

Wissenswertes rund um das Thema Probezeit

Probezeit bei Festanstellung: nur einmal!

Der folgende Artikel handelt vom Normalfall, in dem ein Arbeitnehmer von Anfang an direkt von einem Betrieb festangestellt wird. Nur bei der erstmaligen Festanstellung kann eine Probezeit abgemacht werden. Bei mehrmaliger erneuter Anstellung darf keine neue Probezeit vereinbart werden.

• Wie lange dauert die Probezeit bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?

Gemäss LMV, Polier- und Polierkadervertrag sowie Bauführervertrag gelten, wenn keine spezielle Abmachung getroffen worden ist, die ersten 2 Monate einer Anstellung als Probezeit. Die Probezeit kann in diesen Fällen mittels schriftlicher Abrede um einen Monat verlängert oder bei den Bauführer- und Polierverträgen auch um einen Monat verkürzt werden.

*lic. iur. Deborah Walton,
Leiterin Rechtsdienst SBV*

Beim Gesamtarbeitsvertrag für das kaufmännische Personal gilt ohne besondere Abmachung der erste Monat als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich um 1 oder 2 Monate verlängert werden. Die Probezeit darf bei allen Gesamtarbeitsverträgen nicht für insgesamt länger als 3 Monate eingegangen werden.

Das ist nicht grundlos so. Beide Parteien sollen nach Ablauf dieser Zeit wissen, dass das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses zumindest insofern geschützt ist, als es unter gewöhnlichen Umständen nur noch mit längeren Fristen kündbar ist. Während der Probezeit hingegen kann das Arbeitsverhältnis sehr kurzfristig aufgelöst werden: Die Kündigungsfrist nach LMV beträgt 5 Arbeitstage, diejenige nach Bauführer-, Polier- und Polierkadervertrag sowie Gesamtarbeitsvertrag für das kaufmännische Personal 7 Tage, jeweils auf das Ende einer Woche.

• Gibt es auch bei befristetem Arbeitsverhältnis eine Probezeit?

Auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann eine Probezeit vereinbart werden. Es gelten dann die gleichen Kündigungsfristen wie bei den unbefristeten Verträgen. Auch hier darf nur bei der erstmaligen Anstellung eine Probezeit abgemacht werden.

• Ab wann wird die Probezeit berechnet?

Bezugspunkt für die Probezeit ist immer das Arbeitsverhältnis, nicht einfach der gerade bestehende Arbeitsvertrag. Möglich ist, dass im gesamten Verlauf eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses mehrere Verträge, auch z.B. mit Unterbrüchen, aufeinander folgen. Dafür kann es verschiedene Gründe geben. Es gibt beispielsweise sogenannte Kettenarbeitsverträge, Verträge, die jeweils befristet abgeschlossen werden, um dann unmittelbar nach Ablauf oder nach einem kurzen Unterbruch erneut abgeschlossen zu werden.

Auch die ehemaligen Saisonier- und heutigen Kurzarbeitsverträgen werden jährlich neu abgeschlossen. In all diesen Fällen kommt die Probezeit nur bei der erstmaligen Aufnahme des Arbeitsverhältnisses überhaupt in Frage. Gleiches gilt bei unbefristeten Arbeitsverträgen. Nicht zulässig ist deshalb, z. B. den Arbeitsvertrag auf das Ende einer dreimonatigen Probezeit aufzulösen, um anschliessend einen weiteren Vertrag mit erneuter Probezeit einzugehen.

• Was gilt bei Lehrlingsverträgen, die nach Lehrabschluss weitergeführt werden?

Wird ein Lehrling nach Ablauf der Lehrlingszeit weiterbeschäftigt, ist eine erneute Probezeit nicht zulässig. Die Dauer der Lehrzeit erscheint als ausreichend, um beurteilen zu können, ob das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll oder nicht.

• Ist eine neue Probezeit im Falle der Betriebsübernahme möglich?

Selbst im Fall, dass ein Arbeitsverhältnis kraft Betriebsübernahme auf einen anderen Arbeitgeber übergeht, kann kei-

«Recht im Alltag»

Das nächste Thema aus «Recht im Alltag» behandelt Einzelfragen zur Probezeit.

ne neue Probezeit vereinbart werden. Hier besteht das Arbeitsverhältnis mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten mit dem Übernehmer weiter.

• Gibt es Ausnahmen zur einmaligen Probezeit nach der Festanstellung?

Es gibt eine Ausnahme zum Grundsatz der einmaligen Probezeit bei Festanstellung. Gewichtige objektive Gründe müssen vorliegen, damit der Arbeitgeber ausnahmsweise eine neue Probezeit vorsehen kann. Beispiel: Der Arbeitnehmer übernimmt klar eine neue Funktion mit Aufgaben, die sich von den bisherigen Anforderungen an seine Arbeit deutlich unterscheiden. Selbst hier ist die Rechtsprechung aber sehr zurückhaltend bei der Zulassung einer neuen Probezeit.

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst SBV steht allen SBV-Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch günstige (Vertrags-) Texte und Merkblätter. Zudem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtspro-

bleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 01 258 82 00 erreichen Sie uns, lic. iur. Deborah Walton, Leiterin Rechtsdienst, sowie lic. iur. Patrick Hauser, juristischer Mitarbeiter im Rechtsdienst, montags und donnerstags von 14 bis 16.30 Uhr und dienstags und mittwochs von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns über die E-Mail-Adressen dwalton@baumeister.ch und phauser@baumeister.ch

Ihre schriftliche Anfrage richten Sie unter Einsendung aller relevanten Unterlagen an: Schweizerischer Baumeisterverband (SBV), Rechtsdienst, Weinbergstr. 49, 8035 Zürich.

Lesen Sie auch unsere Rubrik «Recht im Alltag», in der wir regelmässig über für die Baubranche relevante juristische Themen informieren.

Wir freuen uns, mit Ihnen zusammenzuarbeiten.



Deborah Walton.



Patrick Hauser.