



Merkblatt zur Probezeit

In der Probezeit soll der/die Auszubildende prüfen, ob er/sie die richtige Berufswahl getroffen hat. Der Ausbildungsbetrieb soll während dieser Zeit die Eignung des/der Auszubildenden für den gewählten Beruf testen.

Dauer der Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss **mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate** betragen (§ 20 BBiG). Der Betrieb und der/die Auszubildende müssen die genaue Dauer der Probezeit vorab im Berufsausbildungsvertrag festlegen.

Verlängerung der Probezeit

Die Verlängerung der Probezeit über vier Monate hinaus ist **nicht möglich**. Eine Krankheit des/der Auszubildenden führt an sich nicht zur Unterbrechung der Probezeit.

Sollte die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen werden, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung (§ 1 Abs. 1 des Berufsausbildungsvertrages). Eine Verlängerung erfolgt allerdings nicht automatisch. Sie muss zwischen dem Betrieb und dem/der Auszubildenden bzw. den gesetzlichen Vertretern vereinbart werden. Die schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem/der Auszubildenden bzw. den gesetzlichen Vertretern ist Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verlängerung. Die Verlängerung darf maximal den zeitlichen Umfang der Unterbrechung umfassen.

Die Verlängerung der Probezeit ist der Handwerkskammer Berlin schriftlich mitzuteilen.

Kündigung während der Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von jedem Vertragspartner **ohne Angaben von Gründen fristlos und schriftlich gekündigt** werden (§ 22 Abs. 3 BBiG). Die Beendigung muss der jeweiligen Innung bzw. der Handwerkskammer umgehend mitgeteilt werden.

Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung gegenüber den Eltern bzw. der/dem gesetzlichen Vertreter/in erklärt werden. Es ist nicht ausreichend, die Kündigung dem/der minderjährigen Auszubildenden zur Weiterreichung an den/die gesetzliche/n Vertreter/in auszuhandigen. Die Eltern müssen angeschrieben werden und ihnen muss die Kündigung noch innerhalb der Probezeit zugehen. Erst dann wird die Kündigung wirksam.

Die Kündigung der **schwangeren Auszubildenden** in der Probezeit ist **nicht möglich**. Eine Kündigung bei Krankheit bleibt dagegen grundsätzlich möglich.

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor Ausspruch der Kündigung anzuhören.

Urlaub in der Probezeit

Während der Probezeit kann dem/der Auszubildenden durch den Betrieb Urlaub gewährt werden (pro Probemonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs). Bei Beendigung des Ausbildungsver-

hältnisses in der Probezeit hat der/die Auszubildende Anspruch auf **anteiligen Urlaub**. Wird das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit gekündigt, hat der/die Auszubildende Anspruch auf anteiligen Urlaub bzw. dessen Abgeltung.

Dauer der Probezeit für Umschüler/innen

Die Vereinbarung einer Probezeit ist nicht zwingend, eine Probezeit von bis zu sechs Monaten gilt als angemessen.

Kündigung während der Probezeit für Umschüler/innen

Die Kündigungsfrist in der Probezeit bemisst sich nach § 622 Abs. 3 BGB. Es besteht eine **Kündigungsfrist von 2 Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung, es sei denn ein anzuwendender Tarifvertrag bestimmt abweichende Fristen.**

Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen und ist der jeweiligen Innung bzw. der Handwerkskammer umgehend mitzuteilen.

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor Ausspruch der Kündigung anzuhören.