

Probearbeit und Schnuppertag

Probearbeiten und Schnuppertage sind Angebote eines Arbeitgebers an einen Bewerber, um die Inhalte, das Umfeld und die Rahmenbedingungen eines Arbeitsplatzes kennenzulernen. Sozialversicherungsrechtlich bestehen Unterschiede: Probearbeit muss angemeldet werden.

Worum handelt es sich?

Bei einer Probearbeit arbeitet der Bewerber aktiv im Betrieb mit, indem er z. B. kleinere Aufgaben eigenständig erledigt und die übrige Belegschaft begleitet und unterstützt. Damit handelt es sich aber um eine Form der - im Regelfall kurzfristigen - Beschäftigung, die in der Sozialversicherung angemeldet werden muss.

Bei einem Schnuppertag schaut der Bewerber sich die betrieblichen Abläufe an und kann Fragen stellen. Er gilt als „Einfühlungsverhältnis“, das keine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung darstellt und daher nicht in der Sozialversicherung angemeldet werden muss.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Probearbeit und Schnuppertag sind beides Formen, mit denen sich ein Arbeitgeber und sein möglicher Arbeitnehmer besser kennenlernen. Der Bewerber hat die Möglichkeit, eine Vorstellung von den betrieblichen Abläufen und den möglichen Aufgaben zu gewinnen. Sie als Arbeitgeber können sich ein Bild von dem Bewerber machen. Im Nachgang können beide Seiten besser beurteilen, ob die Stelle und der Bewerber gut zueinander passen. Ziel der Probearbeit ist eine aktive Erprobung der Fähigkeiten des Bewerbers. Er schafft damit einen wirtschaftlichen Wert für den Arbeitgeber, der sich nicht grundsätzlich von anderen Aushilfstätigkeiten unterscheidet. Daher muss die Probearbeit angemeldet werden. Wenn diese kurzfristige Tätigkeit nicht in Zusammenhang mit einer vorherigen Beschäftigung steht, kann das meist als kurzfristiger Minijob geschehen. Dann steht der Arbeitnehmer auch unter dem Schutz der Sozialversicherung, z. B. wenn ein Arbeitsunfall passiert. Bei einem Schnuppertag oder mehreren Schnuppertagen steht das Kennenlernen im Mittelpunkt, ohne die geforderten Fähigkeiten aktiv anzuwenden. Der Arbeitgeber gewinnt einen Eindruck von der Person des Bewerbers, der Bewerber lernt Arbeitgeber und Arbeitsplatz kennen. Neben dem Zuschauen sind nur probeweise Tätigkeiten erlaubt, die keinen wirtschaftlichen Wert für den Arbeitgeber haben. Für die Person besteht keine Arbeitspflicht, und sie hat keinen Anspruch auf Bezahlung.

Welche Norm ist die Grundlage?

Die Beschäftigung wird in [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) definiert. Für kurzfristige Minijobber sind folgende Rechtsgrundlagen im [SGB IV](#) zu beachten: §§ 8, 28a, 28h und 28i sowie §115; ferner [§ 5 SGB VI](#), [§ 7 SGB V](#) und [§ 27 SGB III](#).

Informationsportal für Arbeitgeber

Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zum Thema [Geringfügige Beschäftigung](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals.

Wo kann ich mich informieren?

[Kurzfristige gewerbliche Minijobs](#) werden ausführlich von der Minijob-Zentrale erläutert. Dort finden Sie auch den [Kontakt zur Minijob-Zentrale](#) mit persönlichen Ansprechpartnern unter einer kostenfreien Hotline.

Was muss ich tun?

Grundsätzlich sollten Sie alles schriftlich mit dem Bewerber vereinbaren, um Probleme und Streitigkeiten zu vermeiden. Sobald die Person in Ihrem Betrieb aktiv hilft und auch sonst an dem betrieblichen Alltag teilnimmt, handelt es sich um eine (befristete) Beschäftigung, die Sie anmelden müssen. Sie verhindern mit der Anmeldung, dass Sie bei einer späteren Betriebsprüfung Probleme bekommen. Eine fehlende Anmeldung kann zu Nachforderungen und Bußgeldern führen. Sie müssen auch eine ähnliche Bezahlung leisten wie sonst für diese Arbeit, ggf. mit leichten Abschlägen. Weitergehende Informationen hierzu finden Sie im [Steckbrief Kurzfristiger Minijobber](#). Das gilt auch, wenn Sie die Probearbeit als Praktikum ansehen. Es gibt zwar einen besonderen Status für Praktikanten in der Sozialversicherung, der Begriff ist aber viel enger gefasst als im allgemeinen Gebrauch. Das Praktikum dort steht grundsätzlich im Zusammenhang mit einem Studium oder einem Schulbesuch. Lesen Sie mehr im [Steckbrief Praktikant](#). Wenn Sie den Schnuppertag nicht als Beschäftigung anmelden wollen, dürfen Sie auch kein Arbeitsentgelt zahlen. Wenn Sie z. B. Fahrkosten zahlen möchten, dann halten Sie schriftlich fest, dass es sich nicht um ein Entgelt für Arbeitsleistung handelt. Überlegen Sie auch, ob etwas passieren kann. Die gesetzliche Unfallversicherung tritt bei Unfällen nur dann ein, wenn die Schnuppertage von der Arbeitsagentur veranlasst wurden.

Was ist später wichtig?

Wenn die Probearbeit über die zunächst vereinbarten Tage verlängert werden soll, müssen Sie dies melden. Ein kurzfristiger Minijobber darf bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstage für Sie arbeiten. Ist aber absehbar, dass Sie den Arbeitnehmer auf Dauer beschäftigen wollen oder die Fristen überschritten werden, müssen Sie den Arbeitnehmer als sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten anmelden. Dies können Sie hier im Informationsportal in den [Frage-Antwort-Katalogen zu Dauer und Weiterbeschäftigung](#) prüfen.