

Arbeitsblatt HF 1.8 Probezeit - Hinweise

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Vor allem dient sie dazu, dass sich der Ausbildungsbetrieb und die Auszubildenden gegenseitig kennenlernen → § 22 BBiG

Inhalt

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit.....	1
Dauer	1
Beurteilung	2
Ende der Probezeit	3
Unterbrechung der Probezeit	3
Verlängerung der Probezeit	3
Kündigung innerhalb der Probezeit.....	3
Beurteilung des Azubis	3

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit

- für den Auszubildenden, ob er die richtige Entscheidung bei seiner Berufswahl getroffen hat und
- für den Betrieb, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist und sich in das Betriebsgeschehen einpasst.

Dauer

Für die Dauer der Probezeit gibt das Berufsbildungsgesetz einen Rahmen. Sie muss **mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate** betragen. Innerhalb dessen kann der Ausbildungsbetrieb und der Auszubildende die konkrete Dauer der Probezeit vereinbaren. Sie wird in die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages eingetragen.

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Die Probezeit verlängert sich in diesen Fällen jedoch nicht automatisch, sondern muss vereinbart werden. Bei kurzfristigen Unterbrechungen kommt eine Verlängerung der Probezeit nicht in Frage.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne wichtigen Grund von beiden Seiten gelöst werden. Daher müssen sich die beiden Vertragsparteien rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit entscheiden, ob der Vertrag über die Probezeit hinaus weiterbesteht.

Arbeitsblatt HF 1.8 Probezeit - Hinweise

Beurteilung

Bei der Beurteilung eines Auszubildenden sind nicht die gleichen Kriterien auszulegen wie bei der üblichen Mitarbeiterbegutachtung. Ein Berufsanfänger ist in seiner Verhaltensweise noch durch die vorangegangene schulische Ausbildung geprägt. Er muss sich auf die Arbeitswelt umstellen und sich an deren Regeln erst gewöhnen. Die meisten Auszubildenden befinden sich auch noch in einem Entwicklungsstadium. Helfen Sie daher den Auszubildenden, Umstellungsschwierigkeiten zu überwinden, und begegnen Sie Verhaltensweisen, die nicht „erwachsenengerecht“ sind, mit kühlem Kopf.

Beurteilen Sie auch das Lern- und Sozialverhalten des jungen Menschen, nicht nur das Leistungsverhalten. Wegen der kurzen Zeit der Umstellungsschwierigkeiten gibt das Leistungsverhalten allein keinen sicheren Hinweis, ob das Ausbildungsziel erreicht werden kann oder nicht.

Bewerten Sie beim Lernverhalten die Mitarbeit bei den Unterweisungen und Lehrgesprächen sowie das Anwenden des Gelernten in der betrieblichen Praxis. Beim Sozialverhalten bewerten Sie die Einstellung und das Verhalten gegenüber den anderen Auszubildenden, den Ausbildern und den sonstigen Mitarbeitern. Betrauen Sie den Auszubildenden während der Probezeit nur mit Tätigkeiten, die später in seinem Beruf bedeutsam sind und typisch sind für den gewählten Ausbildungsberuf.

Stellen Sie möglichst viele unterschiedliche Aufgaben aus verschiedenen Bereichen, damit Sie Ihr Urteil auf eine breite Basis stützen. Monotone Routinearbeiten und Nebentätigkeiten erlauben kein sicheres Urteil über die berufliche Eignung.

Beobachten Sie die Arbeitsweise und das Arbeitsverhalten. Sprechen Sie mit dem Auszubildenden nicht nur über die Notwendigkeit der Beurteilung und über die Berufskriterien, sondern auch über das Ergebnis der Beurteilung.

Einmalige „Ausrutscher“ sollten bei der Bewertung der Probezeit nicht ins Gewicht fallen. Informieren Sie sich über die Leistungen in der Berufsschule, suchen Sie in Zweifelsfällen auch ein Gespräch mit dem Berufsschullehrer. Suchen Sie von Anfang an das Gespräch mit den Eltern, nicht nur bei Problemen. Führen Sie die Eltern durch den Betrieb und bleiben Sie mit ihnen in Kontakt.

Der Ausbilder sollte sich vor Beginn der Ausbildung Gedanken machen, welche Eignungskriterien und berufstypische Aufgaben für den jeweiligen Ausbildungsberuf gefordert sind. Das kann nach Betriebsart und -größe unterschiedlich sein. Die Ergebnisse sollten schriftlich in einem sorgfältig ausgearbeiteten Beurteilungsbogen festgehalten und möglichst von mehreren Beurteilern stammen.

Arbeitsblatt HF 1.8 Probezeit - Hinweise

Ende der Probezeit

Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beträgt die Probezeit mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20). Während dieser Zeit haben der Betrieb und der Auszubildende das Recht und die Pflicht, gewissenhaft zu prüfen, ob auf beiden Seiten alle notwendigen Voraussetzungen für ein Erfolg versprechendes Ausbildungsverhältnis gegeben sind, und sich ein Urteil über Eignung und Neigung zu bilden.

Unterbrechung der Probezeit

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Die Probezeit verlängert sich in diesen Fällen jedoch nicht automatisch, sondern muss vereinbart werden. Bei kurzfristigen Unterbrechungen kommt eine Verlängerung der Probezeit nicht in Frage.

Beispiel: Wenn ein Azubi während der viermonatigen Probezeit sechs Wochen krank war, so verlängert sich die Probezeit insgesamt um diese sechs Wochen. Die Verlängerung muss gesondert innerhalb der viermonatigen Probezeit neu vereinbart werden.

Verlängerung der Probezeit

Haben Ausbildender und Auszubildender in dem Berufsausbildungsvertrag z.B. nur eine dreimonatige Probezeit vereinbart und es treten während dieser Zeit Unsicherheiten bezüglich der Eignung für den Ausbildungsberuf, der Einordnung des Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb oder der Ausbildungsreife des Auszubildenden u. a. m. auf, kann die Probezeit mittels einer „Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag“ bis zur Höchstgrenze von vier Monaten verlängert werden.

Kündigung innerhalb der Probezeit

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne wichtigen Grund von beiden Seiten gelöst werden. Daher müssen sich die beiden Vertragsparteien rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit entscheiden, ob der Vertrag über die Probezeit hinaus weiterbesteht.

Beurteilung des Azubis

Bei der Beurteilung eines Auszubildenden sind nicht die gleichen Kriterien auszulegen wie bei der üblichen Mitarbeiterbegutachtung. Ein Berufsanfänger ist in seiner Verhaltensweise noch durch die vorangegangene schulische Ausbildung geprägt. Er muss sich auf die Arbeitswelt umstellen und sich an deren Regeln erst gewöhnen. Die meisten Auszubildenden befinden sich auch noch in einem Entwicklungsstadium. Ausbildungsbetriebe sollten daher den Auszubildenden helfen, Umstellungsschwierigkeiten zu überwinden, und Verhaltensweisen, die nicht „erwachsenengerecht“ sind, mit kühlem Kopf begegnen.

Quelle: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/uebersicht-ausbildung/fuer-azubis/ausbildungsabc/probezeit-2462236>

Arbeitsblatt HF 1.8 Probezeit - Hinweise

Einmalige „Ausrutscher“ sollten bei der Bewertung der Probezeit nicht ins Gewicht fallen. Auszubildende sollten sich über die Leistungen in der Berufsschule informieren, in Zweifelsfällen auch ein Gespräch mit dem Berufsschullehrer sowie von Anfang an das Gespräch mit den Eltern suchen, nicht nur bei Problemen.

Bitte beachten → Beendigung nach der Probezeit

Nach Ende der Probezeit ist eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur durch Kündigung aus wichtigem Grund fristlos oder durch einen Aufhebungsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen möglich. Auszubildende können wegen Aufgabe der Berufsausbildung auch mit einer Frist von vier Wochen kündigen.