Probezeit sinnvoll nutzen!

Um beiden Vertragspartnern den Einstieg in die Berufsausbildung zu erleichtern, sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) verpflichtend die Vereinbarung einer Probezeit vor. Sie steht am Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses und muss nach dem Gesetz mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20 BBiG). In der Regel wird eine Probezeit von vier Monaten gewählt, da eine kürzere Dauer dem Zweck der Probezeit kaum gerecht wird. Eine Verlängerung der Probezeit ist nur möglich, wenn die Ausbildung um mehr als ein Viertel der Probezeit unterbrochen wird (z.B. krankheitsbedingt). Bei Verlängerung der Probezeit muss die Kammer informiert werden.

Probezeit sinnvoll gestalten
Die Probezeit sollte von beiden Vertragsparteien intensiv genutzt werden, um die Richtigkeit der getroffenen Entscheidungen zu überprüfen. Eine sinnvolle Gestaltung der Probezeit durch den Ausbildenden liegt deshalb auf der Hand. Nur so kann die Arbeitsweise, das Arbeitsverhalten und die Eignung des Auszubildenden für die von ihm eingeschlagene Berufsrichtung beobachtet und erkannt werden. Auszubildende sollten während dieser Zeit Gelegenheit erhalten, verschiedene Stationen der Ausbildung kennenzulernen. Regelmäßige Gespräche zwischen Ausbildenden, Ausbilder und Auszubildendem fördern das Verständnis der Anforderungen, der wechselseitigen Erwartungen und ein gutes Auskommen. Auch während der Probezeit gelten die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien uneingeschränkt.

Keine Verkürzung aufgrund Vorbeschäftigungen
Ein Praktikum vor Beginn der Berufsausbildung verkürzt die Probezeit nicht. Denn zwischen einem Praktikum und einer Ausbildungszeit bestehen hinsichtlich der beidseitigen Verpflichtungen deutliche Unterschiede. In der Probezeit haben der Auszubildende und der Ausbilder zu prüfen, ob der Auszubildende für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich sowohl in das betriebliche Geschehen als auch in seine Lernpflichten einordnen kann. Während eines vorgelagerten Praktikums besteht eine derartige enge Bindung zwischen den Beteiligten noch nicht (Arbeitsgericht Duisburg, 1-Ca-3082/08, Urteil vom 19.02.2009). Entsprechendes gilt auch bei einer Vorbeschäftigung des Auszubildenden in einem Arbeitsverhältnis. Berufsausbildung und Arbeitsleistung sind nicht gleichzusetzen. Während ein Arbeitnehmer nach § 611 Abs. 1 BGB die Leistung der versprochenen Dienste gegen Zahlung eines Entgelts schuldet, hat ein Auszubildender sich zu bemühen, die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 13 Satz 1 BBiG). Verrichtungen hat er nach § 13 Satz 2 Nr. 1 BBiG nur im Rahmen des Ausbildungszwecks auszuführen (Bundesarbeitsgericht, 6-AZR-127/04, Urteil vom 16.12.2004).

Erleichterte Kündigung
Das Berufsausbildungsverhältnis ist während der Probezeit jederzeit von beiden Seiten kündbar. Eine Kündigungsfrist muss nicht eingehalten werden (§ 22 Absatz 1 BBiG). Auch muss kein Grund für die Kündigung angegeben werden. Zu beachten ist aber, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss (§ 22 Absatz 3 BBiG). Auch in der Probezeit darf eine Kündigung aber nicht gegen die guten Sitten, den Grundsatz von Treu und Glauben oder gegen Gesetze verstoßen. Solche sind insbesondere das Mutterschutzgesetz und das

Arbeitsplatzschutzgesetz.

Daneben ist, auch außerhalb der Probezeit, die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses durch Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag, im gegenseitigen Einvernehmen, jederzeit - auch ohne Einhaltung von Fristen - möglich. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter, das sind in der Regel die Eltern, mitwirken.

Bei einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist die Kammer zu informieren, damit der Vertrag im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse gelöscht werden kann.

Freie Plätze melden!
Sie suchen kurzfristig einen neuen Auszubildenden? Melden Sie die freigewordene Stelle der Arbeitsagentur und nutzen Sie die **Ausbildungs- und Praktikumsbörse** der Steuerberaterkammer Hessen.

Hilfen/Fördermittel
Schwierigkeiten, die mit einem verspäteten Start verbunden sind, lassen sich oft beheben. Hilfestellungen hierzu geben die regional zuständigen **Ausbildungsberater**. Rat erteilt auch die Kammergeschäftsstelle. In diesem Zusammenhang möchten wir Sie auf **Fördermittel** des Landes Hessen hinweisen, mit denen beispielsweise Nachhilfeunterricht für die Azubis finanziert werden kann.

Weitere Infos

Ausbildungsberater

Qualifizierte Ausbildungsbegleitung (Landesprogramm QuABB)

Förderung von Ausbildung