

**Titel** Eine gerechte Probezeit und ein Kündigungsschutz für alle!

**AntragstellerInnen** Bayern

**Zur Weiterleitung an**

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

---

## Eine gerechte Probezeit und ein Kündigungsschutz für alle!

- 1 Eine Probe- und Abtastphase ist notwendig und sinnvoll zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses. Dieses
- 2 muss jedoch im Verhältnis zur Beschäftigung und zur Beschäftigungsdauer stehen. Die derzeitige Regelung
- 3 der Probezeit steht in keinster Weise in einem so gearteten Verhältnis.
- 4 Die möglichen Auslegungen der Probezeitregelungen dienen hauptsächlich dem Interesse der Arbeitgebenden. Zwar
- 5 ist im im BGB festgelegt, dass die Probezeit „längstens für die Dauer von sechs Monaten“ gilt, den-
- 6 noch sieht es in der Realität anders aus. Eine Probezeit, die mit sechs Monaten ausgelegt ist, wird in der Regel
- 7 nicht geprüft und muss nicht begründet werden. In einigen Berufen ist es allerdings üblich, selbst wenn diese
- 8 Arbeitsverhältnisse befristet sind, die Probezeit zu verlängern. Hierbei handelt es sich meist um künstlerische
- 9 Berufe. Auch in diesen Berufssparten finden wir, muss eine Feststellung der Kompatibilität zwischen der\*dem
- 10 Arbeitgebenden und der\*dem Arbeitnehmenden innerhalb sechs Monate möglich sein. Deswegen fordern wir die
- 11 maximale Dauer der Probezeit, ohne Ausnahme, auf sechs Monate zu beschränken.
- 12 Des Weiteren ist sogar eine Probezeit, die über die Anstellungsdauer hinausgeht, möglich. Ist eine Person zum
- 13 Beispiel für vier Monate angestellt, kann die Probezeit trotzdem sechs Monate betragen. Bei einer Verlängerung der
- 14 Anstellung, verfallen die zwei Monate nicht, sondern werden einfach weiterhin als Probezeit gewertet.
- 15 Dies bedeutet eine wahnsinnige Unsicherheit und einen riesigen Druck auf Arbeitnehmende, die sich in diesen
- 16 Fällen eh schon in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden. Aus diesem Grund fordern wir eine Staffelung der
- 17 Dauer der Probezeit, die sich an der Dauer der Anstellung misst und diese in keinem Fall überschreiten darf.
- 18 Außerdem ist die Möglichkeit Arbeitnehmer\*innen zur Erprobung zu befristen abzuschaffen, die Probezeit ist
- 19 hier ausreichend. §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG ist daher zu streichen.
- 20 Als weiteres Manko sehen wir auch den Geltungsbereich und das geltend werden des Kündigungsschutzgesetzes.
- 21 Selbst bei einer dreimonatigen Probezeit, gilt die Schutzwirkung des Kündigungsschutzgesetzes erst
- 22 nach dem sechsten Monat der Betriebszugehörigkeit eines\*einer Arbeitnehmer\*in. Dies gilt auch nur für Betriebe
- 23 mit mehr als 10 Angestellten. Um hier nicht eine versteckte Verlängerung der Probezeit zu ermöglichen,
- 24 fordern wir das Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes mit dem Tag des Auslaufens der Probezeit. Dies
- 25 muss auch für Kleinbetriebe gelten. Es ist für uns nicht ersichtlich, weshalb Arbeitnehmende in Kleinbetrieben
- 26 unter einem geringerer Arbeitnehmer\*innenschutz leiden sollten.