

Probearbeiten: Das müssen Arbeitgeber beachten

Beim Probearbeiten können Unternehmen Bewerber und ihre Arbeit besser kennen lernen. Diese Spielregeln im Arbeitsrecht sollten Arbeitgeber beachten, die Probetage anbieten.

Unternehmer können Bewerber auf eine Stelle probearbeiten lassen – ohne Verpflichtungen und auch ohne Bezahlung. Dafür müssen sie sich aber einige Spielregeln halten und die Bedingungen der Probearbeit genau dokumentieren. Denn sonst könnte aus den Probetagen schnell ein Arbeitsverhältnis werden.

Unterschied zwischen Probearbeiten und Probezeit:

Bei Probetagen haben Bewerber und Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen, lediglich eine Vereinbarung zum Probearbeiten. Die Probezeit hingegen setzt immer einen Arbeitsvertrag voraus, sie umfasst je nach Vereinbarung die ersten Monate eines Arbeitsverhältnisses.

Experten sprechen deshalb beim Probearbeiten vom Einfühlungsverhältnis, um Verwechslungen zu vermeiden. „Das Einfühlungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis und dient dem unverbindlichen Kennenlernen“, sagt André Ueckert, Rechtsanwalt in der Kanzlei Cornelius Bartenbach Haesemann und Partner in Köln. Deshalb sollte es nur wenige Tage dauern.

Sollte vorm Probearbeiten ein Vertrag mit dem Bewerber abgeschlossen werden?

Es empfiehlt sich eine schriftliche Vereinbarung zwischen Bewerber und Arbeitgeber, um das Probearbeiten vom normalen Arbeits- oder Praktikantenverhältnis abzugrenzen. „Die Besonderheit beim Einfühlungsverhältnis besteht darin, dass der Interessent weder zur Arbeitsleistung verpflichtet ist noch der Unternehmer weisungsbefugt ist“. Um dies später nachweisen zu können, sei eine schriftliche Vereinbarung sinnvoll.

Wichtige Punkte darin seien: Zeitraum, keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, Hinweise zum Hausrecht der Unternehmers und ein Ansprechpartner. „Wichtig ist, dass die Vereinbarung so gelebt wird, wie sie schriftlich festgehalten ist.“ Sonst könnte ein Bewerber später rechtliche Ansprüche stellen, etwa auf eine nachträgliche Bezahlung.

Bezahlung beim Probearbeiten?

Unternehmer müssen Bewerber während des Einfühlungsverhältnisses nicht bezahlen, auch der Mindestlohn gilt nicht. „Ein Vergütungsanspruch besteht auch dann nicht, wenn eine verwertbare oder nützliche Tätigkeit verrichtet wird“. Allerdings können Arbeitgeber Fahrtkosten erstatten.