HAMBOORG.CITY

Nền tảng miễn phí cho người nước ngoài tại Đức

✓ Trợ lý 24/7 bằng ngôn ngữ của bạn
✓ Máy quét tài liệu chính thức
✓ Nhắc nhở về thời hạn
✓ Máy tính trợ cấp

hamboorg.city — là và sẽ luôn MIỄN PHÍ

Thời gian thử việc — Quyền lợi, Thời hạn chấm dứt hợp đồng và Mẹo vượt qua Probezeit

Tất cả về thời gian thử việc: Kéo dài bao lâu, thời hạn chấm dứt hợp đồng nào áp dụng và cách vượt qua thành công.

Deutsche Begriffe: Probezeit | Kündigungsfrist | Probezeitkündigung | Arbeitsvertrag | Bewährung

---

Probezeit là gì?

Probezeit (thời gian thử việc) là một khoảng thời gian ở đầu mối quan hệ lao động, trong đó cả người sử dụng lao động và người lao động có thể **tìm hiểu và kiểm tra lẫn nhau**. Trong thời gian Probezeit, các **thời hạn chấm dứt hợp đồng được rút ngắn** — cả hai bên có thể kết thúc mối quan hệ lao động dễ dàng hơn.

Probezeit **không được quy định bởi luật pháp** — nó được thỏa thuận trong **hợp đồng lao động**. Nhưng trong thực tế, nó **hầu như luôn** là một phần của hợp đồng lao động.

Thời hạn của Probezeit

Quy định pháp luật

• **Tối đa:** 6 tháng (§ 622 Abs. 3 BGB)

• **Điển hình:** 3 đến 6 tháng

• **Đào tạo:** 1 đến 4 tháng (§ 20 BBiG)

• **Hợp đồng xác định thời hạn:** Probezeit không được quá dài một cách vô lý (Nguyên tắc: tối đa 1/4 thời hạn hợp đồng)

Hợp đồng lao động nói gì?

Kiểm tra hợp đồng lao động của bạn về:

• **Thời hạn Probezeit** (ví dụ: "6 tháng đầu được coi là thời gian thử việc")

• **Thời hạn chấm dứt hợp đồng** trong Probezeit (thường là 2 tuần)

• **Gia hạn** — gia hạn vượt quá 6 tháng là **không được phép** (trừ khi có thỏa thuận chung trong hợp đồng lương)

Chấm dứt hợp đồng trong Probezeit

Thời hạn chấm dứt hợp đồng

Trong Probezeit, thời hạn chấm dứt hợp đồng **rút ngắn là 2 tuần** (§ 622 Abs. 3 BGB) — không bị ràng buộc bởi các ngày cụ thể (ngày 15 hoặc cuối tháng).

So sánh:

Thời kỳ	Thời hạn chấm dứt hợp đồng
Trong Probezeit	2 tuần (bất kỳ ngày nào)
Sau Probezeit	4 tuần vào ngày 15 hoặc cuối tháng
Sau 2 năm	1 tháng vào cuối tháng
Sau 5 năm	2 tháng vào cuối tháng
Sau 10 năm	4 tháng vào cuối tháng

Có cần phải nêu lý do khi chấm dứt hợp đồng không?

• **Trong Probezeit:** Người sử dụng lao động **không cần phải nêu lý do** (Luật bảo vệ việc làm chỉ có hiệu lực sau 6 tháng làm việc, § 1 KSchG)

• **Ngoại lệ:** Phụ nữ mang thai, người khuyết tật nặng, thành viên hội đồng quản lý công nhân có **bảo vệ chấm dứt hợp đồng đặc biệt** — ngay cả trong Probezeit!

Cái gì bị cấm?

Ngay cả trong Probezeit, người sử dụng lao động **không được** chấm dứt hợp đồng:

• Vì **mang thai** (§ 17 MuSchG) — bảo vệ từ ngày 1!

• Vì **khuyết tật nặng** — chỉ với sự đồng ý của cơ quan tích hợp

• Vì **lý do phân biệt đối xử** (AGG) — ví dụ: xuất xứ, tôn giáo, giới tính

• Vì **hoạt động hội đồng quản lý công nhân**

• **Trái đạo đức** — ví dụ: trả thù cho một khiếu nại chính đáng

Hình thức chấm dứt hợp đồng

• **Bằng văn bản** — chấm dứt hợp đồng miệng là **không có hiệu lực** (§ 623 BGB)!

• **Bản gốc** — email, tin nhắn, WhatsApp không đủ!

• **Gửi** — trao tay hoặc gửi bằng thư đăng ký

Quyền lợi của bạn trong Probezeit

Cái gì đã có hiệu lực trong Probezeit?

• **Lương** — toàn bộ lương được thỏa thuận (không có lương Probezeit giảm!)

• **Nghỉ phép** — quyền hưởng phép tính theo tỷ lệ (1/12 ngày phép hàng năm mỗi tháng, quyền đầy đủ sau 6 tháng)

• **Bệnh** — tiếp tục trả lương trong trường hợp bệnh sau **4 tuần** làm việc (§ 3 EFZG)

• **Tăng ca** — các quy tắc giống như sau Probezeit

• **Bảo vệ lao động** — tất cả luật bảo vệ lao động có hiệu lực từ ngày 1

• **Hội đồng quản lý công nhân** — bạn có thể bầu hội đồng quản lý công nhân và liên hệ với họ

Cái gì vẫn CHƯA có hiệu lực?

• **Luật bảo vệ việc làm** — có hiệu lực sau 6 tháng

• **Quyền hưởng phép đầy đủ** — chỉ sau 6 tháng (trước đó: tính theo tỷ lệ)

• **Tiếp tục trả lương đầy đủ khi bệnh** — chỉ sau 4 tuần làm việc

Mẹo vượt qua Probezeit

Những tuần đầu tiên

1. Đúng giờ — Ở Đức, tính đúng giờ cực kỳ quan trọng. Tốt hơn là đến sớm 5 phút.

2. Lắng nghe chú ý — Đặt câu hỏi, thể hiện sự quan tâm, ghi chú.

3. Quan sát văn hóa công ty — Mã ăn mặc như thế nào? Mọi người có xưng hô thân mật không? Thời gian nghỉ giải lao như thế nào?

4. Làm quen với đồng nghiệp — Tự giới thiệu, thân thiện và cởi mở.

5. Thừa nhận lỗi — Không ai kỳ vọng hoàn hảo. Nhưng: thừa nhận lỗi và học từ đó.

Trong suốt Probezeit

1. Chủ động nhận phản hồi — Hỏi người sếp của bạn thường xuyên: "Bạn có hài lòng với công việc của tôi không?"

2. Thể hiện sáng kiến — Không chỉ hoàn thành nhiệm vụ bắt buộc, mà còn suy nghĩ.

3. Báo cáo bệnh đúng cách — Thông báo cho người sử dụng lao động vào ngày bệnh đầu tiên, từ ngày thứ ba trở đi, cung cấp giấy chứng nhận từ bác sĩ (một số người sử dụng lao động yêu cầu từ ngày đầu tiên).

4. Cuộc trò chuyện Probezeit — Nhiều công ty tiến hành cuộc trò chuyện vào giữa hoặc cuối Probezeit. Chuẩn bị cho điều này.

5. Ghi chép bằng văn bản — Ghi lại thành công, dự án và phản hồi tích cực của bạn.

Cái gì bạn nên tránh

• **Vắng mặt thường xuyên** — ngay cả khi bạn có quyền hưởng ngày bệnh, vắng mặt thường xuyên trong Probezeit không tạo ấn tượng tốt

• **Xung đột** — hạn chế lời chỉ trích trong Probezeit

• **Sử dụng điện thoại cá nhân** — không trong thời gian làm việc

• **Nói xấu** — về đồng nghiệp hoặc người sếp

• **Nghỉ phép quá sớm** — tốt hơn là sau 2–3 tháng

Probezeit và Giấy phép cư trú

Đối với người nước ngoài, Probezeit đặc biệt rủi ro:

• **Thẻ xanh EU / Visa kỹ sư:** Nếu bạn bị chấm dứt hợp đồng trong Probezeit, bạn phải **tìm công việc mới trong vòng 3 tháng** (nếu không, giấy phép cư trú của bạn có thể bị nguy hiểm)

• **Thông báo cho cơ quan quản lý nước ngoài** — khi thay đổi người sử dụng lao động

• **Tìm công việc mới** — tìm kiếm tích cực trong thời hạn chấm dứt hợp đồng

Nhận chấm dứt hợp đồng trong Probezeit — Làm gì?

1. Giữ bình tĩnh — chấm dứt hợp đồng không phải là kết thúc thế giới

2. Kiểm tra chấm dứt hợp đồng — bằng văn bản? Thời hạn tuân thủ? Phân biệt đối xử?

3. Yêu cầu giấy chứng nhận công việc — thậm chí sau thời gian làm việc ngắn, bạn cũng có quyền

4. Thông báo cho cơ quan việc làm — trong vòng **3 ngày** sau khi chấm dứt hợp đồng, đăng ký tìm việc! Nếu không, sẽ bị phạt khi nhận trợ cấp thất nghiệp.

5. Kiểm tra giấy phép cư trú — làm rõ ảnh hưởng đến visa của bạn

6. Công đoàn / Luật sư — nếu nghi ngờ chấm dứt hợp đồng phân biệt đối xử

Các câu hỏi thường gặp

Có thể gia hạn Probezeit không?

Không — gia hạn vượt quá 6 tháng là không thể. Nhưng người sử dụng lao động có thể **xác định hạn vào 6 tháng** và sau đó quyết định xem có chuyển giao hay không.

Tôi có thể tự mình chấm dứt hợp đồng trong Probezeit không?

Có — với thời hạn rút ngắn tương tự là 2 tuần. Nhưng hãy suy nghĩ kỹ — thời gian làm việc ngắn thường xuyên không trông tốt trên sơ yếu lý lịch.

Tôi có nhận được trợ cấp thất nghiệp nếu bị chấm dứt hợp đồng trong Probezeit không?

Có — nếu bạn đáp ứng các điều kiện (ít nhất 12 tháng được bảo hiểm xã hội trong 30 tháng qua). Nhưng: **phạt có thể xảy ra** nếu bạn tự mình chấm dứt!