

Schnuppern, probieren, einfühlen Probearbeits- und Einfühlungsverhältnisse

Probearbeit

Die Probearbeitsverhältnisse sind von Anfang an auf echte Arbeitsverhältnisse ausgerichtet. Der Bewerber übernimmt auf Anweisung des Firmenchefs betriebliche Arbeiten. Der Arbeit Leistende ist in den Betrieb eingegliedert und untersteht dem Weisungsrecht des Betriebes. Die Arbeit wird bezahlt. Die Beschäftigung unterscheidet sich inhaltlich also nicht von den Beschäftigungen der übrigen Arbeitnehmer. Deshalb tritt für diese Zeit der Probebeschäftigung Sozialversicherungspflicht nach den allgemein gültigen Regelungen ein.

Keine Versicherungspflicht von Schnuppertagen

Schnuppertage in einem Betrieb sind wie folgt gekennzeichnet: Der Arbeitgeber weist dem Schnupperkandidaten keine betrieblichen Arbeiten zu, die dieser alleine und selbstständig erledigt. Die Arbeitsleistung erfolgt rein freiwillig. Bestimmte Arbeitszeiten müssen nicht eingehalten werden. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Bezahlung. Ein Arbeitsverhältnis liegt unter diesen Umständen nicht vor. Aufgrund der Schnuppertage tritt auch keine Sozialversicherungspflicht ein.

Praxis-Tipp:

Zahlen die Arbeitgeber ausnahmsweise doch eine Entschädigung für den Zeitaufwand, ist folgendes wichtig: In einer Vereinbarung ist eindeutig zu formulieren, dass es sich nicht um eine Vergütung für die geleistete Arbeit handelt.

Unfallversicherung bei Einfühlungsverhältnis

Bei Probearbeitsverhältnissen wie oben dargestellt ist eine Absicherung über die zuständige Berufsgenossenschaft kein Problem. Der Unfallversicherungsschutz bei Einfühlungsverhältnissen besteht allerdings nur, wenn der Bewerber Leistungsempfänger der Bundesagentur für Arbeit ist und die Schnupperphase auf Veranlassung der Arbeitsverwaltung durchgeführt wird (LSG NRW, Urteil v. 16.2.2000, L 17 U 290/99).

Sofortmeldung bei Probearbeit und Schnupperarbeit

Eine Sofortmeldung ist ungeachtet der Bezeichnung und unbeachtlich der Zahlung eines Arbeitsentgelts abzugeben, sofern im Rahmen des Probearbeits- oder Schnupperarbeitsverhältnisses eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden soll. Bei den sog. "Einfühlungsverhältnissen" wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen. Soweit dabei keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird, ist keine Sofortmeldung abzugeben.

Haftpflichtversicherung bei Schnupperarbeit

Soweit der Schnupperkandidat Verursacher eines Schadens im Betrieb ist, ist dessen private Haftpflichtversicherung zuständig. Bei Zweifeln sollte sich der Arbeitgeber im Vorfeld schriftlich bestätigen lassen, dass der Bewerber über eine solche Haftpflichtversicherung verfügt.

Schnuppern, probieren, einfühlen Probearbeits- und Einfühlungsverhältnisse

Lohnsteuerliche Behandlung

Erhält der Bewerber für seine Tätigkeit im Betrieb eine Vergütung, stellt diese **Arbeitslohn**, für die der Arbeitgeber grundsätzlich Lohnsteuer, Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag einbehalten und abführen muss.

Ist der Bewerber **unbeschränkt** steuerpflichtig, erfolgt der Lohnsteuerabzug nach seinen persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (sog. ELStAM).

Für **beschränkt** steuerpflichtige Personen werden in 2014 noch keine ELStAM bereitgestellt. In diesem Fall muss der Bewerber eine Besondere Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Betriebsstättenfinanzamt beantragen und dem Arbeitgeber vorlegen.

Lohnsteuerrechtlicher Hinweis: Besteuerung betrifft regelmäßig nur wenige Bewerber

In Steuerklasse I fällt Lohnsteuer erst ab einem Bruttoarbeitslohn von jährlich ca. 11.300 EUR bzw. monatlich ca. 940 EUR an.

Wenn und soweit der Bewerber keine anderen Einkünfte bezieht, werden diese Beträge im Rahmen eines Probearbeitsverhältnisses meist nicht überschritten. Stand 2014

Einfühlungsverhältnis

Rechtlich unterscheiden die Arbeitsgerichte zwischen einem losen „Einfühlungsverhältnis“ und dem Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Da ein Arbeitsvertrag auch mündlich, formfrei und konkludent zu Stande kommen kann, sind die Grenzen oftmals schwierig zu ziehen. Für den Arbeitgeber ist Vorsicht angesagt!

Einfühlungsverhältnis - noch keine Rechte und Pflichten

Von einem Einfühlungsverhältnis geht die Rechtsprechung immer dann aus, wenn keine gegenseitigen Rechte und Pflichten vereinbart werden. Der Bewerber übernimmt keine Arbeitnehmerpflichten, verspricht also nicht eine konkrete Arbeitsleistung zu erbringen. Der Arbeitgeber übt lediglich sein Hausrecht aus und verschafft dem Bewerber die Möglichkeit, sich einen Überblick zu verschaffen. Sinn des Einfühlungsverhältnisses ist es, die Voraussetzungen für eine potentielle spätere Zusammenarbeit zu klären, vor allem dem künftigen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, die betrieblichen Gegebenheiten kennen zu lernen. Unschädlich ist es aber, dass der Bewerber in der Einfühlungsphase bereits nützliche oder verwertbare Tätigkeiten für den Arbeitgeber verrichtet.

Vom **Abschluss eines Arbeitsvertrages** gehen die Arbeitsgerichte dagegen immer dann aus, wenn der Arbeitgeber bereits berechtigt ist, Direktionsrecht auszuüben. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Bewerber anweist, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten, konkrete Tätigkeiten

Schnuppern, probieren, einfühlen Probearbeits- und Einfühlungsverhältnisse

auszuüben oder bestimmte Arbeitsorte aufzusuchen. Indizien für den Abschluss eines Arbeitsvertrages sind auch z.B. die Verpflichtung zum Tragen einer Dienstkleidung, zur Einhaltung von Pausenzeiten oder die Vereinbarung einer Vergütung.

Grundsätzlich nicht entscheidend ist, welche Bezeichnung der „Probearbeit“ gegeben wurde. Maßgeblich für die rechtliche Bewertung ist das tatsächlich Geschehene.

Darlegungs- und Nachweislast vor Gericht

Unterschiedlich beurteilen die Gerichte die Frage, wer im Streitfall das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages beweisen muss. So muss z. B. nach einer Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz (24.5.2007, 2 Sa 87/07) der Bewerber/Arbeitnehmer den Abschluss eines Arbeitsvertrages nachweisen, auch wenn tatsächlich Arbeitsleistungen stattfanden. Das LAG Baden-Württemberg (25.4.2007, 13 Sa 129/05) geht dagegen davon aus, dass derjenige, der sich auf den Sonderfall des Einfühlungsverhältnisses beruft, dies im Streitfall nachweisen muss. Dies wäre in aller Regel also der Arbeitnehmer.

Beispiele aus der Praxis

Ein **Einfühlungsverhältnis** wurde bejaht in folgendem Fall: Einige Tage Mitarbeit in einem neu eröffneten Bistro nach der Vereinbarung, dass in dieser Zeit Eignung und Befähigung der Bewerber praktisch überprüft werden und eine Fahrtkostenerstattung erfolgt (LAG Rheinland-Pfalz, 24.5.2007, 2 Sa 87/07). Ein Arbeitsverhältnis wurde dagegen in folgenden Fällen angenommen: Dreitägige Mitarbeit in einem Call-Center für jeweils acht Stunden nach Vorgabe von Arbeitsabläufen durch den Arbeitgeber (LAG Düsseldorf, 6.7.2007, 9 Sa 598/07); Dreitägige Mitarbeit in der Vormittagsschicht eines Backwarenverkaufs im Bahnhof in Berufskleidung und nach Absprache „drei Probearbeitstage“ zu absolvieren (LAG Baden-Württemberg, 25.4.2007, 13 Sa 129/05); Zweiwöchige Tätigkeit als Kraffahrer einer Spedition nach Tourenplänen (LAG Schleswig-Holstein, 17.3.2005, 4 Sa 11/05).

Folgen des Arbeitsvertragsabschlusses

Der (unbeabsichtigte) Abschluss eines Arbeitsvertrages hat für den Arbeitgeber erhebliche Folgen. Zunächst bestehen Vergütungsansprüche für die Arbeitsleistungen. Zudem muss ein Arbeitsverhältnis stets schriftlich beendet werden (§ 623 BGB, Kündigung, Aufhebungsvertrag). Im Fall der Kündigung ist die Mindestkündigungsfrist des § 611 Abs. 1 BGB einzuhalten, die vier Wochen zum 15. oder Monatsletzten beträgt. Eine Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) ist regelmäßig nicht vereinbart, da ein Arbeitsvertrag aus Sicht des Arbeitgebers nicht beabsichtigt war. Schließlich wäre eine etwaige Befristungsvereinbarung auch unwirksam, wenn sie nicht schriftlich erfolgt ist (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

http://www.haufe.de/personal/hr-management/sv-pflicht-bei-probearbeit-und-schnuppertagen_80_258536.html

Schnuppern, probieren, einfühlen Probearbeits- und Einfühlungsverhältnisse

Probearbeiten als Zwischenschritt zur Festanstellung

Zwischen dem Bewerbungsgespräch und der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ist es in vielen Branchen üblich eine gewisse Zeit zur Probe zu arbeiten, auch Schnuppertage genannt. In dieser Zeit kann der Arbeitgeber den potenzielle Mitarbeiter genauer unter die Lupe nehmen, häufig wird keinerlei Entlohnung für diese Arbeitsleistung gezahlt.

Sofortmeldung bei der Deutschen Rentenversicherung

Jedoch besteht für ein Probearbeitsverhältnis grundsätzlich eine Vergütungspflicht und somit ist der Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, den zur Probe beschäftigten Arbeitnehmer per Sofortmeldung bei der Deutschen Rentenversicherung zu melden. Eine kurzfristige Stornierung, falls der Arbeitnehmer doch nicht angestellt wird, ist nachträglich möglich.

Dauerhaftes Arbeitsverhältnis

Wird bei einem Probearbeiten nicht über die Vergütung gesprochen, gilt entsprechend der Regelung § 612 BGB eine angemessene Vergütung als vereinbart. Eine Ausnahme dieser Regelung muss ausdrücklich vereinbart werden und muss vom Arbeitgeber nachgewiesen werden.

In der Regel sind keine weiteren schriftlichen Vereinbarungen getroffen worden. So haben Arbeitgeber kaum Möglichkeiten im Streitfall vor dem Arbeitsgericht nachzuweisen, dass stillschweigend kein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurde.

<https://www.instaff.jobs/arbeitsrecht/probearbeiten>