

577 Verlängerung der Probezeit nach Personalgesetz?

Gemäss § 14 Abs. 1 Personalgesetz (PG) gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses in der Regel als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage (§ 14 Abs. 2 PG).

Wie im Privatrecht sind Sinn und Zweck dieser Regelungen, dass das grundsätzlich unbefristete (§ 13 Abs. 1 PG) und damit auf längere Dauer angelegte Arbeitsverhältnis erprobt und bei nicht erfüllten Erwartungen kurzfristig beidseitig beendet werden kann. „In der Regel die ersten drei Monate“ heisst deshalb, dass vor Beginn des Arbeitsverhältnisses auf die Probezeit verzichtet, dass sie wegbedungen oder auf eine kürzere Dauer als drei Monate festgelegt werden darf. Hingegen ist die Verlängerung der Probezeit, insbesondere während der laufenden Probezeit, unzulässig (vgl. Weisung PG), und zwar selbst dann, wenn die Probezeit vor Beginn des Arbeitsverhältnisses gegenüber der gesetzlichen Regelung verkürzt wurde und die Probezeit mit der nachträglichen Verlängerung insgesamt nicht länger als drei Monate dauern würde. Vorbehalten bleiben einzig die im Gesetz abschliessend genannten Gründe, die eine „automatische“ Verlängerung - um die Dauer der effektiven Verkürzung - der Probezeit bewirken: Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht (§ 14 Abs. 3 PG). Zulässige abweichende Regelungen sind entweder in der Anstellungsverfügung anzuordnen oder zwischen der Anstellungsbehörde und der angestellten Person zu vereinbaren (Vorgehen sinn-gemäss wie bei der Vereinbarung von abweichenden Kündigungsfristen, vgl. Anhang zu PA-Info Artikel Nr. 563).