

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit.

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 der Probezeit vereinbaren

Für die Dauer der Probezeit gibt das Berufsbildungsgesetz einen Rahmen. Innerhalb dessen kann der Auszubildende und der Auszubildende die konkrete Dauer der Probezeit vereinbaren. Sie wird in den Berufsausbildungsvertrag eingetragen.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG).

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 **nicht** automatisch. 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 weiter besteht.

Anrechnung eines Arbeitsverhältnisses auf die Probezeit

Wenn vor der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis (z. B. Praktikum, Einstiegsqualifizierung) bestanden hat, waren die Gerichte bisher in der Frage uneinig, ob dieses auf die Probezeit des nachfolgenden Ausbildungsverhältnisses angerechnet werden muss.

Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Streit nun geklärt (BAG, Urteil v. 16.12.2004 AZ.: 6 AZR 127/04:

Die Parteien dürfen die gesetzliche Höchstfrist für die Probezeit trotz vorangegangenen Arbeitsverhältnis voll ausschöpfen, wenn sie den Zeitraum von vier Monaten für die Prüfung für erforderlich halten, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist.

Hinweise zur Probezeit

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 für das Erreichen des Ausbildungsziels.

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.

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

Beobachten Sie die Arbeitsweise und das Arbeitsverhalten, aber machen Sie daraus keine „geheime Kommandosache“. Sprechen Sie mit dem Auszubildenden nicht nur über die Notwendigkeit der Beurteilung und über die Berufskriterien, sondern auch über das Ergebnis der Beurteilung.

Stellen Sie von vornherein klar, dass während der Probezeit eine Beurteilung des Auszubildenden stattfindet. Legen Sie die Kriterien dar. Weisen Sie darauf hin, dass ein Beurteilungsgespräch, ggf. auch mehrere stattfinden und auch ein Gespräch mit den Eltern geführt werden soll. Die frühe Klarstellung verhindert die Befürchtung, das Gespräch finde nur statt, weil man negativ beurteilt werde.

Einmalige „Ausrutscher“ sollten bei der Bewertung in 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.

Entscheidungskriterien

Objektiv festgestellte Leistungsfähigkeit des Auszubildenden. Arbeitscharakter, der durch ständige Beobachtung offenbart wird. Entwicklungsfähigkeit des Auszubildenden.

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.