



### Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis

Mit Urteil v. 19.11.2015 (6 AZR 844/14) entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass Anstellungszeiten aus einem Praktikum nicht auf die Probezeit einer späteren Berufsausbildung angerechnet werden.

#### Was war geschehen?

Der Kläger war ab dem 01.08.2013 bei der Beklagten im Rahmen einer Berufsausbildung zum Einzelhandelskaufmann beschäftigt. Um die Zeit zwischen Bewerbung des Klägers im Frühjahr 2013 und dem Ausbildungsbeginn zu überbrücken, schlossen die Parteien für den Übergangszeitraum bis zum 31.07.2013 einen „Praktikantenvertrag“. Die Aufnahme der Ausbildung zum 01.08.2015 wurde dem Kläger bereits bei Beginn des Praktikums versprochen. Nach den Vereinbarungen des Berufsausbildungsvertrages begann die Ausbildung mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Schreiben vom 29.10.2013 kündigte die Beklagte das Berufsausbildungsverhältnis zum gleichen Tag.

Im Wege der Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Da die vorausgegangene Praktikumszeit auf die Probezeit des Berufsausbildungsverhältnisses anzurechnen sei, sei die Kündigung erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden. Die Anrechnung müsse stattfinden, da die Beklagte sich bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über den Kläger habe machen können.

#### Zu den rechtlichen Hintergründen:

Für Berufsausbildungsverhältnisse gelten besondere Regelungen. Diese finden sich vornehmlich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wieder. Hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeiten eines Berufsausbildungsverhältnisses differenziert das BBiG zwischen der Kündigung während der Probezeit, welche gem. § 22 Abs. 1 BBiG ohne Einhaltung einer Frist möglich ist und der Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung seitens des Arbeitgebers gem. § 22 Abs. 2 BBiG nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Die Rechtsprechung stellt regelmäßig hohe Anforderung an das Vorliegen dieses wichtigen Grundes.

Gem. § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

#### Die Entscheidung des Gerichtes:

In den Vorinstanzen wurde die Klage abgewiesen. Auch das BAG wies die Revision aus den folgenden Gründen zurück. Laut BAG ordnet § 20 S. 1 BBiG zwingend den Beginn eines Berufsausbildungsverhältnisses mit einer Probezeit an. Die Probezeit dient gerade beide Vertragspartnern dazu, innerhalb eines ausreichenden Zeitraums die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Da dies das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses voraussetzt, da nur während des laufenden Berufsausbildungsverhältnisses die Prüfung der spezifischen Pflichten möglich sei, sei eine vorhergehende Praktikumszeit nicht auf die Probezeit anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums komme es nicht an.

Daher konnte das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit gemäß § 22 Abs. 1 BBiG von der Beklagten ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### **Kontext der Entscheidung**

Bereits mit Urteil vom 16.12.2004 (6 AZR 127/04) hatte das BAG entscheiden, dass die Zeiten eines vorhergehenden Arbeitsverhältnisses auf die Probezeit eines späteren Berufsausbildungsverhältnisses nicht anzurechnen sind. Das Gericht begründete die damalige Entscheidung mit der fehlenden Rechtsgrundlage für eine derartige Anrechnung.

Mit der jetzigen Entscheidung des BAG sollte - sofern hier noch Zweifel bestanden - die Situation abschließend geklärt sein. Eine Anrechnung der Voranstellung findet nicht statt, da beiden Parteien die gesetzlich zwingend vorgeschriebene Probezeit von ein bis drei Monaten zur Erprobung zur Verfügung stehen muss.

*Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 59/2015 v. 19.11.2015*

***Haben Sie Fragen zu Ihrer Probezeit oder möchten Sie mit Ihrem Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren? Wir beraten Sie!***

***Rufen Sie uns an unter:***

***040 / 317 669 00***

***Rechtsanwältin  
M. Luise Köhler***  
*koehler@schloemer-sperl.de*

***Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht  
an der SRH Riedlingen***

