

Erprobungsphasen im Rahmen von sog. Arbeitsmarktdrehscheiben rechtssicher ermöglichen

Positionspapier - Überlegungen zur rechtssicheren Gestaltung von Erprobungsphasen im Rahmen von Job-to-Job-Wechsel zwischen Unternehmen

22. August 2024

Zusammenfassung

Kurze Erprobungsphasen im Rahmen von Job-to-Job Wechsel zwischen Unternehmen müssen rechtssicher gestaltet werden können. Hierfür bedarf es eines praxisgerechten Rechtsrahmens.

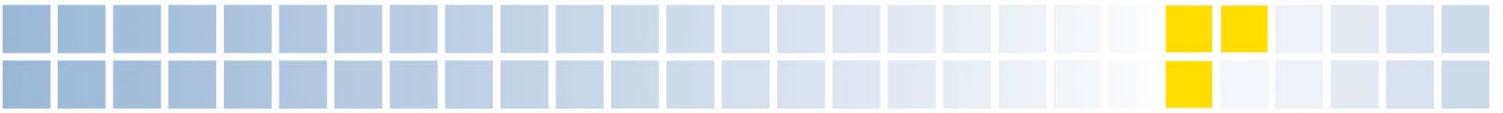
Aktuell könnte die Erprobung als erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung angesehen werden.

- Deswegen sollte eine Regelung geschaffen werden, die für Beschäftigte eines Unternehmens rechtssicher Erprobungsphasen in einem anderen Unternehmen ermöglicht, soweit die Erprobungsphase zeitlich auf bis zu sechs Wochen begrenzt wird und sich auf Arbeitnehmer beschränkt, die bereits länger als drei Jahre bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind.
- Job-to-Job Wechsel ist auch bei Arbeitsplatzabbau sinnvoll, der nicht im engeren Sinne durch den ökologischen oder digitalen Strukturwandel bedingt ist. Das sollte berücksichtigt werden.
- Sollte die Umsetzung im SGB III erfolgen, dürfen der Arbeitslosenversicherung keine Kosten entstehen. Das Gehalt während der Erprobungszeit muss der Arbeitgeber tragen, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Im Einzelnen

Bedarf nach einer Regelung besteht

Unternehmen, die aufgrund von Umstrukturierungen perspektivisch Personal abbauen müssen, tun sich aktuell vermehrt mit anderen Unternehmen zusammen, die Personalbedarfe haben. Ziel ist, Beschäftigte von einem Job beim aktuellen Unternehmen in einen anderen Job beim neuen Unternehmen zu vermitteln. Abgebende und aufnehmende Unternehmen vereinbaren hierzu ein gemeinsames und abgestimmtes Vorgehen. Im Rahmen solcher sog. Arbeitsmarktdrehscheiben zwischen Unternehmen besteht in der Praxis der Bedarf, den Beschäftigten eine Erprobungsphase im neuen Unternehmen zu ermöglichen.



Notwendiger Inhalt einer Regelung für eine Erprobungsphase

Die Erprobungszeit sollte zeitlich begrenzt werden. Praxisgerecht erscheinen Zeiträume von bis zu sechs Wochen. Für gerade erst eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfte sie nicht relevant sein. Die Erprobungszeit sollte eine Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren voraussetzen. Eine Beschränkung auf Unternehmen, die vom Strukturwandel betroffen sind, würde außer Acht lassen, dass Umstrukturierungen mit Arbeitsplatzabbau auch aus anderen Gründen erfolgen können. Deswegen ist eine solche Einschränkung nicht sinnvoll.

Bei Regelung im SGB III – keine Kosten für die Arbeitslosenversicherung

Eine sog. Maßnahme bei einem Arbeitgeber auf der Grundlage von § 45 SGB III ermöglicht Arbeitssuchenden und Arbeitslosen, einen Betrieb kennenzulernen und berufliche Tätigkeiten auszuprobieren. Diese Regelung ist nicht für ungekündigte Beschäftigte anwendbar. Es gibt aktuell aber Überlegungen, sich hieran zu orientieren und eine Erprobungszeit im SGB III zu regeln. Dabei ist wichtig, dass der Arbeitslosenversicherung – anders als bei der bereits existierenden Maßnahme beim Arbeitgeber für Arbeitssuchende bzw. Arbeitslose – keine Kosten entstehen. Für die finanzielle Absicherung der Beschäftigten während der Erprobungsphase sind in erster Linie die Arbeitgeber verantwortlich, denn sie tragen auch in herausfordernden Zeiten des Personalabbaus eine soziale Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Das Gehalt sollte weiter von dem Unternehmen gezahlt werden, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Differenzierte Vereinbarungen zwischen abgebenden und aufnehmenden Unternehmen sollten möglich sein.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.