
RECHT

Schnuppertage und Probearbeit

So läuft das Kennenlernen korrekt

Vielen Arbeitgebern ist es mulmig zumute, wenn ein Arbeitsvertrag nach Sichtung einer Bewerbungsmappe und zwei Vorstellungsgesprächen unterschrieben werden soll. In solchen Situationen bieten sich Schnuppertage an. VON DR. STEPHANIE KAUFMANN

Der Unternehmer hat das Gefühl, dass er dem Kandidaten eigentlich gar nicht richtig auf den Zahn fühlen konnte. Und dessen „Praxistauglichkeit“ muss auch erst unter Beweis gestellt werden. Hat er den Bewerber jedoch „live“ erlebt, sorgt

das für mehr Sicherheit und erspart nebenbei dem einen oder anderen Bewerber eine nicht bestandene Probezeit. Natürlich müssen der oder die Schnuppertage arbeitsrechtlich korrekt ablaufen. Werden diese Grenzen eingehalten,

bringt die Probearbeit große Vorteile. Vor allem muss der Betrieb kein Praktikum organisieren, was oft bei der Einordnung der Sozialversicherungspflicht Schwierigkeiten macht und zudem der Anmeldung bei den Einzugsstellen unterliegt. Bei echten, unverbindlichen Schnuppertagen handelt es sich genau genommen um ein sogenanntes „Einfühlungsverhältnis“. Ein solches unterscheidet sich wesentlich von einer Probezeit oder einem Probearbeitsverhältnis. Diese sind von Anfang an echte Arbeitsverhältnisse und auf den Austausch von Arbeitsleistung gegen Bezahlung ausgerichtet.

Recht in der Praxis

Mustervertrag „Einfühlungsverhältnis“

Mit dieser kurzen vertraglichen Vereinbarung kann das Einfühlungsverhältnis ordnungsgemäß geregelt werden

Zwischen (Betrieb)
und Frau/Herrn (Bewerber)
wird Folgendes vereinbart:

Frau/Herr erhält am (oder: in der Zeit von bis)
die Gelegenheit, den zu besetzenden Arbeitsplatz einer/eines kennenzulernen.
Frau/Herr wird hierzu in der Zeit von bis unter der Betreuung
von bestimmte Tätigkeiten ausüben.

Im Einzelnen handelt es sich vor allem um:

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass keine Arbeitspflicht besteht. Beide Seiten können das Einfühlungsverhältnis zu jedem Zeitpunkt durch einseitige Erklärung beenden.

Frau/Herr hat keinen Anspruch auf eine Bezahlung. Der Betrieb erstattet Frau/Herrn jedoch die Fahrtkosten (Übernachungskosten, sonstige Aufwendungen usw.) in Höhe von €.

Ort, Datum

.....
Unterschrift Vertreter des Betriebs

.....
Unterschrift Bewerber

Niemand geht eine Verpflichtung ein

Genau diese Verpflichtungen gibt es beim Einfühlungsverhältnis nicht. Hier geht es nur darum, dass der Arbeitnehmer eine weitere Gelegenheit erhält, einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Arbeit kennenzulernen. Darüber hinaus kann der Bewerber ein Gespür für die tatsächlichen Voraussetzungen der Zusammenarbeit vor Ort erhalten und sich unter Beweis stellen. Eine konkrete Arbeitsverpflichtung soll er aber gerade (noch) nicht übernehmen. Der Kandidat unterliegt nur dem Hausrecht des Arbeitgebers, nicht

aber seinem Direktionsrecht. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit bieten viele Kandidaten an, Probearbeit zu leisten. Halten sich alle Beteiligten an den rechtlichen Rahmen, dann wird der Abschluss des Einfühlungsverhältnisses als unbezahlte Kennenlernphase von der Rechtsprechung für zulässig erachtet. Achten Sie vor allem darauf, dass das Einfühlungsverhältnis möglichst nicht länger als eine Woche andauert, denn der Zweck „Kennenlernen“ ist dann meistens schon erfüllt. Aus der Kennenlernphase sollte keine Arbeitsphase werden, da der Kandidat dann auch einen Anspruch auf angemessene Vergütung hätte.

Wenn es zu einem Schaden kommt

Sollte der Schnupperkandidat einen Schaden im Betrieb verursachen, ist dessen private Haftpflicht zuständig, da es sich bei der Beschäftigung gerade nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Hat der Arbeitgeber deswegen Bedenken, sollte er sich vorab schriftlich bestätigen lassen, dass der Bewerber über eine solche Haftpflichtversicherung verfügt. Umgekehrt sollte der Arbeitgeber mit der für ihn zuständigen Berufsgenossenschaft klären, ob der Schnup-

perpraktikant wie ein Arbeitnehmer unfallversichert ist.

Wenn die Schnupperkandidaten mit der Arbeit konfrontiert werden, hat das auch Vorteile für die potenziellen neue Kollegen. Allen voran fühlen sich die Mitarbeiter, denen ein Schnupperkandidat zugewiesen wird, wertgeschätzt, da ihnen nicht einfach der neue Kollege „hingestellt“ wird. Darüber hinaus werden sich die Mitarbeiter einem neuen Kollegen gegenüber viel mehr verbunden fühlen, wenn sie an dem Auswahlprozess in irgendeiner Form beteiligt waren – auch wenn der Chef das letzte Wort hat. Das gilt vor allem dann, wenn sich der Arbeitgeber nach einem Schnuppertag bei den Arbeitnehmern ein Feedback abholt.

Der Vertrag ist nicht alles

Der Abschluss eines Vertrags (siehe Kasten) reicht nicht aus, um zu belegen, dass es sich tatsächlich nicht um Arbeit, sondern um ein Kennenlernen handelt. Das Einfühlungsverhältnis muss auch tatsächlich als solches durchgeführt werden, und vor allem der Arbeitgeber muss sich an die Rahmenbedingungen halten. Oberste Priorität ist deshalb: Dem Bewerber sollten keine betrieblich notwendigen Arbeiten zugewiesen

werden, die dieser allein und selbstständig erledigt. Dabei könnte der Eindruck entstehen, dass ganz normal gearbeitet wird. Darüber sollten auch die Kollegen informiert sein, die den Bewerber in der Schnupperphase betreuen. Nur so kann der Unternehmer vermeiden, dass der Bewerber im Nachhinein eine Bezahlung verlangt.

Probearbeit mit Arbeitslosen

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitslosen zum Schnuppern in den Betrieb einlädt, kann das böse Folgen haben. Wer nämlich nicht von der Agentur für Arbeit geschickt wird, hat im Betrieb keinen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Die Probearbeit gilt in einem solchen Fall als private, unversicherte Angelegenheit. Wenn also ein Arbeitsloser den Betrieb kennenlernen soll, empfiehlt es sich, vorab mit der Agentur für Arbeit die Vorgehensweise zu klären. Diese werden nur in seltenen Fällen eine Kooperation mit dem Arbeitgeber verweigern. ◀

Die Autorin: Dr. Stephanie Kaufmann
ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt
Arbeitsrecht in Feldafing
www.rechtsanwalt-feldafing.de

Haufe Akademie ...



„Wie hältst du eigentlich deine Mitarbeiter fit?“



„Mit dem richtigen Weiterbildungspartner!“



Weiter durch Bildung.
www.haufe-akademie.de