



MITEINANDER FÜR MORGEN

► **WINDKRAFT** Die Branche steckt in der Krise. Die Politik muss jetzt handeln, doch sie zögert noch. → Seite 4

► **KLIMA** Die Luftfahrtbranche arbeitet am klimaneutralen Fliegen: ein Mammutprojekt ohne Alternative. → Seite 18

► **BEZIRK**



Foto: Frank Rumpfenhorst

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Arbeiten auf Probe

RECHT SO Immer mehr Bewerber werden vor einer Festeinstellung aufgefordert, die Bedingungen des neuen Arbeitsplatzes vorab praktisch zu testen, also auf Probe zu arbeiten. Sind solche Schnuppertage erlaubt? Wenn ja, sind Bewerber bei einem Unfall am Probetag gesetzlich unfallversichert? Tjark Menssen fasst zusammen, was beim Arbeiten auf Probe beachtet werden sollte.

Immer wieder kommt es vor, dass Betriebe Arbeitnehmer erst testen wollen, bevor sie sie fest einstellen. Bewerber werden dann zu einem Probearbeitstag eingeladen. Die Rechtsprechung spricht von einem sogenannten Einfühlungsverhältnis.

Arbeitgeber, die ein Probearbeitsverhältnis verabreden, wollen in möglichst kurzer Zeit einen Bewerber in der echten Arbeitsumgebung begutachten. Oft will der Arbeitgeber auch herausfinden, wie künftige Abteilungskollegen auf den potenziellen Stellenbesetzer reagieren. Diese Art der Probearbeit wird in der Regel dann geleistet, wenn es für eine Stelle noch mehrere Bewerber gibt, unter denen man auswählen will. Dieser Schnuppertag hat für den Arbeitgeber aber keinen anderen Nutzen, als einen ersten Eindruck vom Bewerber zu erhalten. Die Rechtsprechung duldet in der Regel solche Schnuppertage ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt und ohne Schutz durch die Sozialversicherung. Darum gibt es für eine solche Arbeitsprobe meist keine Bezahlung und sie kann auch nicht verlangt werden.

Etwas anderes gilt, wenn das Probearbeitsverhältnis offenbar nur ein Vorwand ist, kostenlose Arbeitsleistungen zu erhalten. Anzeichen für eine Entgeltspflicht können sein, wenn entweder kein weiterer Bewerber vorhanden ist oder unverhältnismäßig viele für ein und dieselbe Stelle zur Probe arbeiten.

Unfall am Schnuppertag Bislang war umstritten, ob ein Stellenbewerber zumindest bei einem Unfall am Schnuppertag gesetzlich unfallversichert ist. Das Bundessozialgericht (BSG) hat jetzt entschieden, dass auch ein unbezahlter Probearbeitstag bei einem Arbeitgeber unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Voraussetzung ist, dass der Versicherte eine Tätigkeit mit wirtschaftlichem Wert erbringt, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich ist. Das heißt, ein Bewerber schaut nicht nur zu, sondern packt im Betrieb auch selbst mit an. Unabhängig von der Entscheidung des BSG gilt: Eine bezahlte Probearbeit ist immer gesetzlich unfallversichert. Erwerbslose Bewerber müssen eine bezahlte Probearbeit der Arbeitsagentur melden, weil der Arbeitslosengeldanspruch in dieser Zeit nicht besteht. Während der bezahlten Probearbeit besteht Unfallversicherungsschutz.

Die Probearbeit sollte nicht länger als einen Tag dauern. Maßgeblich wird aber der Einzelfall bleiben. Auf keinen Fall sollten sich Arbeitnehmer darauf einlassen, mehrere Wochen ohne Bezahlung zur Probe tätig zu sein. Unter Umständen kann bei mehrwöchiger Probearbeit sogar ein Beschäftigungsverhältnis entstanden sein. Dieses endet dann erst, wenn der Arbeitgeber schriftlich mit einer zweiwöchigen Frist kündigt.

📌 **BSG vom 20. August 2019 – B 2 U 1/18 R**