

## ARBEIT LEISTEN OHNE LOHN?

Immer mehr Firmen möchten ihre favorisierten Bewerber vor einer Anstellung im Arbeitsumfeld testen und laden sie zu einem «Probetag» ein. Was aber bedeutet dies hinsichtlich Lohnzahlung?

Unternehmen stehen Arbeitszeugnissen oder Referenzauskünften teilweise skeptisch gegenüber und offerieren sogenannte Probeeinsätze. Diese können für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer eine Chance sein: Der Arbeitgeber kann sich ein Bild der Person des Arbeitnehmers, seines Potenzials und seiner Kenntnisse machen, der Angestellte erhält Einblick in den Betriebsalltag und die Abläufe, lernt Vorgesetzte und Kollegen kennen sowie das Arbeitsumfeld.

Oft fehlt eine Vereinbarung

Im Vorfeld eines Einsatzes wird selten über die Einsatzbedingungen gesprochen. Der Bewerber wagt es oft nicht, im Vorfeld das Unternehmen auf eine Entlohnung oder die Spesenübernahme anzusprechen – zu gross ist die Befürchtung, nicht eingestellt zu werden. Je nach Ausgang des Einsatzes kann sich die Einstellung der Involvierten ändern. Ist der Arbeitgeber nicht zufrieden, wird er von einer Lohnzahlung absehen wollen. Erhält der Angestellte die Stelle nicht, möchte er den Einsatz unter Umständen bezahlt haben.

In der Praxis

Ohne anderslautende Vereinbarung und wenn überhaupt keine Vereinbarung vorliegt, ist der Probeeinsatz grundsätzlich zu entlohnen. Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR ist der Arbeitgeber zur Zahlung des orts- oder branchenüblichen oder durch einen Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Lohn verpflichtet. Will der Arbeitgeber weder Spesen noch Lohn für den Probetag bezahlen, muss dies im Vorfeld mitgeteilt beziehungsweise vereinbart werden. Anders gehandhabt wird es bei einem sogenannten Schnuppertag, dessen Zweck es ist, den Arbeitsplatz und das Team kennenzulernen, und nicht Arbeit im eigentlichen Sinne zu leisten. Viele Arbeitgeber bezahlen aber anfallende Spesen.

Vorsicht sollten Stellensuchende walten lassen, die bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet sind. Sie dürfen kein zusätzliches Entgelt annehmen beziehungsweise müssen dieses deklarieren. Bewerber, die noch bei einem Arbeitgeber angestellt sind und für den Probetag einen Ferientag einziehen, dürfen

grundsätzlich ebenfalls keine Abgeltung annehmen. Denn nach Art. 329d Abs. 3 OR kann der Arbeitgeber die Auszahlung des Ferienlohns verweigern (oder bei späterer Kenntnis zurückfordern), wenn der Arbeitnehmer in den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten leistet und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers verletzt.

Erleidet der Bewerber beim Probeeinsatz einen Unfall, hat die Unfallversicherung des Einsatzunternehmens dafür aufzukommen – unabhängig davon, ob eine Entschädigung vereinbart ist oder nicht.

Exkurs: Kostenübernahme bei Vorstellungsgesprächen

In der Regel hat der Bewerber seine Kosten, die für ein Vorstellungsgespräch anfallen, selber zu tragen. Nur wenn dies im Vorfeld explizit abgemacht worden ist, kann man dem potenziellen Arbeitgeber Reisespesen in Rechnung stellen. Es gibt Ausnahmen für den Fall, dass ein Unternehmen von sich aus einen Bewerber kontaktiert und zum Gespräch einlädt – in diesem Fall sollte das Unternehmen auch die Reisespesen bezahlen, da die Vertragsverhandlungen vom Unternehmen gewünscht werden. Ebenso hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, wenn er sich im Stellenbewerbungsprozess unredlich verhält, beispielsweise zu einem Gespräch einlädt, obwohl die Stelle bereits besetzt ist oder gar nicht besetzt wird.

| Regula Steinemann

### 80 JAHRE ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE

Reservieren Sie sich das Datum der Generalversammlung:  
**Sonntag, 26. Mai 2019**



**U** ANGESTELLTE  
DROGISTEN  
SUISSE  
[WWW.DROGISTEN.ORG](http://WWW.DROGISTEN.ORG)

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND  
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.