

## **Probezeit im Blick: Warnzeichen, die Sie nicht ignorieren sollten**

Erfahren Sie, welche Warnsignale in der Probezeit auf ein schlechtes Arbeitsumfeld hinweisen und wie Sie rechtzeitig reagieren.

Die Probezeit im neuen Job ist für viele Arbeitnehmer eine Zeit der nervlichen Anspannung. Während dieser Phase versuchen die meisten, sich als wertvolle Mitglieder des Teams zu beweisen. Das eigene Wohlbefinden und die Atmosphäre am Arbeitsplatz fallen dabei leider oft hintenüber. Doch nicht nur der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, herauszufinden, ob ein neuer Mitarbeiter ins Unternehmen passt. Auch für die Arbeitnehmer bietet diese Phase die Chance, die Arbeitsbedingungen zu prüfen und auf Warnsignale zu achten.

Ein entscheidender Aspekt ist, dass die Probezeit nicht nur eine Testphase für den Arbeitnehmer ist, sondern auch für den Arbeitgeber. Tim Verhoeven, Arbeitsmarktexperte bei Indeed, hebt hervor, dass Bewerber in dieser Zeit sehr genau hinschauen sollten, ob das Arbeitsumfeld tatsächlich zu ihren Erwartungen passt. Vor allem frühzeitige Warnzeichen können hierbei ausschlaggebend sein und sollten nicht ignoriert werden.

### **Woran erkennt man problematische Arbeitsbedingungen?**

Eine der ersten roten Flaggen könnte sein, wenn das Team sich ständig hinter dem Rücken über Kollegen beschwert oder gar gegen einzelne Mitarbeiter arbeitet. Solches Verhalten kann schnell zu einem ungesunden Arbeitsklima führen, und es ist ein

klares Signal, dass etwas nicht stimmt. Auch die Art und Weise, wie sich der Chef oder die Chefin verhält, ist von großer Bedeutung. Unpünktlichkeit im Vorstellungsgespräch kann ein erster Hinweis sein. Setzt sich dieses Verhalten im Arbeitsalltag fort, könnte es ein Zeichen mangelhafter Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern sein.

Ein weiteres wichtiges Thema ist der Umgang mit Urlaub. In der Probezeit hat man zwar das Recht auf anteiligen Urlaub, dieser wird jedoch oft nur ungern gewährt. Wenn der Arbeitgeber ohne triftigen Grund Anträge ablehnt, ist dies ein Hinweis auf potenzielle Probleme. Es empfiehlt sich, solche Fragen bereits im Bewerbungsgespräch zu klären, anstatt bis zur Antragstellung zu warten.

## **Vertrauen ist alles**

Ein weiterer Aspekt, der oft unter den Tisch fällt, sind mündliche Absprachen. Verhoeven rät dazu, alle relevanten Punkte im Vertrag schriftlich festzuhalten. Wenn ein Arbeitgeber darauf drängt, bestimmte Dinge nicht festzuhalten, sollte man aufmerksam werden. Halten sich Vorgesetzte nicht an mündliche Vereinbarungen oder ergeben sich Ungereimtheiten im Vertrag, könnte dies schädlich für das Vertrauen im Arbeitsverhältnis sein.

Die Atmosphäre im Team spielt ebenfalls eine zentrale Rolle. Es ist wichtig, sich aktiv umzuhören und die Stimmung der Kollegen einzufangen. Wird über mäßige Zusammenarbeit oder Mobbing geklagt, sind das ernstzunehmende Warnzeichen. Wenn man selbst mit der negativen Energie der Kollegen konfrontiert wird, ist die Situation eindeutig kritisch. Auch in Bezug auf Gehaltserhöhungen ist Vorsicht geboten. Ein Arbeitgeber darf durchaus während der Probezeit niedrigere Gehälter zahlen, allerdings sollten die Gehaltserhöhungen klar und nachvollziehbar sein.

Ein Umdenken ist gefragt: Wie viele Warnsignale man persönlich

als inakzeptabel ansieht, muss jeder für sich selbst entscheiden. Manchmal ist es schwer, sich von einem Job zu trennen, vor allem wenn man lange auf die Anstellung gewartet hat. Dennoch sollte man bereit sein, die emotionale und berufliche Zufriedenheit abzuwägen und gegebenenfalls rechtzeitig die Notbremse zu ziehen.

## **Reflexion und Feedback**

Wesentlich für den Verbleib im Unternehmen ist ein gewisses Gefühl der Stabilität. Idealerweise wird nach drei Monaten ein erstes Feedbackgespräch angeboten, um frühzeitig etwaige Missstände anzusprechen. Arbeitnehmer dürfen während der Probezeit nicht in ständiger Angst vor einer Kündigung leben, denn es ist einfacher für den Arbeitgeber, sich von einem Mitarbeiter zu trennen, der nicht passt.

Die Probezeit mag als kritische Phase angesehen werden, aber sie bietet auch eine Chance zur Reflexion. Wer dort die richtigen Schlüsse zieht und offen über defizitäre Aspekte spricht, kann möglicherweise sowohl für sich selbst als auch für das Unternehmen einen Gewinn erzielen.

Um die Dynamiken innerhalb eines Unternehmens während der Probezeit besser zu verstehen, ist es wichtig, sich mit einigen grundlegenden Aspekten der Arbeitskultur und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit zu befassen. Die Probezeit ist nicht nur ein Zeitraum der Prüfung für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber. Eine positive, unterstützende Unternehmenskultur kann dazu beitragen, die Bindung der Mitarbeiter zu verstärken und somit die Fluktuation zu reduzieren.

## **Einfluss der Unternehmenskultur**

Die Unternehmenskultur umfasst die Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen, die innerhalb eines Unternehmens vorherrschen. Studien zeigen, dass eine starke positive

Unternehmenskultur direkt mit der Mitarbeitermotivation und -produktivität korreliert ist. Laut einer Umfrage von Deloitte gaben 94 % der Führungskräfte an, dass der Aufbau einer starken Kultur die wichtigste Priorität in ihrem Unternehmen sei (Quelle: **Deloitte**). In einem unterstützenden Umfeld sind Mitarbeiter eher bereit, offen über Probleme zu sprechen und suchen aktiv Lösungen.

Um dieser Dynamik Rechnung zu tragen, sollten neue Mitarbeiter in ihren ersten Monaten regelmäßig Feedbackgespräche führen. Die Möglichkeit, sich in einem offenen und ehrlichen Dialog zu äußern, kann entscheidend dafür sein, ob der Mitarbeiter sich als Teil des Teams fühlt oder nicht. Dies ist besonders wichtig in Arbeitsumfeldern, wo Teamarbeit und Zusammenarbeit nötig sind.

Des Weiteren spielt auch das Management eine entscheidende Rolle in der Gestaltung der Unternehmenskultur und der Wahrnehmung während der Probezeit. Eine klare Kommunikation von Erwartungen und Werten durch Vorgesetzte hilft neuen Mitarbeitern, sich schneller einzuleben und Missverständnisse zu vermeiden.

## **Rechtslage und Schutz während der Probezeit**

Die Probezeit in Deutschland beträgt in der Regel sechs Monate, es handelt sich dabei oftmals um einen Zeitraum, in dem beide Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Möglichkeit haben, die Zusammenarbeit zu bewerten. Arbeitnehmer genießen während dieser Zeit trotzdem einen gewissen rechtlichen Schutz. Zum Beispiel sind Kündigungen während der Probezeit einfacher, jedoch müssen sie dennoch den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Das heißt, eine Kündigung sollte nicht willkürlich, sondern auf objektiven Gründen basieren.

Ein weiterer Aspekt ist, dass Beschäftigte auch während der Probezeit das Recht haben, sich gegen Diskriminierung oder

Mobbing zur Wehr zu setzen. Sie können sich an die Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes wenden, wenn sie glauben, ungerecht behandelt zu werden. Eine solche Maßnahme würde dem Mitarbeiter ermöglichen, sich in einer potenziell ungünstigen Situation zu schützen und gegebenenfalls rechtliche Schritte einzuleiten (Quelle: **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**).

In diesem Kontext ist es ratsam, alle Problematiken, die während der Probezeit auftreten können, frühzeitig zu adressieren und schriftlich festzuhalten. So erhält man nicht nur klare Informationen, sondern es kann auch von Nutzen sein, um die eigene Position zu stärken, falls es zu weiteren Konflikten kommt.

Details

**Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](http://n-ag.de)**