

ARBEIT AUF PROBE

Für welche Dauer darf eine Probezeit vereinbart werden? Ein Dienstverhältnis kann für die Höchstdauer eines Monats (bei Lehrlingen: drei Monate) auf Probe vereinbart werden und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil gelöst werden. Das Gesetz gibt lediglich die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung für eine derartige Vereinbarung. Wenn die Vertragsparteien daher eine Probezeit wünschen, so müssen sie diese vereinbaren.

Wie ist die rechtliche Situation des Arbeitnehmers während der Probezeit?

Während der Probezeit gibt es für besonders geschützte Dienstnehmergruppen (Mütter, Präsenzdienstpflichtige, Behinderte) keinen Kündigungsschutz, dh die Dienstverhältnisse können auch mit diesen Dienstnehmern jederzeit aufgelöst werden. Sozialversicherungsschutz besteht bereits während der Probezeit. Auch trifft den Dienstnehmer die Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit des Dienstnehmers. Abfertigungsbeiträge hat der Dienstgeber für das Probemonat grundsätzlich nicht zu leisten.

Was passiert nach Ablauf der Probezeit?

Nach Ablauf der Probezeit geht das Dienstverhältnis bei dessen Fortsetzung automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis über. Es ist allerdings zulässig, im Anschluss an die Probezeit ein befristetes Dienstverhältnis zu vereinbaren. Die Probezeit endet am letzten Tag, für die sie vereinbart ist. Fällt der letzte Tag auf einen Sonn- oder Feiertag, dann kann das Probendienstverhältnis nur bis zu diesem Tag und nicht am folgenden Werktag gelöst werden. Eine Auflösung an dem folgenden Werktag wäre verspätet und würde nach der Rechtsprechung eine unberechtigte Entlassung darstellen.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at