Satz 1 BBiG : "Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen." Die Dauer der Probezeit ist nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG in die Vertragsniederschrift aufzunehmen.

Für die Berechnung der Probezeit ist der vertraglich vereinbarte **Ausbildungsbeginn** maßgeblich - nicht die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung. Im Übrigen reicht ein voller Monat immer vom Ersten bis zum Letzten.

**Beispiel:**

Eine Probezeit, die am 01.08. beginnt und einen Monat später enden soll, hat das Enddatum 31.08. Eine zweimonatige Probezeit endet am 30.09., eine dreimonatige am 31.10., die viermonatige am 30.11. Es gibt Ausbilder, die meinen, die Zeitdauer jeweils vom Monatsersten zum Monatsersten legen zu müssen. Das ist falsch. Der erste Tag der Probezeit wird nach § 187 Abs. 2 BGB bei der Fristberechnung mitgerechnet. Der volle Monat endet jeweils mit dem Monatsletzten.

Eine **generelle Verlängerung** der Probezeit ist nicht möglich. Nur in Ausnahmefällen wird man sie zulassen müssen (s. dazu BAG, 15.01.1981 - 2 AZR 943/78 ).

**Beispiel:**

Auszubildende B ist froh, endlich eine Ausbildungsstelle als Versicherungskauffrau gefunden zu haben. Sie hat gerade zwei Wochen ihrer viermonatigen Probezeit um, als sie beim Inline-Skaten von einem rücksichtslosen Raser angefahren und schwer verletzt wird. Ein zweimonatiger Krankenhausaufenthalt mit einer vierwöchigen Anschluss-Reha-Maßnahme ist die Folge. Die vertraglich vereinbarte Probezeit verstreicht bis auf die beiden ersten Wochen ungenutzt. Das wäre so ein Ausnahmefall, der eine Verlängerung der Probezeit rechtfertigen würde. Die vereinbarten vier Monate konnten den Zweck - Erprobung von Auszubildender und Auszubildendem/Ausbildungsstätte - nämlich gar nicht erfüllen. B war fast während der gesamten Erprobungsphase krank.

Um **Unsicherheiten** zu vermeiden, macht es bei einer Verlängerung Sinn, gleich die **zuständigen Stellen** - z.B. die IHK, die Handwerkskammer, die Innung - einzubeziehen. Darüber hinaus ist § 25 BBiG zu beachten:

"Eine Vereinbarung, die zuungunsten Auszubildender von den Vorschriften dieses Teils des Gesetzes abweicht, ist nichtig."

Das heißt im **Klartext**: Die Vereinbarung einer Probezeit von **weniger als einem Monat** und **mehr als vier Monaten** ist **unzulässig**. Ebenso wenig ist bei Auszubildenden eine **Befristung** der Probezeit möglich.

### 3. Verhalten während der Probezeit

Die Vertragspartner sollen sich in der Probezeit **kennen lernen**. Der Auszubildende muss **erfahren**, ob ihm **Ausbildung und Beruf gefallen**. Der Ausbilder muss erfahren, ob sein **Bewerber** für die Berufsausbildung **geeignet** ist. In kleineren Betrieben, in denen ein nahezu täglicher Umgang zwischen Ausbilder und Auszubildendem stattfindet, kommt es natürlich auch auf die **zwischenmenschlichen Beziehungen** an. Die "Chemie" muss halt stimmen.

#### **Praxistipp:**

In der Praxis erlebt man immer wieder, dass sinnlos gewordene Ausbildungsverhältnisse krampfhaft fortgesetzt werden und am Ende gar erfolglos sind. Es macht daher Sinn, die Probezeit als das ernst zu nehmen, was sie ist: eine Zeit der Erprobung. Wer merkt, und das gilt für beide Vertragspartner, dass man nicht miteinander kann oder dass der angestrebte "Traumberuf" doch nicht das Wahre ist, sollte lieber gleich in der Probezeit die Notbremse ziehen und das Ausbildungsverhältnis beenden. Das erspart allen Beteiligten eine Menge Ärger.

Auch wenn die Probezeit in erster Linie der **gegenseitigen Prüfung** dient: Sie ist **Teil des Ausbildungsverhältnisses** und Ausbilder und Auszubildender haben schon in der Probezeit gewisse **Pflichten**:

- so muss der **Auszubildende** sich **bemühen**, die **berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben** ( § 13 BBiG mit einer Vielzahl weiterer Pflichten für den "Azubi" ), und
- der **Ausbilder** hat dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden diese **Handlungsfähigkeit vermittelt** wird ( § 14 Abs. 1 BBiG - ebenfalls mit vielen weiteren Pflichten).

Bereits bei **Beginn der Probezeit** macht es Sinn, dem Auszubildenden einen umfangreichen Einblick in seinen **Wunschberuf** zu vermitteln. Er soll sich entscheiden, ob er wirklich die **richtige Wahl** getroffen hat. Auf der anderen Seite merkt der Ausbilder so sehr schnell, ob sein **Bewerber tatsächlich geeignet** ist und das **Ausbildungsziel** erreichen kann.

### 4. Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist** gekündigt werden ( § 22 Abs. 1 BBiG ).

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A betreibt ein Fachgeschäft für Käse und Molkereiprodukte. Zum 01.08. stellt er B als Auszubildenden ein. Während A im Vorstellungsgespräch noch einen guten Eindruck von B hatte, muss er bald feststellen, dass es der frisch gebackene Auszubildende mit der Hygiene nicht so genau nimmt und öfters nach Schweiß riechend und mit fettigen Haaren im Laden erscheint. A und B führen ein Gespräch. Ändern tut sich nichts. An einem Freitagnachmittag überreicht A dem B die Kündigung und sagt ihm, er könne ab morgen zu Hause bleiben.

Was bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses - wie bei jeder anderen Kündigung auch - zwingend ist: Sie "muss **schriftlich** ... erfolgen ( § 22 Abs. 3 BBiG )." Eine Begründung braucht die Kündigung während der Probezeit nicht zu enthalten.

#### **Praxistipp:**

Nach der Kündigung bleiben für den Auszubildenden immer einige Frage offen. Ob man sie als Ausbilder beantworten will, ist eine Frage des persönlichen Stils. Sicher, der Auszubildende hat mehr davon, wenn er weiß, warum sein Ausbildungsverhältnis beendet wurde. Auf der anderen Seite kann es aber ganz schön an die Seele gehen, wenn man dem Auszubildenden sagt, dass er von seiner Person und seinen Fähigkeiten her für die beabsichtigte Berufsausbildung ungeeignet ist. Verpflichtet, die Gründe für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses während der Probezeit anzugeben, ist ein Ausbilder jedenfalls nicht. Diese Pflicht trifft ihn erst bei einer Kündigung nach dem Ende der Probezeit.

**Vor der Probezeit** kann das Ausbildungsverhältnis immer beendet werden. **Nach der Probezeit** ist eine Kündigung nur unter den Voraussetzungen des § 22 Abs. 2 BBiG möglich (s. dazu Auszubildende - Kündigung). Die Parteien können das Ausbildungsverhältnis allerdings **in gegenseitigem Einvernehmen** zu jedem Zeitpunkt **vertraglich auflösen**.

## 5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Auszubildende und Probezeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### 5.1 Anrechnung - 1

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der **Probezeit** ( § 20 Satz 1 BBiG ). Diese Probezeit muss **mindestens einen Monat** und darf höchstens vier Monate betragen. Während bei einem **Arbeitsverhältnis** Vorbeschäftigungen auf die Probezeit angerechnet werden können, ist das beim Ausbildungsverhältnis nicht der Fall. § 20 BBiG ist eine Spezialvorschrift, die strikt zu beachten ist. Die Vertragspartner können die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit wegen eines vorausgehenden Arbeitsverhältnisses auf ein Minimum von einem Monat festlegen. Die **Anrechnung einer Vorbeschäftigung** mit totalem Wegfall der Probezeit ist aber unzulässig ( BAG, 16.12.2004 - 6 AZR 127/04 ).

### 5.2 Anrechnung - 2

Die Probezeit nach § 20 Satz 1 BBiG ist zwingend. Die Parteien des Berufsausbildungsvertrags dürfen lediglich in dem mit minimal einem und maximal vier Monaten **vorgegebenen Rahmen** die Dauer "ihrer" Probezeit selbst festlegen. Nun kommt es häufig vor, dass Ausbilder und Auszubildender **vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses** schon Erfahrung miteinander gemacht haben, z.B. weil der Ausbildung ein mehr oder weniger langes Praktikum vorausgegangen ist. Die **Dauer dieses Praktikums** ist dann nicht auf die Probezeit nach § 20 Satz 1 BBiG anzurechnen. Ein Berufsausbildungsverhältnis hat spezifische Rechte und Pflichten, die mit einem Praktikum nicht vergleichbar sind ( BAG, 19.11.2015 - 6 AZR 844/14 - mit dem Hinweis, dass es weder auf den Inhalt noch auf die Zielsetzung des Praktikums ankommt und eine Anrechnung selbst dann unzulässig ist, wenn es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte).

### 5.3 Arbeitsverhältnis

Selbst wenn ein Berufsausbildungsverhältnis im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird: Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig. Soweit die gesetzliche **Mindestfrist der Probezeit** von einem Monat überschritten wird, ist die im vorausgehenden Arbeitsverhältnis zurückgelegt **Zeit nicht anzurechnen** ( BAG, 16.12.2004 - 6 AZR 127/04 - mit dem Hinweis, dass die Regelung der fristlosen Kündigung in § 15 Abs. 1 BBiG a.F. (heute: § 22 Abs. 1 BBiG) gegenüber der zweiwöchigen Kündigungsfrist in § 622 Abs. 3 BGB verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist und nicht gegen den **Gleichheitssatz** aus Art. 3 Abs. 1 GG verstößt).

### 5.4 Schadensersatz

Der Schadensersatzanspruch nach § 23 BBiG (früher: § 16 BBiG a.F.) setzt voraus, dass das Berufsausbildungsverhältnis **nach Ablauf der Probezeit** beendet wird und der andere Teil das vorzeitige Ende zu vertreten hat. Die Ursache der Beendigung muss **keine rechtmäßige Kündigung** sein. Ein Ausscheiden durch Vertragsbruch oder **Erklärung einer rechtswidrigen Kündigung** reicht ( BAG,

## 5.5 Stufenausbildung

Schließen die Parteien im Rahmen einer Stufenausbildung für die jeweils folgende **neue Stufe** einen "eigenen" Ausbildungsvertrag, ist Beginn des Ausbildungsverhältnisses i.S. des § 20 BBiG (früher: § 13 BBiG a.F.) der **Beginn des Ausbildungsverhältnisses** auf der ersten Stufe. Die gesetzlich vorgeschriebene Probezeit wird durch die für diese Stufe vereinbarte Probezeit erfüllt. Die **Vereinbarung weiterer Probezeiten** für die Folgestufen ist eine Regelung, die gegen § 25 BBiG (früher: § 18 BBiG a.F.) verstößt ( BAG, 27.11.1991 - 2 AZR 263/91 ).

## 5.6 Verlängerung

Die **Regeldauer** der Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses wird in § 20 Satz 2 BBiG als Rahmen festgelegt: mindestens ein Monat, höchstens vier Monate. Das BBiG sieht keine Regelung vor, mit der Ausbilder und Auszubildender die gesetzliche Höchstdauer der Probezeit verlängern können. Nun passiert es immer wieder mal, dass eine **Probezeit** durch unterschiedliche Ereignisse - z.B. durch Krankheit des Auszubildenden - **unterbrochen** wird. Für diesen Fall hatten Ausbilder A und Auszubildender B in ihrem Ausbildungsvertrag die Regelung "Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung." getroffen.

Das BAG sah in dieser Regelung - auch unter Anwendung der **AGB-Kontrolle** in den §§ 305 ff. BGB - kein Problem: Die von Ausbilder und Auszubildendem in diesem Fall vorgenommene Verlängerung der Probezeit dient gerade der **Erfüllung des Zwecks der Probezeit** und liegt im Interesse beider Vertragspartner. Beide sollen ausreichend Gelegenheit haben, "die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände **eingehend zu prüfen**" (s. dazu BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 831/13 - und BAG, 19.11.2015 - 6 AZR 844/14 ). Auch die inhaltliche Ausgestaltung der Klausel ist nicht zu beanstanden, greift sie doch erst, wenn die Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen wurde (BAG, 09.06.2016 - 6 AZR 396/15) .

## 5.7 Vorgeschaltetes Praktikum

Vor Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags werden viele "Azubis" zunächst als Praktikant beschäftigt. Während des Praktikums bestehen noch nicht die gegenseitigen **Pflichten**, die später das Ausbildungsverhältnis bestimmen. Das Praktikum **hat einen anderen Inhalt** als das Berufsausbildungsverhältnis und wird auf die viermonatige Probezeit des § 20 BBiG eben **nicht angerechnet** ( ArbG Duisburg, 19.02.2009 - 1 Ca 3082/08 ).

## 5.8 Zweites Ausbildungsverhältnis

"1. Die Vereinbarung einer Probezeit gemäß § 20 Satz 1 BBiG als solche unterliegt als **zwingendes Recht** keiner Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB . 2. Die **Dauer der Probezeit** ist bei Vereinbarung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen als normausfüllende Klausel der **Inhaltskontrolle** nach §§ 307 ff. BGB zu unterziehen" ( BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 831/13 - Leitsätze - mit dem Ergebnis, dass die im zweiten Ausbildungsverhältnis bei einem "Reha-Ausbildungsbetrieb" vereinbarte 4-monatige Probezeit hier - u.a. auch wegen der psychischen Auffälligkeit des Auszubildenden - nicht zu beanstanden war).