

Probezeit – Sinn und Verlängerungsmöglichkeiten

Rechtliche Grundlagen

Jedes Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Ihre Dauer ist in § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Sie muss mindestens einen und darf höchstens 4 Monate betragen. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als 1/3 unterbrochen, so verlängert sie sich um den Zeitraum der Unterbrechung (§1 Punkt 2 Berufsausbildungsvertrag). Dies muss in einer schriftlichen Zusatzvereinbarung festgehalten werden.

Während der Probezeit können sowohl Ausbildender als auch Auszubildender das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist lösen (§22 BBiG). Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine Ausnahme besteht bei schwangeren Auszubildenden: Ihnen darf während der Probezeit nicht gekündigt werden (§9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz).

Welchen Sinn hat die Probezeit?

Die Probezeit dient vor allem dazu, sich gegenseitig kennen zu lernen. Aus diesem Grund ist es meist sinnvoll, die gesetzlich festgelegte Höchstzeit von 4 Monaten auszuschöpfen, es sei denn, der Auszubildende hat den Betrieb schon bei einem vorhergehenden Praktikum, einer Einstiegsqualifizierung oder einem sozialen Jahr kennen gelernt.

Sie kann als eine Art „Bedenkzeit“ gesehen werden

- für den Auszubildenden, ob er die richtige Berufswahl getroffen hat
- für den Ausbilder, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist und sich in das Betriebsgeschehen einpassen kann.

Deshalb sollte der Auszubildende während der Probezeit mit allen betrieblichen und berufstypischen Arbeiten vertraut gemacht werden. Für den Ausbilder bedeutet dies, dass er den Ablauf der Probezeit planen und sich genügend Zeit für den Auszubildenden nehmen muss:

- Welche Arbeiten sollte der Auszubildende durchführen (viele unterschiedliche Aufgaben, möglichst wenig Routine- und berufsfremde Arbeiten)?
- In welchen Arbeitsbereichen setze ich ihn ein?
- Welche Eignungskriterien lege ich zugrunde?
- Wen beziehe ich bei der Beurteilung des Auszubildenden mit ein?
- Wann und wie führe ich Feedback-Gespräche mit dem Auszubildenden durch?

Beurteilung des Auszubildenden

Bei der Beurteilung dürfen nicht die gleichen Kriterien angelegt werden wie bei der Beurteilung von Mitarbeitern. Auszubildende sind in der Regel Berufsanfänger, die sich erst an die Regeln, die in der Arbeitswelt gelten, gewöhnen müssen.

Folgende Leitfragen können bei der Beurteilung hilfreich sein:

- Hat der Auszubildende echtes Interesse am Beruf, um das Ausbildungsziel erreichen zu können?
- Kann er neue Aufgabenstellungen erfolgreich bewältigen?
- Ist er belastbar?
- Zeigt er Einsatzwillen und Leistungsbereitschaft?
- Wie verhält er sich gegenüber anderen Auszubildenden, Mitarbeitern und Vorgesetzten?
- Wie verhält er sich gegenüber Kunden?
- Wie lernfähig ist der Auszubildende?

Wichtig ist es, dem Auszubildenden und ggfls. seinen Eltern mitzuteilen, dass während der Probezeit eine Beurteilung stattfindet und die Beurteilungskriterien transparent zu machen.

Bei auffallenden fachlichen oder sonstigen Problemen des Auszubildenden sollte bereits möglichst früh ein Feedbackgespräch geführt werden, um gegensteuern zu können. Es kann sinnvoll sein, dabei die Eltern, die Berufsschule und die Ausbildungsberatung mit einzubinden.

Formulieren Sie am Ende dieses Gesprächs klare Ziele und/oder Verhaltensänderungen, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb der Probezeit vom Auszubildenden erreicht werden sollten.

Sind bis zu diesem Zeitpunkt die Ziele nicht erreicht bzw. ist keine Verhaltensänderung festzustellen, sollte eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in Betracht gezogen werden.

Ansonsten werden aus Sicht aller Beteiligten wertvolle Zeit und Energie in einen falschen oder erfolglosen Weg investiert.