

Merkblatt zur Probezeit

Probezeit für unbefristete Beschäftigte

Die Probezeit für unbefristet Beschäftigte ist in § 2 Abs. 4 TV-L geregelt. Hiernach gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart wurde. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

Probezeit für befristete Beschäftigte

Die Regelungen betreffend die Probezeit für befristet Beschäftigte finden sich in § 30 Abs. 4 TV-L. Dementsprechend gelten bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Befristungsgrund, ebenso wie bei den unbefristeten Beschäftigten, die ersten sechs Monate als Probezeit.

Eine Ausnahme gilt für Beschäftigte, welche auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz) beschäftigt werden, für diesen Personenkreis gelten lediglich die ersten sechs Wochen als Probezeit.

Sinn und Zweck der Probezeit

Die Probezeit dient dem **Beschäftigten sowie der Führungskraft der gegenseitigen Erprobung**. Im Laufe der Probezeit ist eine regelmäßige Kommunikation von großer Bedeutung. In beiderseitigem Interesse sind die Führungskräfte daher gehalten, monatlich ein entsprechendes Gespräch mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu führen.

Gesprächsinhalte, wie getroffene Verabredungen oder angesprochene Kritikpunkte, sind zu dokumentieren. Falls sich andeutet, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist, ist diese Dokumentation für eine arbeitsrechtliche Bewertung für beide Seiten von Vorteil.

Sofern seitens der Beschäftigten eine Kündigung während der Probezeit in Erwägung gezogen wird, können sie sich bei der Abteilung Personal bzw. beim Personalrat beraten lassen.

Sollte trotz aller Bemühungen eine Kündigung während der Probezeit seitens der Führungskraft erwogen werden, ist die frühzeitige Einbindung der Abteilung Personal, spätestens zum Ende des fünften Beschäftigungsmonats, geboten.

Gemäß § 34 Abs. 1 TV-L beträgt die Kündigungsfrist bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, zwei Wochen zum Monatschluss.

Zu beachten ist, dass eine Kündigung während der Probezeit spätestens am letzten Tag der Probezeit ausgesprochen werden kann.

Leaflet on the probationary period

The probationary period for permanent employees

The probationary period for permanent employees is regulated in § 2 para. 4 TV-L. Accordingly, the first six months of employment are considered a probationary period, unless a shorter period has been agreed upon. If apprentices are taken on immediately after their training, there will not be a probationary period.

The probationary period for temporary employees

The regulations concerning the probationary period for temporary employees can be found in § 30 para. 4 TV-L. Accordingly, the first six months are considered a probationary period for fixed-term employment contracts with an objective reason of time limitation, as well as for permanent employees.

An exception applies to employees who are employed on the basis of a fixed-term employment contract without an objective reason (§ 14 para. 2 Law on Part-time and Fixed-term Employment Contracts/Teilzeit- und Befristungsgesetz); only the first six weeks are considered a probationary period for this group of people.

Purpose of the probationary period

The probationary period serves as a **mutual trial for both the employee and the manager**. During the probationary period, regular communication is of great importance. In the interest of both parties, managers are therefore required to meet with the employee on a monthly basis.

Conversational content, such as agreements made or points of criticism addressed, must be documented. If there are indications that the continuation of the employment relationship could be at risk, both sides can profit from this documentation when making an assessment under employment law.

If employees consider resigning during their probationary period, they can seek advice from the human resources department or the staff council.

If, despite all efforts, a dismissal is considered by the manager during the probationary period, the human resources department are required to become involved at an early stage, at the latest by the end of the fifth month of employment.

In accordance with § 34 para. 1 TV-L, up until the end of the sixth month of starting the employment relationship, the notice period is two weeks to the end of the month.

Keep in mind that during the probationary period, a resignation can be handed in up to the last day of the probationary period at the latest.

**Tarifvertrag der Länder – Collective Agreement for the Public Service of the Federal States.*