

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriften Verlag, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

WELCHE RECHTE UND PFLICHTEN HAT MAN IN DER PROBEZEIT?

Fast jedes Arbeitsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Ist sie vorgeschrieben? Und wie ist das, wenn man in der Probezeit schwanger wird oder wegen Krankheit längere Zeit ausfällt? Kann der Arbeitgeber dann einfach kündigen?

Die Probezeit ist immer so etwas wie eine Orientierungsphase im Job. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können in dieser Zeit herausfinden, ob der Bewerber auf die ausgeschriebene Stelle passt, beziehungsweise ob das Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer auch das ist, was er sich darunter vorgestellt hat. Daher ist die Probezeit ein Zeitraum, indem beide Seiten den geschlossenen Arbeitsvertrag deutlich einfacher beenden können als zu einem späteren Zeitpunkt.

Es gibt keine gesetzlich festgelegten Vorschriften, die besagen, dass ein Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit beginnen muss. Auch bei der Länge der Probezeit können beide Parteien die Zeit frei wählen. Sie darf lediglich die Dauer von maximal sechs Monaten nicht überschreiten. Auch sollte die Probezeit immer als Bestandteil im Arbeitsvertrag schriftlich mit festgehalten werden. Manchmal wird von Seiten des Arbeitgebers die Frage nach einer Verlängerung der Probezeit gestellt. Dies ist allerdings nur dann zulässig, wenn die sechs Monate noch nicht voll ausgeschöpft wurden und auch dann nur mit der Zustimmung des Arbeitnehmers. Eine Verlängerung kann niemals einseitig getätigt werden. Ganz wichtig ist: Arbeitnehmer und Arbeitgeber können innerhalb der vereinbarten Probezeit jederzeit kündigen. Allerdings müssen beide eine mindestens zweiwöchige Kündigungsfrist wahren. Stellt man also fest, dass der Job nicht den Erwartungen entspricht, muss man nicht die vollen sechs Monate absitzen. Es ist selbst am letzten Tag der Probezeit noch möglich zu kündigen. Umgekehrt kann auch der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum letzten Tag der Probezeit beenden. Bei einer Kündigung, egal ob durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer, müssen die Kündigungsgründe nicht angegeben werden.

Wer in der Probezeit schwanger wird, sollte das dem Arbeitgeber unbedingt mitteilen, denn ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe gelten nicht nur besondere Schutzmaßnahmen, es besteht auch ein Sonderkündigungsrecht aufgrund des Mutterschutzes. Für die Dauer der Schwangerschaft und bis zu vier Monate nach der Ent-

bindung dürfen Mitarbeiterinnen nicht gekündigt werden, das gilt auch für die Probezeit.

Wird man in der Probezeit krank, muss man dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen, ebenso wie die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Außerdem muss man eine ärztliche Bescheinigung abgeben. Ist man länger als vier Wochen im Unternehmen beschäftigt, dann muss der Arbeitgeber den Lohn bei Krankheit in der Probezeit weiterbezahlen. Erkrankt man dagegen gleich zu Beginn der Arbeitsaufnahme, übernimmt die Krankenkasse den Lohnausgleich. Bei Erkrankung des Arbeitnehmers während der Probezeit ist eine Verlängerung der ursprünglichen Vereinbarung möglich, allerdings auch nur mit gegenseitigem Einverständnis. Ein besonderer Kündigungsschutz besteht während der Krankheit allerdings nicht. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. ■



© Schwarz

Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin