

Wie Sie rechtssicher überprüfen können, ob die Probezeit bestanden ist

Sie haben im Arbeitsvertrag mit Ihrer neuen Mitarbeiterin eine Probezeit vereinbart. In der Regel erstreckt sich diese Probezeit auf die Dauer von 3 bis 6 Monaten. Die **Probezeit dient** Ihnen **dazu**, die **Leistung** der neuen Mitarbeiterin **zu beurteilen** und zu überprüfen, ob sie die nötige Eignung für die Stelle in Ihrer Kindertageseinrichtung mitbringt.

In der Probezeit gibt es **Bedingungen, die** beiden Seiten – also der Mitarbeiterin und Ihrem Träger als Arbeitgeber – eine **Kündigung erleichtern**. Deshalb sollten Sie über die rechtlichen Bedingungen der Probezeit ganz genau im Bilde sein.

Kündigungsfristen in der Probezeit

Nach § 622 Absatz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann die Probezeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass eine Kündigung innerhalb der gesetzlichen Mindestfrist zulässig ist. Wenn Sie im Arbeitsvertrag keine andere Frist vereinbart haben, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist in der Probezeit 2 Wochen. Eine Frist von weniger als 2 Wochen ist auch in der Probezeit nicht zulässig.

Während der gesamten Dauer der **Probezeit** genießt Ihre Mitarbeiterin **keinerlei Kündigungsschutz**. Sie können der Mitarbeiterin kündigen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, Sie müssen jedoch keine Kündigungsgründe angeben. Ihre Mitarbeiterin hat ein Recht auf ein Arbeitszeugnis.

Betriebsbedingte Kündigung

Stehen in Ihrer Einrichtung betriebsbedingte Kündigungen an, müssen Sie Ihren Mitarbeiterinnen, die sich in der Probezeit befinden, als Erstes kündigen. Das Arbeitsgericht Frankfurt a. M. stellte in seinem Urteil 9/17 Ca 73399/02 vom 06.06.2003 dazu fest, dass **Beschäftigte in der Probezeit** in der Sozialauswahl, die **bei betriebsbedingten Kündigungen** erfolgen muss, **keinen besonderen Schutz** genießen.

Vor Ablauf der Probezeit **beurteilen Sie** die Mitarbeiterin. In der so genannten Probezeitbeurteilung bewerten Sie folgende Kriterien:

- Leistungen und Verhalten
- Fachliche Kenntnisse, z. B. Elternarbeit und pädagogische Fähigkeiten
- Verhalten gegenüber Vorgesetzten (Leiterin und Träger)
- Teamfähigkeit und Kollegialität
- Individuelle Stärken und Schwächen

Übernahme nach der Probezeit

Nach der Beurteilung **entscheiden Sie** gemeinsam **mit dem Träger, ob die Mitarbeiterin** dauerhaft **übernommen werden kann**. Dafür sollte die Erzieherin in keinem Bereich schlechter als mit der Bewertung 3 abschneiden.

Verlängerung der Probezeit

Sind Sie sich trotz der Beurteilung **nicht ganz sicher**, ob Sie die Mitarbeiterin übernehmen können, bleibt Ihnen die Möglichkeit, die Probezeit zu verlängern. Halten Sie dies im

Arbeitsvertrag schriftlich fest. Eine Verlängerung ist allerdings nur möglich, wenn Sie eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart hatten. In diesem Fall dürfen Sie die Probezeit maximal um weitere 3 Monate verlängern. **Nach 6 Monaten** müssen Sie jedoch eine Entscheidung treffen, hier **ist keine** weitere **Ausdehnung der Probezeit** mehr **möglich**.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Entspricht die Leistungsbeurteilung der **Mitarbeiterin nicht** Ihren und **den Anforderungen** des Trägers, **kündigen Sie** der Mitarbeiterin. Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie die Leistungsbeurteilung so zeitig durchführen, dass Sie der Mitarbeiterin noch innerhalb der Probezeit kündigen können. Beginnen Sie deshalb bereits mit der Beurteilung, wenn die Mitarbeiterin 4 bis 5 Monate in Ihrer Kindertageseinrichtung arbeitet.

Mit diesem Vorgehen können Sie sicherstellen, dass Sie sich langfristig für die Mitarbeiterin entschieden haben, die in Ihre Einrichtung passt. Damit ersparen Sie sich und Ihren Kolleginnen möglicherweise herbe Enttäuschungen.