



Klienten-Info
08/2014

Seite 1 von 2 Seiten

Themen dieser Ausgabe:

- **Arbeitserprobung, Probearbeit, Schnuppern**

Arbeitserprobung, Probearbeit, Schnuppern

Im Rahmen von Überprüfungen werden in Betrieben immer wieder Personen angetroffen, die nicht zur Sozialversicherung angemeldet sind. Begründet wird dies oft damit, dass der Betreffende nur "unverbindlich" oder "zur Probe" arbeite bzw. bloß "schnuppere".

Egal, wie die Tätigkeit bezeichnet wird: Sobald die klassischen Dienstnehmermerkmale vorliegen (persönliche Arbeitspflicht, Weisungen, Kontrolle, Eingliederung in den Betrieb, Entlohnung etc.), besteht ein reguläres, meldepflichtiges Dienstverhältnis.

Hier ein kurzer Überblick über das Arbeiten auf Probe:

Arbeitserprobung und Probezeit

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat mehrmals eindeutig festgestellt, dass auch eine probeweise verrichtete Tätigkeit der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegt (vgl. VwGH vom 23.5.2012, Zl. 2010/08/0179).

Schon während der Probezeit wird also ein (grundsätzlich jederzeit lösbares) sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet, dessen Dauer durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen geregelt ist. Sieht der Kollektivvertrag nicht zwingend eine Probezeit vor, muss sie (sofern gewünscht) unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist unwirksam und kann dazu führen, dass die Verlängerung als unbefristetes Dienstverhältnis gewertet wird.

Sofern das Dienstverhältnis noch während der Probezeit beendet wird (von welcher Seite auch immer), muss eine Abmeldung mit "Lösung in der Probezeit" erfolgen. Endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Probezeit, lautet der korrekte Abmeldegrund "Zeitablauf". In beiden Fällen endet ein eventueller Anspruch auf Entgeltfortzahlung (spätestens) mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses.

Probearbeit

Vorsicht ist geboten, wenn jemand im Rahmen eines Einstellungsgespräches zu einer Probearbeit bzw. einem Probetag aufgefordert wird. Denn: Gehört das Herstellen oder Durchführen einer Probearbeit noch zur Bewerbungsphase oder entsteht dadurch bereits ein Dienstverhältnis?

Dazu stellte der VwGH u. a. fest: Wird das Bewerbungsgespräch dazu benutzt, eine üblicherweise zu bezahlende Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen, so wird das Vorstellungsgespräch bereits in die eigentliche Betriebsarbeit erstreckt.

Die Folge: Es tritt ein Dienstverhältnis ein. Der Dienstgeber kann sich zwar von der fachlichen Qualität eines Bewerbers durch kurze praktische Erprobungen überzeugen, diese dürfen aber dem Umfang und der Sache nach nicht über das bei einem derartigen Gespräch Übliche und Zulässige hinausgehen (vgl. VwGH vom 18.2.2004, ZI. 2000/08/0180 zur Durchführung einer zweistündigen Probearbeit bzw. VwGH vom 14.2.2013, ZI. 2012/08/0023 zu einer mehrstündigen Einschulung).

Schnuppern

Oft werden Beschäftigungsverhältnisse fälschlicherweise als Schnupperlehre oder Volontariat bezeichnet. In der Praxis liegen aber in den meisten Fällen die dafür nötigen Voraussetzungen nicht vor. Auch hier schützt also die bloße Bezeichnung nicht davor, dass auf Grund der tatsächlichen Gegebenheiten (Entlohnung, Art und Weise der Arbeitsausübung, persönliche Leistungspflicht etc.) ein echtes Dienstverhältnis eintritt.

Quelle: NÖDIS, Nr. 9/Juni 2014

Mit freundlichen Grüßen,

Ihre *We*

Die Inhalte in diesem Schreiben stellen lediglich allgemeine Informationen dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Wohlfahrtseinrichtung übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen, insbesondere wird keine Haftung übernommen für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.