

Was ist ein Einfühlungsverhältnis?

Arbeitgeber schauen sich Bewerber gern zur Probe an – Daraus sollte keine unbezahlte Arbeit werden

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Früher war alles einfacher: Der erfolgreiche Stellenbewerber wurde eingestellt, und nach der regelmäßig vereinbarten – und selbstverständlich bezahlten – Probezeit folgte das unbefristete Arbeitsverhältnis.

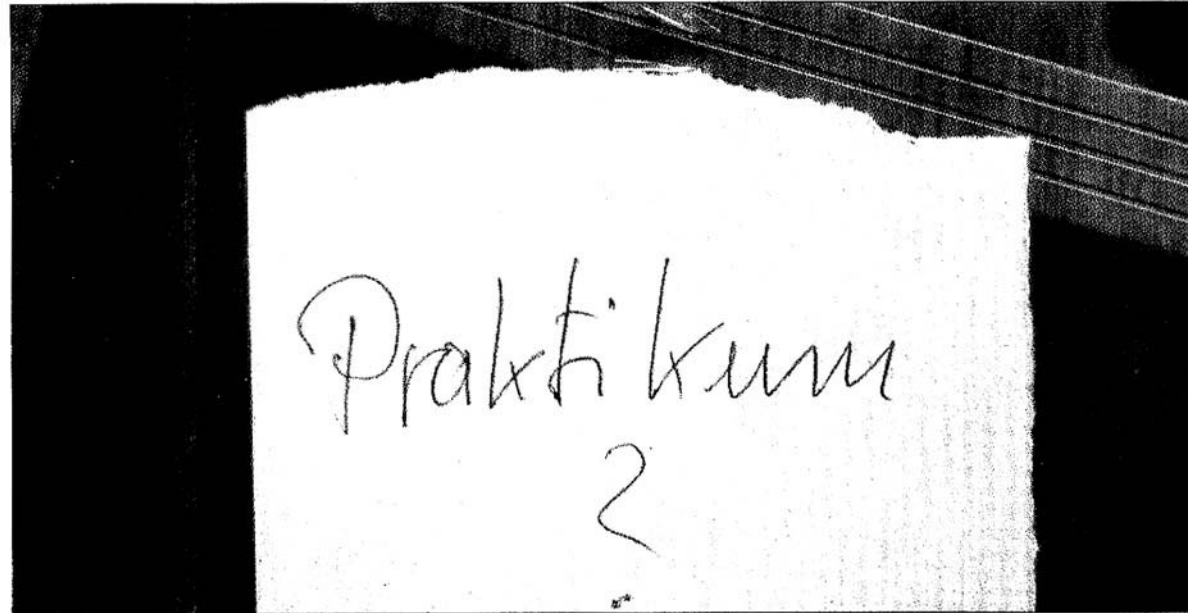
Heutzutage folgt nicht nur allzu häufig das befristete Arbeitsverhältnis, das mitunter gar von vornherein „zur Erprobung“ befristet wird.

Vielmehr ist es nicht ungewöhnlich, dass der Personalchef dem Bewerber vorschlägt, für einige Tage seinen zukünftigen Arbeitsplatz kennen zulernen, gleichsam „hereinzuschnuppern“ und sich in die betrieblichen Abläufe „hineinzufühlen“.

Wenn allen Beteiligten klar ist, dass für die Schnuppertage kein Lohn gezahlt wird, der potentielle Mitarbeiter nicht zu vorgegebenen Zeiten erscheinen muss und auch nicht dem Direktionsrecht des – späteren – Arbeitgebers unterliegt, liegt in diesem Fall noch kein Arbeitsverhältnis vor.

Das Einfühlungsverhältnis ist noch keine Probezeit

Die Arbeitsrechtler sprechen dann von einem Einfühlungsverhältnis. Es soll nur dem Zweck dienen, die betrieblichen Gegebenheiten zu erleben und sich ein Bild davon zu machen. Den Charakter einer Probezeit soll es nicht haben, der potentielle Mitarbeiter soll lediglich dem Hausrecht des Betriebsinhabers unterstehen.



Vom Schnuppertag über ein Praktikum zum befristeten Arbeitsvertrag – Arbeitgeber möchten sich heutzutage oftmals nicht langfristig an einen Mitarbeiter binden. Wer wochenlang unentgeltlich arbeitet, sollte aber auf die ihm zustehende Vergütung aufmerksam machen. Foto: Pixelio

Der Betrieb hat weder eine Vergütungspflicht, noch besteht in irgendeiner Weise Kündigungsschutz (so Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 24.05.2007, Aktenzeichen 2 Sa 87/07).

Folgerichtig darf die Agentur für Arbeit auch keine Sperrzeit verhängen, wenn der Interessent es beim Schnuppern belässt.

Die Besorgnis ist nicht abwegig, dass mit der Möglichkeit einer zusätzlichen Erprobung vor einer zu vereinbarenden Probezeit dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet wird.

Denn auch die regulär nach § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch zu

vereinbarende Probezeit dient nicht nur dem Arbeitgeber zur Feststellung der Eignung des Arbeitnehmers für die vereinbarte Tätigkeit. Sie dient auch umgekehrt genau dem Zweck, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, den Betrieb kennen zu lernen und für sich entscheiden zu können, ob er seine Tätigkeit dauerhaft in diesem Betrieb zu den vereinbarten Arbeitsbedingungen erbringen will. Für ein „Einfühlungsverhältnis“ besteht mithin keine Notwendigkeit.

Bereits gegenwärtig sind eine Vielzahl von Schnuppertagen oder Praktika üblich, in denen Arbeitnehmer

teilweise über mehrere Wochen unentgeltlich Arbeitsleistungen erbringen, ehe sie die Chance erhalten, in ein Probearbeitsverhältnis einzutreten, in welchem sie weiter erprobt werden und in dem sie mit einer verkürzten Frist gekündigt werden können.

Soweit das „Einfühlungsverhältnis“ nach wenigen Tagen zu einem echtem Arbeitsverhältnis mutiert, weil dem potentiellen Mitarbeiter mit einem Mal weisungsgebundene abhängige Arbeit abverlangt wird, sollte dieser sich nicht scheuen, dann auch die ihm zustehende Vergütung geltend zu machen.