



## FOKUS: LEADERSHIP & KARRIERE

# Stolperstein Probezeit

Die Probezeit ist sowohl für neue Mitarbeiter als auch für die Unternehmen ein Test, kein Freifahrtschein. Beide Seiten müssen diverse Hürden überwinden.

→ VON MARK SCHRÖDER

Die Probezeit dient dem beiderseitigen Kennenlernen von neuen Angestellten und dem Arbeitgeber. So manches Unternehmen hat diese Testphase als einseitigen «Freifahrtschein» betrachtet, um neue Mitarbeiter einem Härtest zu unterziehen. In Zeiten des Fachkräftemangels, der Talentknappheit und aufwendiger Rekrutierungsprozesse hat sich das Blatt gewendet – nun steht auch der Arbeitgeber auf dem Prüfstand.



**Mark Schröder**

ist Redaktor der Computerworld. Seine Themen sind Infrastruktur-Software, Analytik und Management

Aus juristischer Perspektive zählt die Probezeit zum regulären Arbeitsverhältnis. Wird ein Mitarbeiter unbefristet angestellt, gilt der Vertrag ab dem ersten Tag seiner Beschäftigung. «Während der Probezeit gilt für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer eine verkürzte Kündigungsfrist von sieben Tagen», erklärt Urs Fischer vom Verband Treuhand & Beratung. Zwar muss der Arbeitgeber auch dem Mitarbeiter auf Probe explizit kündigen, wenn er ihn nicht weiterbeschäftigen will, das ist allerdings auch noch am letzten Tag der Probezeit zulässig.

Zittern nun Beschäftigte in der Schweizer Informatikbranche vor dem letzten Tag der Probezeit? Mehrheitlich nicht. «Mir sind seit fünf-einhalb Jahren keine Trennungen während der

Probezeit bekannt», sagt Beatrix Rast-Blaser, HR Managerin bei CA Schweiz. Ähnliche Signale sind auch aus anderen IT-Firmen zu empfangen. Die Personalberatung Time Job, ein auf Kaderselektion und die Vermittlung von Fachleuten für den Buchhaltungs- sowie Finanzsektor spezialisiertes Unternehmen, gibt der CA-Managerin recht: «Nur ca. fünf Prozent aller Mitarbeiter überstehen die Probezeit nicht», meint Christian Gerber, der als Teamleader Consulting bei Time Job auch einen Überblick über andere Branchen hat.

### VORARBEIT IM RECRUITING-PROZESS

Essenziell für eine erfolgreiche Probezeit ist ein guter Rekrutierungsprozess. Diesen haben Informatikanbieter weitestgehend institutiona-

lisiert. Eigene Jobportale mit firmenspezifischen Abfragen sind die Regel, Initiativbewerbungen und Kollegenempfehlungen natürlich auch willkommen. «Bei SAP Schweiz wird eine Bewerbung von der HR-Abteilung vorevaluiert und, falls der Kandidat alle Voraussetzungen erfüllt, an den verantwortlichen Manager weitergeleitet», erklärt HR-Managerin Vlasta Dusil. Dieser Prüfung schliesse sich ein intensiver Auswahlprozess mit telefonischen und persönlichen Interviews sowie Präsentationen an. Das aufwendige Verfahren soll Fehlentscheide auf beiden Seiten vermeiden helfen.

#### PROBEZEIT FÜR FIRMAN

Hat sich der Kandidat einmal für einen Job entschieden und den Arbeitsvertrag signiert, muss in den üblicherweise 3 Monaten Probezeit auch die Firma ihren neuen Mitarbeiter von sich überzeugen. Neue Mitarbeiter werden heute nicht mehr ins «kalte Wasser» geworfen. Internationale Grosskonzerne wie CA Technologies besitzen Onboarding-Programme mit klar strukturierten Roadmaps, regelmässigen Feedback-Gesprächen und Standortbestimmungen, berichtet Personalerin Rast-Blaser. Allerdings erwarte CA auch ein hohes Mass an Selbstständigkeit. Die Neuen sollen in Onlinetrainings und Workshops das Unternehmen, seine Produkte sowie die Kollegen kennenlernen.

Bei AdNovum ist der Rahmen ähnlich aufgespannt, wenn auch etwas kleiner. Neueintretende gehen dort in der Probezeit auf «Safari» und lernen in rund 20 «Safari-Talks» die Dienstleistungen und Themen der Zürcher Software-Entwicklungsfirma kennen. Jedes der Gespräche führen die Bereichsleiter selbst, erklärt Kornel Wassmer, Chief Development Officer von AdNovum. «Durch die Safari-Talks kommen die Neuen schnell mit Schlüsselpersonen in Kontakt und erhalten zugleich einen Einblick in die Funktionsweise von AdNovum», fügt er an. Ganz ohne «kaltes Wasser» geht es aber nicht. So werden neue Mitarbeiter in der Probezeit in laufende Projekte eingebunden. Dabei steht dem Einsteiger jedoch ein persönlicher «Götti» zur Seite.

#### PROBEZEIT FÜR ANGESTELLTE

Der Götti ist bei AdNovum auch der erste Ansprechpartner bei Problemen. «Auf keinen Fall sollte bei Unklarheiten, sei es aufseiten Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, bis zum formellen Probezeit-Ende-Gespräch abgewartet werden», sagt Wassmer. Besonders problematisch sei, wenn der Neue seinen Kollegen oder Vorgesetzten etwas vorspiele und eine Über- oder Unterforderung verschweigt. «Mitarbeiter sollen authentisch zeigen, was sie können, aber auch eingestehen, wenn sie etwas noch hinzulernen müssen», meint er. Für Personalexperte Christian

Gerber stehen das hohe Engagement sowie der Lern- und Leistungswille des Neueinsteigers während der Probezeit im Mittelpunkt. Darunter summiert er auch das proaktive Zugehen auf das Team und allfällige Stakeholder. Jedoch warnt der Spezialist auch vor Übereifer: «Neue Mitarbeiter sollten auch etwas Demut vor der neuen Aufgabe und den neuen Kollegen zeigen, schliesslich ist noch kein Meister vom Himmel gefallen.»

#### KLASSISCHES FEHLVERHALTEN

Es kommt aber auch vor, dass dem neuen Mitarbeiter von einem anderen Unternehmen ein noch attraktiveres Angebot gemacht wird. Wer es darauf anlegt, die Probezeit nicht zu überstehen, kann sich aus dem Repertoire klassischen Fehlverhaltens bedienen. Rekrutierungsexperte Gerber kennt einige davon: offen gezeigtes Desinteresse, überrissene Forderungen von Mehrleistungen nach Ende der Probezeit, Krankheitsabwesenheiten ohne Attest, Störungen des Teamgefüges oder unbegründete Verspätungen. Kommen mehrere Faktoren zusammen oder häufen sich einzelne, ist ein frühzeitiges Ende der Probezeit programmiert. Selbst wenn der Kandidat seine Kündigung nicht böswillig betreibt, sollte er immer im Hinterkopf behalten, dass sich sein Fehlverhalten erstens herumspricht und er sich zweitens womöglich noch einmal bei der gleichen Firma bewerben will. ←

## Die häufigsten Trennungsgründe in der Probezeit

Die meisten Angestellten überstehen die Probezeit. Personalexperte Christian Gerber nennt fünf Faktoren, warum sich neue Mitarbeiter und Arbeitgeber während der Probezeit doch wieder trennen.

1 Zwischenmenschliches: Die Integration ins Team funktioniert nicht.

2 Während des Rekrutierungsprozesses wurden vom Arbeitgeber falsche Versprechungen gemacht – meist hinsichtlich der Ausgestaltung des Stellenprofils.

3 Die Leistung des Mitarbeiters ist unterdurchschnittlich. Für eine tatsächliche Trennung muss die Arbeitsperformance allerdings dramatisch unter der Erwartung liegen.

4 Die internen Prozesse und die Organisation bilden bei genauem Einblick kein akzeptables Arbeitsumfeld. Anders formuliert: Die Firma stellt sich als Chaosbude heraus.

5 Oftmals hat der neue Mitarbeiter noch Angebote/Bewerbungen offen, auch wenn er schon einen Vertrag unterschrieben hat. Erhält er dann ein deutlich besseres Angebot, bietet die Probezeit eine (kurzfristige) Ausstiegsmöglichkeit.

Bei einem höheren Lohnlevel kehrt sich diese Rangliste um. Bessere Angebote oder ein inakzeptables Arbeitsumfeld stehen dann als Kündigungsgrund ganz oben.



«Etwas Demut vor der neuen Aufgabe und den neuen Kollegen nützt in der Probezeit»

Christian Gerber, Time Job

ANZEIGE

## Machen Sie kurzen Prozess. Investieren Sie in Ihre Zukunft.

Master of Advanced Studies (MAS) in:

- Business Analysis
- Business Consulting
- Business Engineering
- Quality Leadership
- Project Management



Jetzt zum Beratungsgespräch anmelden!

Karrierebegleitend  
studieren: [fh-hwz.ch](http://fh-hwz.ch)

**HWZ** | Hochschule für  
Wirtschaft Zürich