

ARBEITSVERHÄLTNIS AUF PROBE

Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer

- ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und
- ohne Angabe eines Grundes

aufgelöst werden.

Ausmaß

Die Dauer der Probezeit für Arbeiter und Angestellte kann nach Allgemeinem Bürgerlichem Gesetzbuch (ABGB) bzw. nach Angestelltengesetz (AngG) maximal 1 Monat betragen.

Beispiel:	
Eintritt des Angestellten	Ende 1 Probemonat
4. April	3. Mai
1. Februar	28. Februar (in Schaltjahren 29. Februar)

Kollektivverträge dürfen die Probezeit verkürzen, diese aber nicht über einen Monat hinaus verlängern.

Tipp!

Um die richtige Probezeit zu ermitteln, ist eine Einsicht in den Kollektivvertrag der entsprechenden Branche unbedingt erforderlich. Insbesondere bei Arbeitern sind in den Kollektivverträgen teilweise kürzere Probezeiten, z.B. 14 Tage, vorgesehen.

Beispiel:	
Eintritt des Arbeiters	Ende 14 Tage Probezeit
4. April	17. April
16. Februar	1. März (in Schaltjahren 29. Februar)

Vorsicht!

Eine arbeitsvertragliche Verlängerung der Probezeit über 1 Monat oder über die durch Kollektivvertrag festgelegte (kürzere) Probezeit hinaus ist nicht rechtswirksam und kann im ungünstigsten Fall zum Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen!

Vereinbarung

Die Probezeit ist ausdrücklich zu vereinbaren. Eine Vereinbarung kann nur dann entfallen, wenn der jeweilige Kollektivvertrag eine Probezeit verbindlich vorsieht.

Tipp!

Zu Beweis Zwecken empfiehlt es sich, die Vereinbarung der Probezeit im Dienstvertrag bzw. Dienstzettel schriftlich festzuhalten.

Vorsicht!

Nach manchen Kollektivverträgen muss eine Probezeitvereinbarung schriftlich erfolgen (z.B. Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe).

Lehrlinge

Für Lehrlinge gilt eine durch Gesetz festgesetzte Probezeit von drei Monaten.

Beispiel:	
Eintritt des Lehrlings	Ende 3 Monate Probezeit
7. November	6. Februar

Erfüllt ein Lehrling in den ersten drei Monaten seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule, so können der Ausbildungsbetrieb als auch der Lehrling in den ersten 6 Wochen im Betrieb, das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen.

Auflösungserklärung

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss innerhalb der Probezeit erfolgen. Aus Beweis Zwecken empfiehlt sich eine schriftliche Auflösungserklärung. In Lehrverhältnissen ist eine schriftliche Auflösungserklärung gesetzlich vorgeschrieben.

Vorsicht!

Es reicht nicht aus, eine schriftliche Auflösungserklärung am letzten Tag der Probezeit wegzuschicken. Die Auflösung ist erst nach Übergabe bzw. Zustellung der schriftlichen Auflösungserklärung wirksam. Der Zeitpunkt des Poststempels ist unbeachtlich. Ist die persönliche Übergabe des Auflösungsschreibens nicht möglich, ist eine Zusendung durch einen Boten dringend zu empfehlen.

Tipp!

Auflösungen in der Probezeit sind auch im Krankenstand und außerdem bei besonders geschützten Personen, wie z.B. Behinderten, Präsenzdienern und werdenden Müttern, möglich und rechtswirksam, sofern sie sachlich begründet und nicht wegen unerlaubtem Kündigungsmotiv erfolgen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Zugang der Auflösungserklärung.

Probezeit in den wichtigsten Branchen

		durch KV festgelegt	zu vereinbaren
Handel	Angestellte	1 Monat	
	Arbeiter	1 Monat	
Hotel- und Gastgewerbe	Angestellte		1 Monat
	Arbeiter	14 Tage	14 Tage bei Befristung
Güterbeförderung	Angestellte	1 Monat	
	Arbeiter	1 Monat	
Industrie/Metallsektor	Angestellte		1 Monat
	Arbeiter		1 Monat
Gewerbe und Handwerk	Angestellte/Metallgewerbe	1 Monat	
	Arbeiter/Metallgewerbe	1 Monat	

Stand: Jänner 2024

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!