

Transferregelungen bei Beschäftigungsabbau

Achim Thannheiser, Vera Westermann

Inhalt

Zusammenfassung	3
Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis.	4
1 Rahmenbedingungen.	5
2 Regelungsinhalte	8
3 Mitbestimmungsrechte und Ausübung der Mitbestimmung	105
4 Zusammenfassende Bewertung	137
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	140
6 Bestand der Vereinbarungen	149
Glossar.	152
Literatur- und Internetverzeichnis	153
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	156

Transferregelungen bei Beschäftigungsabbau

Achim Thannheiser

Achim Thannheiser ist seit 1989 als Rechtsanwalt und Betriebswirt selbstständig tätig. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Betriebs- und Personalräten im Arbeitsrecht, Referent für arbeitsrechtliche Themen, Autor zahlreicher Fachbücher und Veröffentlichungen.

Vera Westermann

Vera Westermann ist seit 2012 als Rechtsanwältin selbstständig tätig. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Beschäftigten und Betriebsräte im Arbeits- und Sozialrecht.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Stand: August 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Zusammenfassung

Personalabbau führt häufig zum Einsatz von Transfergesellschaften. Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren dann entsprechende Rahmenbedingungen. Die Hauptaufgabe der Transfergesellschaften besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neue Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Unternehmen zu vermitteln. Die Bundesagentur für Arbeit fördert Transferinstrumente seit mehr als 20 Jahren.

Es wurden 225 Betriebsvereinbarungen ausgewertet, die sich mit Transfermaßnahmen befassen. Ziel ist meistens, Beschäftigte möglichst schnell an neue und gute Arbeitsplätze zu bringen und den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Transfermaßnahmen werden häufig noch während der Kündigungsfrist im Unternehmen durchgeführt. Eignungsfeststellungen, Praktika, Bewerbungstraining oder kurze Qualifizierungen sind Beispiele.

Es werden zentrale Regelungsinhalte für Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften aufgeführt. Die Auswertung erläutert mögliche Auswahlkriterien, um für geeignete Anbieter von Transfergesellschaften zu finden. Schließlich erfolgen Hinweise zur Vermeidung von Fehlern, die beispielsweise dazu führen können, dass Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit versagt werden.

Vorwort

Wenn die Transfergesellschaft ein Thema wird dann ist der Anlass meist ein trauriger: Insolvenz, Massenentlassung, Betriebsstilllegung. Über Transfergesellschaften können Einschnitte für Beschäftigte abgefedert werden bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen. Die Beschäftigten erhalten in der Zeit Transfer-Kurzarbeitergeld und werden qualifiziert, gecoacht und im Idealfall in neue Arbeit vermittelt. Aber Transfergesellschaften haben nicht unbedingt einen guten Ruf. Vor allem, weil die Qualität und letztlich Vermittlungsquoten sehr unterschiedlich ausfallen, Beschäftigte sich abgeschoben fühlen und daher den beruflichen Abstieg fürchten müssen.

Für die Analyse wurden 225 Vereinbarungen aus den Jahren 1990-2012 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Transfergesellschaften bestehen und wie die betrieblichen Akteure mit dem Thema umgehen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
beE	Betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit i. S. § 111 SGB III
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
BQG	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft
BYOD	Bring Your Own Device (Nutzung privater Geräte)
DECT	Digital Enhanced Cordless Telecommunications (Digitale schnurlose Telekommunikation)
DV	Dienstvereinbarung
EU	Europäischen Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
GBR	Gesamtbetriebsrat
G.I.B.	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPR	Gesamtpersonalrat
IA	Interessenausgleich
IP	Internet-Protokoll
IT	Informationstechnologie
KBR	Konzernbetriebsrat
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MAV	Mitarbeitervertretung
MAVO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
MTV	Manteltarifvertrag
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
OVG	Oberverwaltungsgericht
PR	Personalrat
SGB III, IX	Sozialgesetzbuch Drittes Buch, Neuntes Buch
SP	Sozialplan
StGB	Strafgesetzbuch
TA	Transferagentur
TG	Transfergesellschaft
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBefG	Teilzeit und Befristungsgesetz
VG	Verwaltungsgericht

1 Rahmenbedingungen

Mehrere Faktoren fördern seit Jahren die Entstehung von sogenannten Transfergesellschaften: der stetige Stellenabbau in der Wirtschaft, die Veränderungen der Unternehmensorganisation, der Einfluss von IT-Technik, die permanente Kostenreduzierung durch Rationalisierung und der damit einhergehende geringere Personalbedarf. Die Hauptaufgabe der Transfergesellschaften – früher auch Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaften genannt – besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neue Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Unternehmen zu vermitteln, wenn sie im bisherigen Unternehmen nicht mehr benötigt werden oder beispielsweise im Fall einer drohenden Insolvenz nicht mehr bezahlbar sind. Zudem vermitteln sie erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen oder führen diese durch.

Transfersozialplan

Ein Sozialplan gemäß § 112 BetrVG wird Transfersozialplan genannt, wenn er Transferinstrumente für die Betroffenen bereitstellt. Sein zentrales Element ist in der Regel eine Transfergesellschaft. Unternehmen, die Beschäftigte kündigen wollen oder müssen, haben dadurch den Vorteil, die Risiken betriebsbedingter Kündigungen zu vermeiden. Die schwierige Sozialauswahl und das damit verbundene Klagerisiko für die Unternehmen werden durch den „freiwilligen“ Übergang in die Transfergesellschaft umgangen. Die Transfergesellschaft besteht in der Regel über die Kündigungsfrist hinaus und verringert damit das Risiko für die Beschäftigten, in dieser Zeit keine neue Erwerbstätigkeit zu finden. Die Mittel der Bundesagentur für Arbeit nach den Regeln des Sozialgesetzbuches III (SGB III) zur Förderung von Transfermaßnahmen sind ebenso eine Hilfe für den Übergang wie die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen. Damit werden letztlich Personalabbaukosten erspart bzw. wird das Sozialplanvolumen erhöht, wenn die Beschäftigten die Transfermaßnahme nicht selbst über die Verminderung ihrer Abfindung „finanzieren“ müssen (vgl. Kap. 3.5).

Den Beschäftigten ermöglicht die Zeit in der Transfergesellschaft, den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes zu „verarbeiten“. Das mit der Entlassung einhergehende „Wir brauchen Sie nicht mehr!“ ist oft eine persönliche Verletzung, die zunächst heilen muss. Diese erzwungene „externe Mobilität“ (Erlinghagen 2007, S. 123–130) wird in unserer Gesellschaft als existenzbedrohend wahrgenommen, während sie beispielsweise in den USA als eher normal gilt. Ob sie mithilfe einer Transferagentur schneller in eine neue Erwerbstätigkeit vermittelt werden oder zumindest in eine höherwertige oder besser bezahlte, können die Betroffenen kaum beurteilen. Zwar werden die Erfolge der einzelnen Transfergesellschaften seit 1996 von der nordrhein-westfälischen Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) erfasst und die Teilnehmer befragt¹. Aber über die Frage: Was wäre ohne Transfergesellschaft gewesen? sagt die Befragung nichts aus (Knuth/Mühge 2009, S. 34). Zudem handelt es sich bei den Befragungen um freiwillige Selbstauskünfte der Trägerunternehmen und der Teilnehmenden. Sie genügen daher keinen wissenschaftlichen Kriterien. Andere Erhebungen liegen leider nicht vor.

Trotz des negativen öffentlichen Images fördert die Bundesagentur für Arbeit Transferinstrumente seit mehr als 20 Jahren. Als Elemente in Sozialplänen wurden sie geradezu üblich. Dieses schlechte Image liegt sicher auch an den Anlässen, die ihnen zugrunde liegen: Personalabbau, Betriebsschließungen oder Insolvenzen. Dazu kommt aber auch die juristische Komplexität des Aufbaus von Transferinstrumenten mit ihren sogenannten Dreiseitigen Verträgen, den komplexen Förderbestimmungen des SGB III und der Verstrickung von individuellen Rechten mit dem Kollektivrecht (Knuth/Mühge 2009, S. 41).

Schließlich startet eine Transfergesellschaft oder eine betriebliche Trainingsmaßnahme (früher: Transferagentur) durch die Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat (sel-

¹ <http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/beschaeftigtentransfer/monitoring-und-evaluation/monitoring-und-evaluation>.

tener Gewerkschaft). Ihr „Erfolg“ hängt sehr wesentlich von dieser Vereinbarung ab. Dabei haben die Betriebsparteien das Problem: Ein Sozialplan soll einerseits die Menschen vor den wirtschaftlichen Nachteilen schützen, die auf sie zukommen. Andererseits besteht der Wunsch nach einer Regelung, die den Betroffenen schnell einen neuen guten Arbeitsplatz verschafft. Das Dilemma: Einerseits erfordert eine schnelle Vermittlung die aktive Beteiligung der Betroffenen. Diese müssen selbst schnell die Transfergesellschaft verlassen wollen. Andererseits zahlt eine „gute“ Transfergesellschaft den Beschäftigten ihr bisheriges Gehalt und verhindert materielle Einbußen. Ein kaum lösbarer Widerspruch – sofern es stimmt, dass jemand, der während der Zeit in der Transfergesellschaft weiterhin sein volles Gehalt bezieht, weniger dafür tut, eine neue Beschäftigung zu erlangen, als derjenige, der wenig erhält oder gar seine Abfindung einbringen muss.

Von „aktivierenden“ Transfersozialplänen wird gesprochen, wenn ein Anreiz geschaffen wird, selbst aktiv zu werden, durch eine sogenannte Sprinterprämie (Mühge u. a. 2011, S. 30): eine zusätzliche Abfindung für die Betroffenen, wenn sie die Transfergesellschaft vorzeitig verlassen. Bei „passiven“ oder „versorgenden“ Transfersozialplänen hingegen bringen die Betroffenen für die Transfergesellschaft von ihrer Sozialplanabfindung selbst nichts ein, sondern erhalten einen hohen Aufstockungsbetrag zum Transferkurzarbeitsgeld. Eine empirische Untersuchung der G.I.B. stellte allerdings fest, dass kein Zusammenhang besteht zwischen der Einstellung bzw. Erwartung der Teilnehmenden von Transfergesellschaften und der Tatsache, ob es sich um einen aktivierenden oder versorgenden Transfersozialplan handelt (ebd., S. 20).

Tariftransfersozialplan

Es sei angenommen: Ein Betriebsrat hat den Anspruch, in einem Sozialplan (§ 112 BetrVG) mit dem Unternehmen Regelungen zu vereinbaren, welche die wirtschaftlichen Nachteile verringern, die den Betroffenen durch die Betriebsänderung entstehen. Seit der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2007 (BAG, 24.4.2007, vgl. Verzeichnis im Anhang) ist dies durch einen Tarifvertrag anstelle eines Sozialplans oder mit den Inhalten eines Sozialplans möglich. Diese werden häufig Tarifsozialpläne oder Sozialtarifvertrag genannt. In einem Tariftransfersozialplan kommen zu den üblichen Sozialplaninhalten wie Abfindungen, Mobilitätsleistungen oder Qualifizierungsmöglichkeiten Regelungen zu Transferinstrumenten hinzu. Die Beschäftigten sollen beispielsweise in eine Transfergesellschaft übergeleitet werden. Sie hat die Aufgabe, die Beschäftigten möglichst schnell auf neue und gute Arbeitsplätze zu „transferieren“. In einem Tarifsozialplan mit Transferleistungen wird festgehalten,

- a) welche Leistungen die Beschäftigten in der Transfergesellschaft erhalten,
- b) welche Transfergesellschaft beauftragt wird,
- c) welche konkreten Aufgaben diese hat und
- d) wer die Kosten der Transfergesellschaft trägt.

Vor dem Übergang könnte zusätzlich bereits im Unternehmen eine externe Gesellschaft den betroffenen Beschäftigten ein betriebliches Training zum Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis anbieten (Transferagentur). Die Kostenverteilung zwischen Unternehmen und der Bundesagentur für Arbeit (§ 110 SGB III) sind ebenfalls im Sozialplan zu regeln.

Insgesamt kennzeichnet einen Tariftransfersozialplan, dass er den Fokus auf den Transfer der Betroffenen in neue Arbeit zu legt. Dabei gilt es, die vielfältigen Fördermöglichkeiten für die Beschäftigten optimal zu nutzen.

Transfergesellschaft

Im Sprachgebrauch des SGB III ist eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) ein Unternehmen, das die von Entlassung bedrohten Beschäftigten anderer Unternehmen aufnimmt und in neue Arbeitsverhältnisse vermittelt. Insbesondere nach der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland sollte mit sogenannten „Beschäftigungsgesellschaften“

in den neuen Bundesländern die Arbeitslosigkeit aufgefangen werden. Diese Beschäftigungsgesellschaften gerieten jedoch in Verruf: Denn oft sorgten sie nur dafür, dass die Betroffenen 24 Monate lang (nunmehr verkürzt auf längstens 12 Monate) Kurzarbeitergeld Null erhielten. Das bedeutete für viele in der Realität: Sie waren zu Hause ohne Arbeit und wurden danach doch arbeitslos. Um diesen schlechten Ruf abzuschütteln, nannten sich danach viele dieser Gesellschaften „Qualifizierungsgesellschaften“ oder „Integrationsgesellschaften“. Denn sie wollten den Beschäftigten nicht nur einen Wartepplatz anbieten, sondern die Möglichkeit, sich für neue oder höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren. Noch deutlicher wird dies durch die Bezeichnung „Transfergesellschaft“: Es geht nicht nur um Warten und Qualifizieren – sondern insbesondere um aktives Vermitteln.

Die Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft übergehen, werden intensiv beraten: Wie schreibe ich eine optimale Bewerbung? Wie präsentiere ich mich gut in einem Bewerbungsgespräch? Welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Kenntnisse habe ich? Welche benötige ich noch? Aus den Antworten auf diese Fragen wird ein Plan entwickelt, wie die nächste Beschäftigung erreicht werden kann. Die Transfergesellschaft vermittelt Qualifizierungsmöglichkeiten, um beispielsweise mangelnde Sprachkenntnisse auszugleichen oder das vorhandene Wissen zu erweitern bzw. zu aktualisieren. Im Extremfall kann eine erste Ausbildung erforderlich sein. Eine weitere Aufgabe der Transfergesellschaft ist es, Selbstständigkeit zu fördern, indem sie eine entsprechende Beratung entweder selbst zur Verfügung stellt oder vermittelt. Hinzu kommen Übergänge in die Rente. Schließlich ist auch ein sogenanntes Zweitarbeitsverhältnis möglich, das heißt: Die in der Transfergesellschaft Beschäftigten können bei einer anderen Firma ein „Probe-Arbeitsverhältnis“ beginnen, ohne das Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft zu beenden. Dies sichert sie ab für den Fall, dass es bei der neuen Firma nicht klappt. Die neue Firma wiederum geht ein sehr geringes Risiko ein, da sie sich jederzeit von den zur Probe übernommenen Beschäftigten trennen kann.

Betriebliche Transfermaßnahme bzw. Transferagentur

Betriebliche Transfermaßnahmen finden in der alten Firma statt, bevor die Beschäftigten ausscheiden. Werden sie durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, werden sie Transfermaßnahmen (vormals: Transferagentur) genannt. Ziel der Transfermaßnahmen ist es, den Teilnehmenden den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis zu erleichtern, beispielsweise durch Eignungsfeststellungen, Praktika, Bewerbungstraining oder kurze Qualifizierungen. Die eigenen Stärken und Schwächen zu finden, die persönlichen Qualitäten zu erkennen und Strategien zur Arbeitsplatzsuche zu entwickeln, ist schwierig. Dafür ist eine gezielte Hilfestellung durch externe Experten notwendig. Die Beratungskosten können in einem Sozialplan berücksichtigt werden. Durch diese Beratungsleistungen können Arbeitsplätze aus dem laufenden Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Die Leistungen reichen von der Bestandsaufnahme der vorhandenen fachlichen und persönlichen Kenntnisse bis zur Bewerbung und aktiven Vermittlung auf Arbeitsplätze. Die Bundesagentur für Arbeit fördert diese Maßnahmen mit bis zu 2.500,- € je Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (§ 110 SGB III), wenn das abgebende Unternehmen einen gleich hohen Betrag leistet.

Ein Transfer von Beschäftigten kann auch an andere Standorte des Unternehmens erfolgen, an andere Unternehmen im Konzern, an dritte Unternehmen wie Zulieferer in der Automobilindustrie oder sogar länderübergreifend an andere internationale Standorte (vgl. Blöcker u. a. 2013, S. 53 ff.). Vom Betriebsrat des Opel-Standortes Bochum und dem Gesamtbetriebsrat Opel wurde die länderübergreifende Solidarität als wichtigster Beitrag zum Erhalt des Standortes Bochum bezeichnet (ebd., S. 69 f.). Dieser unternehmensinterne Transfer wird im Rahmen der vorliegenden Auswertung nicht betrachtet, sondern nur der externe Transfer zu dritten bzw. „fremden“ Unternehmen.

Gender-Perspektive

Die vorhandenen betrieblichen Vereinbarungen werden auch daraufhin untersucht, ob bei den Transferregelungen die Chancengleichheit gewahrt bleibt. Hinsichtlich der Qualifizierungsmöglichkeiten und der Dauer von Maßnahmen müsste etwa Rücksicht genommen werden auf die zeitlichen Einschränkungen von Teilzeitbeschäftigten und auf verzögerte Eintrittsmöglichkeiten für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Transfermaßnahmen in Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit sind. Schließlich stellt sich die Frage: Existieren beispielsweise Regelungen zur Kinderbetreuung bei Qualifizierungsmaßnahmen oder in der Transfergesellschaft? Diese Punkte werden nicht in einem eigenen Kapitel zusammengefasst, sondern in jedem Gliederungspunkt betrachtet. Denn die Gender-Perspektive spielt beispielsweise bei der Kostenübernahme für Leistungen durch das Unternehmen eine andere Rolle als bei Freistellungsregeln zur Teilnahme an Transfermaßnahmen.

2 Regelungsinhalte

Die Gestaltung von Transfermaßnahmen hängt von dem Rahmen ab, den die Betriebsparteien im Interessenausgleich, im Sozialplan (ggf. im Sozialtarifvertrag bzw. Tariftransfersozialplan) oder in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Die folgenden Beispiele zeigen typische Regelungsinhalte und Formulierungen von derartigen Vereinbarungen. Sie resultieren aus dem jeweiligen Verhandlungsgeschehen und stellen demnach immer einen Kompromiss dar. In ihrer „Qualität“ sind sie oft sehr unterschiedlich.

In den letzten Jahren unterlagen die Regelungen im SGB III zu Transferleistungen einem stetigen Wandel. So ist die maximal geförderte Verweildauer in einer Transfergesellschaft heute auf 12 Monate begrenzt. Vor wenigen Jahren lag sie noch bei 24 Monaten. Andererseits empfiehlt die Bundesagentur für Arbeit heute, eine Mindestverweildauer von 6 Monaten für alle Teilnehmenden vorzusehen, während es noch vor einigen Jahren so kurz wie möglich sein sollte. Daher können die Regelungen aus älteren Transfersozialplänen und anderen Vereinbarungen nicht die Bedingungen der aktuellen Regelungen im SGB III erfüllen. Dies wird an den notwendigen Stellen kenntlich gemacht.

Hinsichtlich Aufbau und Ausführlichkeit sind die Vereinbarungen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Je nach betrieblicher Notwendigkeit wurden Regelungen sehr detailliert getroffen. Teilweise umreißen sie aber auch nur Eckpunkte, die in der Praxis weiter ausgestaltet werden müssen. Eine Wertung der Regelungsbeispiele wurde nicht vorgenommen. Sind jedoch Texte so gestaltet, dass es Schwierigkeiten bei der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit geben könnte, wurde das kenntlich gemacht. Diese Vereinbarungen verbleiben bewusst in den Beispielen, um zu zeigen, wo ein Fehlerpotenzial liegt.

Die Möglichkeiten, Transfermaßnahmen zu vereinbaren, werden durch das SGB III nicht begrenzt. Laut § 110 SGB III muss es sich um eine Betriebsänderung handeln, die den Einsatz von Transfermaßnahmen erfordert; zudem haben sich die Parteien „im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes von der Agentur für Arbeit beraten zu lassen“. Der Begriff Betriebsänderung nimmt auf § 111 BetrVG (vgl. Kap. 3.4) Bezug und wird erweitert. Die Unternehmensgröße spielt dabei keine einschränkende Rolle: Auch in Kleinbetrieben können Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften gefördert werden (vgl. BA 2012, S. 75). Die Vereinbarungsform ist nicht mehr nur der Interessenausgleich. Es kann auch eine Betriebsvereinbarung zum Wechsel in eine Transfergesellschaft genutzt werden sowie ein Tarifvertrag oder eine andere Vereinbarungsform. Die diversen Möglichkeiten sind nachfolgend dargestellt. Die rechtliche Tragweite der jeweiligen Form wird in Kapitel 3 erläutert.

2.1 Regelungsformen

Transferregelungen werden sowohl in der Form eines Interessenausgleichs als auch einer Betriebsvereinbarung, eines Sozialplans oder eines Tarifsozialplans abgeschlossen. In einem Fall lag darüber hinaus eine Europäische Vereinbarung vor. Den Regelfall bildet der Sozialplan. Die genutzte Form der Vereinbarung wirkt sich auf deren Rechtsqualität aus: Eine Regelung in einem Interessenausgleich gewährt den Betroffenen keinen einklagbaren Anspruch (vgl. Kap. 3.3). Eine Betriebsvereinbarung ist eine Regelung mit normativem Charakter. Sie wirkt wie ein betriebliches Gesetz (BAG, 21.1.2003). Es ist daher ungünstig, wenn die Vereinbarungsform aus dem Vereinbarungstext nicht deutlich wird. Dadurch ist ein Streit um die Rechtsqualität vorprogrammiert.

„Maßnahmenpaket zur zügigen, geordneten und sozial verträglichen Bewältigung von personellen Überhängen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 080240/18/1999

„Im Bewusstsein ihrer Verantwortung für die Belange der Belegschaft und die wirtschaftliche Zukunftssicherung der Unternehmen verständigen sich die [Firma] als Hauptgesellschafter der neuen Unternehmen, die Arbeitnehmervertretungen, vertreten durch die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte im [...] -Konzern und die beteiligten Gewerkschaften [...] auf ein Vorgehen nach folgenden Grundsätzen und Rahmenbedingungen: [...]“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 080240/18/1999

Die „sicherste“ Regelungsform ist der Sozialplan. Denn dessen Leistungsversprechen sind für die Anspruchsberechtigten einklagbar. Zudem sind in ihm inhaltlich Sonderregelungen gegenüber bestehenden Tarifverträgen zulässig: Nach § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG ist der Tarifvorbehalt gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG auf den Sozialplan nicht anzuwenden (vgl. Kap. 3.5). Dies wäre in einer „normalen“ Betriebsvereinbarung nicht möglich.

Diese Hürde – bereits tariflich geregelte Inhalte nicht übernehmen zu dürfen – hat ein Tarifvertrag zu Transfermaßnahmen nicht. Allerdings gilt er „nur“ für die Beschäftigten, die der tarifschließenden Gewerkschaft angehören (vgl. Kap. 3.8). Die Übertragung auf die weiteren Beschäftigten kann bereits im jeweiligen Arbeitsvertrag vorgesehen sein. Andernfalls bedarf es eines gesonderten Schrittes seitens des Unternehmens.

2.1.1 Tarifvertrag

Ein Sozialplan kann auch als Tarifvertrag abgeschlossen werden. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Zulässigkeit von sogenannten Sozialtarifverträgen (BAG, 24.4.2007). Zu den Möglichkeiten und Grenzen vgl. Kap. 3.7.

Tarifverträge beinhalten häufig zugleich Regelungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung. Dies lässt vermuten, dass nicht nur eine Rationalisierungsmaßnahme einen Beschäftigtentransfer auslöst, sondern auch eine wirtschaftliche Schräglage des Unternehmens. Häufig wird daher in den Transfertarifverträgen zusätzlich ein „Solidaritätsbeitrag aller Beschäftigten“ vorgesehen, der wirtschaftliche Einbußen für sie mit sich bringt. Diese Intention findet sich häufig schon in der Bezeichnung des Tarifvertrages wieder, zum Beispiel: „Tarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung“ (Ernährungsgewerbe, 100100/290/2003) oder „Konsolidierungstarifvertrag“ (Energiedienstleister, 100100/113/1999).

Denkbar ist auch, dass ein Arbeitgeberverband für eine einzelne Firma einen Verbandstarifvertrag abschließt. Dies kann auf ein großes Unternehmen oder einen Konzern mit vielen Unternehmen und Betrieben hindeuten. Ebenso kann es ein Muster für andere Firmen im Verband darstellen.

„Firmenbezogener Verbandstarifvertrag zur Standortsicherung, Innovationsförderung und Mitarbeiterbeteiligung bei [Firma].“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/366/2005

Die tarifvertragsschließenden Parteien sind nach § 2 TVG die Gewerkschaften und einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände. Für die Gewerkschaft wird in der Regel eine Tarifkommission aus den Gewerkschaftsmitgliedern im Unternehmen gebildet. In manchen Tarifverträgen werden alle beteiligten „Betriebsakteure“ zusätzlich aufgenommen. Dabei handelt es sich um

- das Unternehmen
- die Gewerkschaft
- den Betriebsrat des Unternehmens
- die Transfergesellschaft.

„Vereinbarung zugleich Tarifvertrag zwischen [Firma] GmbH sowie dem Betriebsrat der [Firma] GmbH und der Industriegewerkschaft Metall und der [Firma] Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Seit der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2007 (BAG, 24.4.2007) ist es möglich, einen Tarifvertrag anstelle eines Sozialplans oder mit den Inhalten eines Sozialplans abzuschließen, zum Beispiel: „Sozialtarifvertrag“ (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100100/671/1009). Unter die Bezeichnung Tarifsozialplan fallen Tarifverträge, die einen Sozialplan ersetzen oder zugleich beinhalten. Zur Absicherung für das Unternehmen werden Tarifvertrag und Sozialplan inhaltsgleich einerseits mit der Gewerkschaft und andererseits mit dem zuständigen Betriebsratsgremium abgeschlossen. So wird der Verhandlungsanspruch, den der Betriebsrat an einen eigenen Sozialplan hat, durch den Tarifsozialplan erfüllt (vgl. Kap. 3.7), zum Beispiel: „Tarifsozialplan Standortkonsolidierung“ oder „Tarifsozialplan Strukturverbesserung“ (Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/709/2007 und 100300/708/2012). Dabei kann die zeitliche Abfolge differieren. Nachfolgend waren bereits ein Interessenausgleich und Sozialplan vorhanden; durch den Tarifvertrag werden nähere Regelungen zur Ausgestaltung der Transfergesellschaft ergänzt.

„Ergänzungsvereinbarung über die Schaffung von Auffangstrukturen
Zwischen der [Firma] und dem Gemeinschaftsbetriebsrat der [Firmen] sowie der Industriegewerkschaft Metall [...] wird die folgende Ergänzungsvereinbarung zum Interessenausgleich und Sozialplan vom 14.08.2002, die zugleich ein Tarifvertrag ist, geschlossen: [...]“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/450/2001

Zu beachten ist jedoch: Ein Tarifvertrag und ein Sozialplan können gleichzeitig zu einem Thema verhandelt werden, jedoch müssen die Ergebnisse klar abgegrenzt sein (BAG, 15.04.2008). Bestimmungen in gemischten, von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam unterzeichneten Vereinbarungen sind unwirksam, wenn sich nicht aus diesen selbst ohne Weiteres und zweifelsfrei ergibt, wer Urheber der einzelnen Regelungskomplexe ist und um welche Rechtsquellen es sich folglich handelt. Dies folgt aus dem Gebot der Rechtsquellenklarheit, das den Schriftformerfordernissen des § 1 Abs. 2 TVG sowie § 77 Abs. 2 Satz 1 und 2

BetrVG zugrunde liegt. Weitere Details zum Geltungsbereich, zu den formalen Voraussetzungen und den rechtlichen Rahmenbedingungen finden sich in Kapitel 3.7.

2.1.2 Interessenausgleich

Ein Interessenausgleich im Sinne des § 112 BetrVG ist eine Zusammenfassung der Beratungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat zu einer geplanten Betriebsänderung. In ihm werden Ablauf und Zeitpunkt der Betriebsänderung beschrieben. Nach Ansicht der Rechtsprechung stellt der Interessenausgleich keine Betriebsvereinbarung dar, sondern eine „Kollektivvereinbarung eigener Art“ (vgl. Kap. 3.4). Er besitzt daher nicht die Bindungswirkungen einer Betriebsvereinbarung oder gar eines Sozialplans (BAG, 14.11.2006). Die Regelungen im Interessenausgleich sind nicht einklagbar; er erzeugt keinen Anspruch auf Einhaltung gegenüber dem Betriebsrat und auch nicht gegenüber den Beschäftigten (BAG, 28.8.1991). Ein Übergang in eine Transfergesellschaft wäre daher nicht gegen den Willen des Unternehmens erzwingbar. Dennoch wird diese Form in der Praxis genutzt. Denn die §§ 110 und 111 SGB III stellen es den Parteien frei, die Regelungen in einem Interessenausgleich oder in einem Sozialplan festzuhalten. Verstößt der Arbeitgeber gegen geregelte Inhalte, ohne dass es dafür zwingende Gründe gibt, haben die Betroffenen lediglich einen Nachteilsausgleichsanspruch (§ 113 BetrVG).

Ist das Unternehmen zu einer freiwilligen Regelung bereit, dann ist der Sozialplan die erste Wahl und nicht der Interessenausgleich. Möglicherweise will sich das Unternehmen aber die „Ausstiegsmöglichkeit“ offen halten und der Betriebsrat geht diesen Weg aus guten Gründen mit, zum Beispiel: „Freiwilliger Interessenausgleich“ (Verlags- und Druckgewerbe, 100300/278/2004).

Häufig werden Interessenausgleiche ausdrücklich als Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Hierbei zielen die Beteiligten darauf ab, diesem Interessenausgleich größere Rechtsverbindlichkeit zu verleihen. Dadurch soll er zu einer Betriebsvereinbarung mit allen positiven Folgen für die Parteien und Beschäftigten werden. Ob und unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist, wird in Kapitel 3.3 erläutert.

„Zwischen [...] wird der folgende freiwillige Interessenausgleich als Betriebsvereinbarung abgeschlossen.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

2.1.3 Sozialplan

Ein Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung „plus“. Das BAG beschreibt das so: „Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkungen wie Tarifverträge auszulegen“ (BAG, 27.11.2008). Der Sozialplan ist somit eine Betriebsvereinbarung, für die der Tarifvorbehalt (vgl. Kap. 3.3) des § 77 Abs. 4 BetrVG nicht gilt. Er ist eine betriebliche Norm, deren Inhalte für die Betroffenen einklagbare Ansprüche darstellen. Die möglichen Regelungsinhalte sind in § 112 BetrVG beschrieben. Es geht einerseits um den Ausgleich und die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Beschäftigten aufgrund einer Betriebsänderung entstehen. Andererseits sind die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Darüber hinaus können die Fördermöglichkeiten des SGB III genutzt werden (§ 112 Abs. 5 BetrVG).

Immer wieder werden auch Rahmensozialpläne angewendet. Diese treffen Regelungen für einen längeren Zeitraum und gegebenenfalls nicht nur für einen Betrieb, sondern für ein Unternehmen oder einen Konzern. Solche Rahmenregelungen sind grundsätzlich möglich (BAG, 19.1.1999). Der Rahmen muss aber Einzelregelungen auf betrieblicher Ebene und für den konkreten Anlass ermöglichen. Ist das nicht der Fall, liegt möglicherweise ein Verstoß

vor gegen die BAG-Rechtsprechung zur Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrates für einen Sozialplan. Auch ist es nach Ansicht des BAG nicht zulässig, für noch nicht bekannte Betriebsänderungen und damit einhergehende Nachteile der Betroffenen Regelungen vorab zu vereinbaren, die über reine Rahmenregelungen hinausgehen (BAG, 17.4.2012).

Insbesondere bei zeitlich versetzten Einzelmaßnahmen könnte es sinnvoll sein, grundsätzliche Regeln für den Einsatz von Transferinstrumenten einmal für einen längeren Zeitraum zu fixieren und darauf im Einzelfall zurückzugreifen, zum Beispiel: „Betriebsvereinbarung über einen Rahmensozialplan in der [Firma]“ (Versicherungsgewerbe, 100300/700/2007). In der Literatur wird sogar die Ansicht vertreten, dass bundesweit einheitliche Regeln für Transfermaßnahmen den Erfolg von Transfergesellschaften steigern könnten (Mühge u. a. 2011, S. 4). Der Titel einer Vereinbarung sagt möglicherweise nichts über ihren Charakter aus. Entscheidend sind ihr Inhalt und der Gesamtzusammenhang (BAG, 19.2.2008). Die Kombination von Interessenausgleich und Sozialplan in einer Vereinbarung kann zu Problemen führen, da sie unterschiedliche Rechtsqualitäten haben (vgl. Kap. 2.1 und 3). Erforderlich ist zumindest im Text eine klare Trennung und Aufteilung von Inhalten, die zum Interessenausgleich oder zum Sozialplan gehören, zum Beispiel: „Betriebsvereinbarung über Interessenausgleich und Sozialplan“ (Chemische Industrie, 100300/239/0).

Im Gegensatz zum zulässigen vorsorglichen Rahmensozialplan sind unbekannte zukünftige Maßnahmen nicht in einem vorsorglichen Interessenausgleich regelbar (BAG, 26.8.1997). Die Zulässigkeit eines „Rahmeninteressenausgleich“ ist daher anzuzweifeln. Das BAG stellt an einen vorsorglichen Interessenausgleich strenge Anforderungen (BAG, 19.1.1999): Die Planungen müssen zumindest so konkret sein, dass verhandelbar ist, ob und wie die Betriebsänderung erfolgt. Demnach reicht die bloße Möglichkeit einer Betriebsänderung nicht aus. Lassen sich die Maßnahmen noch nicht konkretisieren, ist auch kein Interessenausgleich möglich.

2.1.4 Betriebsvereinbarung

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht als Form für Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat die Betriebsvereinbarung vor (§ 77 BetrVG). Demnach verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat zu einem mitbestimmungspflichtigen Bereich; das Ergebnis ist schriftlich niederzulegen, von beiden zu unterzeichnen und zu veröffentlichen (vgl. Kap. 3.3). Die Regelungsinhalte gelten laut BAG normativ – sie wirken daher im Betrieb wie Gesetze.

In § 77 Abs. 3 BetrVG wird der sogenannte Tarifvorbehalt formuliert. Demnach dürfen tariflich oder üblicherweise geregelte Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dabei ist es gleichgültig, ob die betriebliche Regelung besser oder schlechter als die tarifliche Regelung wäre. Das individualrechtlich geltende Günstigkeitsprinzip (→ Glossar) gilt nicht für die kollektiven Regelungen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag untereinander.

Betriebsvereinbarungen haben unterschiedlichste Überschriften und Anlässe, die auch zu Transfermaßnahmen führen können. Um nach den Regeln des SGB III Leistungen der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, ist es wichtig, dass die Bundesagentur für Arbeit die Parteien bei den Verhandlungen beraten hat (§ 110 Abs. 1 Nr. 1 und § 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Freiwillige Betriebsvereinbarungen sind entweder Rahmenregelungen, die nicht erzwungen werden können, oder Vereinbarungen, obwohl ein Anspruch auf einen Interessenausgleich oder Sozialplan nicht besteht. Dies kann bei Maßnahmen der Fall sein, die die Qualität oder Quantität einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG oder eines Personalabbaus im Sinne des § 112a BetrVG nicht erreichen. Da der Begriff der Betriebsänderung in § 110 Abs. 1 SGB III nicht auf die Unternehmensgröße abstellt, wäre das denkbar.

Besonders deutlich wird der freiwillige Ansatz, wenn sich die Betriebsparteien auf die Regelung des § 92a BetrVG beziehen, zum Beispiel: „Beschäftigungssichernde Gesamtbetriebsvereinbarung gemäß § 92a BetrVG.“ (Papiergewerbe, 100100/329/2003). Nach diesem Paragra-

phen ist das Unternehmen in keiner Weise verpflichtet, Vorschläge des Betriebsrats in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben (vgl. Kap. 3.1).

Eine Betriebsvereinbarung kann ausschließlich darauf ausgerichtet sein, eine Transfergesellschaft zu errichten bzw. ihre Beauftragung zu gestalten, zum Beispiel: „Betriebsvereinbarung zur Beauftragung einer Transfergesellschaft“ (Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 100300/474/2003). Mögliche Gründe dafür: Die Maßnahme ist keine umfassende Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG; oder es soll eine Vereinbarung geschaffen werden, die für mehrere Betriebsänderungen gilt. Auch hier ist § 110 Abs. 1 SGB III hilfreich: Er stellt ausdrücklich nicht auf die Unternehmensgröße und die Zahl der Betroffenen ab.

Zu den Transfermaßnahmen gehört auch das Outplacement (vgl. Kap. 2.3 und 2.5, → Glossar). Es kann das alleinige Thema einer Betriebsvereinbarung sein: „Vereinbarung zur Durchführung von Outplacement-Maßnahmen“ (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/292/2003). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, eine Transferagentur zu beauftragen: „[...] wird in Ergänzung des Rahmensozialplans nachstehende Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Transferagentur vereinbart.“ (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 100300/610/2007). Selten wird auf weitergehende Transfermaßnahmen verzichtet und der Beschäftigtenabbau allein über Qualifizierungen realisiert: „[...] wird folgende Vereinbarung über strukturbedingte Qualifizierungsmaßnahmen in der [Firma] geschlossen [...].“ (Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 020200/113/2000).

Von einem Maßnahmenpaket anlässlich einer Fusion ist in der folgenden Vereinbarung die Rede. Geregelt werden Grundsätze und Rahmenbedingungen hinsichtlich notwendiger Personalmaßnahmen: zum Beispiel Versetzung innerhalb der Gesellschaften bzw. Übernahme durch Unternehmen des Konzerns in den konzerninternen Arbeitsmarkt sowie vorübergehende Übernahme in einen Dienstleistungs- und Qualifizierungsbereich. Als Titel wählen die Vertragsparteien nicht den Begriff Betriebsvereinbarung. Dass es sich um eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 BetrVG handelt, ergibt sich jedoch aus dem Inhalt sowie aus der Tatsache, dass Arbeitgeber und Betriebsrat dieses Maßnahmenpaket schriftlich abgefasst haben.

„Maßnahmenpaket zur zügigen, geordneten und sozial verträglichen Bewältigung von personellen Überhängen.“

 ENERGIEDIENSTLEISTER, 080240/18/1999

Vorsicht ist jedoch geboten, wenn es sich zugleich um einen Tarifvertrag handeln könnte. Denn das BAG verlangt Rechtsquellenklarheit (vgl. Kap. 3.7).

2.1.5 Dienstvereinbarung

Einer Betriebsvereinbarung entspricht für den öffentlich-rechtlichen Bereich die Dienstvereinbarung. Personalräte können gemäß § 73 BPersVG bzw. gemäß entsprechenden Regelungen in den Länderpersonalvertretungsgesetzen (vgl. Kap. 3.9) in definiertem Umfang Dienstvereinbarungen und Sozialpläne abschließen. Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz ist die Reichweite von Dienstvereinbarungen durch den Inhalt der einschlägigen Mitbestimmungstatbestände begrenzt (§ 73 Abs. 1 Satz 1, § 75 Abs. 3, § 76 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). In den Bundesländern ist dies teilweise nicht derart eng geregelt. Beispielsweise ist nach § 74 Abs. 1 Satz 1 BlnPersVG (Berliner Personalvertretungsgesetz) jede Dienstvereinbarung zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Diese Vorschrift erlaubt den Abschluss von Dienstvereinbarungen in größerem Umfang. Denn sie lässt auch Dienstvereinbarungen in innerdienstlichen Angelegenheiten zu, die nicht durch Mitbestimmungsrechte erfasst sind. Derartige „freiwillige“ Dienstvereinbarungen, die den entsprechenden Paragraphen des Betriebsverfassungsrechts nachgebildet sind, stellen nach der Rechtsprechung keine unzulässige Erweiterung der Mitbestimmung dar (BVerwG, 6.10.2010). Denn ihr Abschluss kann durch

die Personalräte nicht erzwungen werden (vgl. OVG Berlin, 13.2.1998). Damit sind auch Rahmenvereinbarungen zumindest in den Bundesländern denkbar.

2.1.6 Richtlinie

Auch eine als Richtlinie bezeichnete Vereinbarung ist eine Betriebsvereinbarung, wenn dies aus der Form und dem Charakter des Inhalts folgt (BAG, 30.1.1970). Allerdings muss deutlich werden, dass Betriebsrat und Unternehmen die Inhalte verhandelt, beschlossen und gemeinsam unterschrieben haben. Dann wirkt diese Richtlinie wie eine Betriebsvereinbarung.

„[...] haben sich der Vorstand und der Konzernbetriebsrat darauf geeinigt, eine Richtlinie zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung der inländischen Gesellschaften der [Firma] Aktiengesellschaft zu vereinbaren. [...] Vorstand und Konzernbetriebsrat einigen sich darauf, dass diese Richtlinie als Grundlage und Ausgangsbasis für alle personalwirtschaftlichen und personalpolitischen Kapazitätsanpassungen einzusetzen und anzuwenden ist.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/640/2009

Die Formulierungen „Werkzeugkoffer“ und „Instrumentenabfolge“ für eine „langfristige Beschäftigungssicherung“ in der nachstehenden Richtlinie lassen vermuten: Es geht nicht nur um den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile, sondern auch um Maßnahmen im Unternehmen. Gerade weil diese „zwingend vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen“ zu überprüfen sind, muss der Betriebsrat sicherstellen, dass sich Betroffene darauf auch berufen können. Dies wäre nur mit der Form Sozialplan oder Betriebsvereinbarung der Fall. Einseitige Richtlinien klingen gut, sind aber im Ernstfall nicht einklagbar.

„Die Richtlinie soll es den Betriebsparteien ermöglichen, jeweils schwierige wirtschaftliche Situationen zu überbrücken und langfristig die Beschäftigung zu sichern, indem ihnen ein Werkzeugkoffer mit verschiedenen Möglichkeiten und Maßnahmen zu sozialverträglichen Kapazitätsanpassungen zur verbindlichen Anwendung zur Verfügung gestellt wird. Die Verbindlichkeit bezieht sich insbesondere auf die Einhaltung der dargestellten Instrumentenabfolge, die zwingend vor Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen in ihrer Anwendbarkeit überprüft sein muss.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/640/2009

2.1.7 Europäische Vereinbarung

Eine spezielle europäische Vereinbarung haben zwei europäische Konzerne mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund geschlossen (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 080220/158/2010). Dabei ging es darum, einen Geschäftsbereich eines dritten Konzerns teilweise in den einen und teilweise in den anderen Konzern zu übernehmen. Die Vereinbarung beinhaltet hierbei insbesondere Stellenzusagen, soziale Zusagen, Zusagen hinsichtlich Integration und Schulung, Zusagen hinsichtlich des Dialogs mit den Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern in den einzelnen europäischen Ländern sowie Zusagen im Umgang mit kollektiven Konzernvereinbarungen.

Die Europäische Vereinbarung hat nicht den Charakter einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages. Sie enthält somit keine unmittelbar für die Beschäftigten einklagbaren Ansprüche. Dies ergibt sich aus Art. 6 EBR-Richtlinie 2009/38/EG. Demnach darf der Europäische Betriebsrat nur Beteiligungsregelungen vereinbaren und keine Leistungsansprüche der Beschäftigten. Möglich und notwendig wäre für die vertragsschließenden europäischen Ge-

werkschaften diese Vereinbarung zugleich als nationalen Tarifvertrag mit allen Rechten und Pflichten für die Beschäftigten in der jeweiligen Nation abzuschließen.

2.2 Transfermaßnahmen im Unternehmen – Transferagentur

Ausgangspunkt ist, dass die bisherige Tätigkeit eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin im Unternehmen beendet wird: Eine betriebsbedingte Kündigung wird ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen. Ideal wäre es aus Sicht der Betroffenen, wenn sie zum Ende der Kündigungsfrist nahtlos aus dem alten Arbeitsverhältnis in einen neuen Job übergangen. Dies kann beispielsweise erreicht werden, indem der bisherige Arbeitgeber in der verbleibenden Zeit notwendige Kenntnisse für Bewerbungen und Bewerbungsgespräche vermittelt, auffrischt oder vertieft; oder indem er die Betroffenen gegebenenfalls durch kurze Qualifizierungsmaßnahmen auf die Anforderungen eines neuen Arbeitsverhältnisses vorbereitet. Als sehr wirkungsvoll erweisen sich dabei innerbetriebliche Trainings- oder Transfermaßnahmen im Rahmen einer Transferagentur nach § 110 SGB III (Koch u. a. 2011, S. 3). Dies sollte schon während Kündigungsfrist durch die externe Gesellschaft, die die Transferagentur durchführt, begonnen werden. Die Betroffenen erhalten dabei die Möglichkeit, an einem speziellen Workshop- bzw. Coaching-Programm teilzunehmen, das sie betreut und begleitet. Idealerweise werden sie für diese Zeit von der Arbeit freigestellt. Das Programm umfasst beispielsweise:

- Potenzialanalyse und Berufswegplanung
- Bewerbungstraining
- Analyse persönlicher Stärken und Schwächen
- Klärung neuer Anforderungen (Mobilität, Einkommenshöhe, Arbeitsbedingungen etc.)
- Hilfe bei persönlichen bzw. psychischen Problemen durch den Verlust des Arbeitsplatzes
- Aufzeigen persönlicher Lebensperspektiven (Beruf, Alternativen zur Erwerbsarbeit etc.)
- kurze Qualifizierungsmaßnahmen

Vergleicht man die Erfolge von betrieblichen Trainingsmaßnahmen bzw. Transfermaßnahmen (Transferagentur) mit den „Vermittlungserfolgen“ von Transfergesellschaften, wird deren unterschiedliche Wirksamkeit deutlich: Aus der Transferkurzarbeit heraus werden nur 38 % der Teilnehmenden von Transfermaßnahmen direkt vermittelt (BA 2013, S. 4); bei den Transferagenturen sind es über 40 % der Frauen und fast 50 % der Männer.

Transfermaßnahmen (Transferagentur) finden in der Regel statt während der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden der bzw. des Betroffenen aus dem Betrieb oder während des Übergangs in die Transfergesellschaft – und können dort auch weitergeführt werden. Sie können alle Maßnahmen zur Eingliederung von Beschäftigten in den Arbeitsmarkt umfassen, deren Finanzierung der Arbeitgeber übernimmt oder an denen er sich beteiligt. Transfermaßnahmen müssen, um im Rahmen des § 110 SGB III förderungsfähig zu sein, durch ein drittes, externes Unternehmen durchgeführt werden (BA 2012, S. 10).

In manchen Vereinbarungen werden die Leistungen einer Transferagentur auch als „Mini-Outplacement“ bezeichnet. Dies trifft den Kern gut, wie die jüngst beschriebenen Programminhalte zeigen, ist aber vielleicht mit dem Begriff „Workshop-Programm“ in der nachfolgenden Regelung weniger gut beschrieben. Unter Workshop versteht man eine Seminar- oder Qualifizierungsform – damit wäre das Gesamtprogramm einer Transferagentur zu stark verkürzt.

„Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Änderungsangebot nicht angenommen haben oder eine Eigenkündigung gemäß Ziffer 4.1 ausgesprochen haben, erhalten die Möglichkeit an einem ‚Workshop-Programm‘ während der Arbeitszeit teilzunehmen. In diesem ‚Coaching-Programm‘ werden die Betroffenen betreut und begleitet.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

In vielen Unternehmen mit personellen Überkapazitäten wird versucht, das Problem durch interne Transfermaßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigungen aufzulösen.

„Mitarbeiter, deren Sollstelle entfallen ist und für die keine alternative Stelle im Unternehmen vorhanden ist oder die die sich verändernden Anforderungen der Sollstelle nicht erfüllen, werden in das [interne Qualifizierungscenter] versetzt. Die Auswahl der betroffenen Mitarbeiter wird zwischen Betriebsrat und Personalabteilung auf Vorschlag des/der jeweiligen Betriebes/Abteilung und unter Berücksichtigung der geltenden Auswahlrichtlinien einvernehmlich vorgenommen. [...] Für alle Mitarbeiter im [internen Qualifizierungscenter] werden Eignungsvoraussetzungen geprüft, um die vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten/Fertigkeiten vollständig erfassen zu können [...], um eine im Interesse des Mitarbeiters optimale Vermittlung in bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten sicherzustellen.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 100100/225/2002

Interne Transfermaßnahmen (vgl. Mühge 2015) sind nicht vorrangig Gegenstand dieser Untersuchung. Hier geht es um die Vermittlung aus dem Unternehmen an andere Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt.

2.2.1 Voraussetzungen, Sinn und Zweck für Betroffene

Übernimmt das Unternehmen die Kosten der Transfermaßnahmen allein, legt es die Voraussetzungen für einen Anspruch der Beschäftigten nach eigenem Ermessen fest. Beispielsweise wird auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages abgestellt.

„Beschäftigten, die einen Aufhebungsvertrag abschließen, werden Transferagenturmaßnahmen durch [Firma] in Höhe von 5.000,- €/Beschäftigtem angeboten.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Die Firma ist bereit, 5.000,- € zu zahlen. Dies kann darauf hindeuten, dass keine Zuschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden sollen. Denn der Zuschuss beträgt 50 % der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500,- € je gefördertem Beschäftigten (§ 110 Abs. 2 SGB III). Bei den 5.000,- € kann es sich sowohl um den Gesamtbetrag als theoretisch auch um den eigenen Beitrag des Arbeitgebers handeln. Die Arbeitsagentur fördert diese Maßnahme dann, soweit die Voraussetzungen gegeben sind, bis zur Höchstgrenze von 2.500,- €. Beträgt der Anteil des Unternehmens weniger, so kann nur dieser Betrag maximal verdoppelt werden (z.B. Unternehmen 1.000,- € – Agentur für Arbeit auch max. 1.000,- €).

„Leistungen gemäß § 110 SGB III je Beschäftigten durch die Arbeitgeberin in Höhe von 1.000,- €.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Eine Förderung ist nach § 110 Abs. 3 SGB III ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, die Beschäftigten auf eine Anschlussbeschäftigung vorzubereiten:

- a) im gleichen Betrieb oder
 - b) in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder
 - c) in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns,
- wenn das Unternehmen einem Konzern angehört. Die nachfolgende Formulierung legt die Vermutung nahe, dass dieser Ausschlussbestand hier greift.

„Beschäftigte, die ein Rückkehrrecht zur [Firma] haben und dort ihr Arbeitsverhältnis fortsetzen, haben Anspruch auf Transferagenturmaßnahmen in Höhe von 2.500,- €/Beschäftigtem.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Für die Inanspruchnahme von Fördermitteln sind gemäß § 110 SGB III bestimmte Bedingungen zu erfüllen (vgl. Kap. 2.2.5)

Etwas abstrakt beschreibt die nachstehende Klausel die Voraussetzungen seitens des Unternehmens und der Beschäftigten. Offen bleibt: Wie erfährt die bzw. der Einzelne, ob sie oder er Ansprüche hat? Wann genau startet die Transferagentur? „Von Arbeitslosigkeit bedroht“ bedeutet als Voraussetzung im Sinne des § 110 Abs. 1 SGB III: Ohne den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder eines Dreiseitigen Vertrages (vgl. Kap. 2.4.2) würde eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen, weil der Arbeitsplatz wegfällt.

„Transferagentur

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Leistungen innerhalb der Transferagentur ist die Bedrohung von Arbeitslosigkeit, der Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung oder eines auf Veranlassung [der Firma] aus betriebsbedingten Gründen geschlossenen Aufhebungsvertrages zum Ende der auslaufenden individuellen Kündigungsfrist.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Den gesetzlichen Anforderungen gemäß § 110 SGB III wird die nachfolgende Formulierung nicht gerecht. Die Bundesagentur für Arbeit leistet lediglich einen Zuschuss bis zu 50 % und maximal 2.500,- € der angemessenen und erforderlichen Maßnahmekosten.

„An den Kosten der Transferagenturmaßnahmen beteiligt sich die [Firma] in dem Umfang, in dem die Kosten durch die Erstattung gemäß § 110 ggf. § 134 SGB III an die/den Beschäftigten durch die [Agentur für Arbeit] nicht gedeckt werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Die folgende Formulierung kommt den gesetzlichen Erfordernissen näher. Sie stellt auf die drohende Arbeitslosigkeit ab und setzt die betriebsbedingte Kündigung voraus. Die weiteren Bedingungen der Bundesagentur für Arbeit sind jedoch ebenso zu erfüllen, wenn die Transfermaßnahmen gefördert werden sollen.

„Um Interessenausgleich und Sozialplan beschäftigungswirksam zu nutzen und drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, wird den betroffenen Mitarbeitern/innen in den letzten Monaten ihres Arbeitsverhältnisses ab Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung bzw. Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder Ausspruch einer Eigenkündigung angeboten, individuelle Beratungs- und Vermittlungsgespräche einer Transferagentur [in Anspruch zu nehmen].“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/181/2001

Eine Absicherung für das Unternehmen ist der Vorbehalt der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Jedoch hilft das den Beschäftigten wenig, die zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung noch nicht wissen, welche Leistungen sie konkret beanspruchen können.

„Vorbehaltlich der Förderung durch die [Agentur für Arbeit] gemäß §§ 216 a und b SGB III [heute § 110 und § 111 SGB III] wird das Unternehmen den Mitarbeitern mit mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, die ihren Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen verlieren, Transfermaßnahmen (Transferagentur/Transfergesellschaft) anbieten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 100300/438/2004

Wurde den Betroffenen zu der nachfolgenden Information auch der Umfang des Leistungspaketes vorgestellt, dann sind mindestens 50 % davon durch die Kostenübernahme des Unternehmens sicher und der Rest könnte bei fehlender Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit entfallen. Aber auch hier reichen Fehler bei der Beantragung oder bei der Beachtung der Anspruchsvoraussetzungen zum Nachteil der Beschäftigten.

„Das Unternehmen stellt je in Anlage 2 des Interessenausgleichs aufgeführten Mitarbeiter, der an dieser Maßnahme teilnimmt, 2.500,- € zur Verfügung. Damit sind alle Kosten der Transferagentur abgegolten. Die Firma [Firma] wird eine Förderung durch die [Agentur für Arbeit] beantragen. Leistet die [Agentur für Arbeit] nicht oder entfällt die Fördermöglichkeit, führt dies zu keiner Erhöhung der Leistung des Unternehmens.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/702/2011

In einigen Regelungen wird den Betroffenen in gewissem Umfang erklärt, welchen Sinn und Zweck eine Transferagentur für sie hat. Meistens wird insbesondere auf die gesetzlichen Pflichtvoraussetzungen hingewiesen.

„Der Mitarbeiter verpflichtet sich, an den von der [Firma] geförderten Transfermaßnahmen i. S. d. § 110 SGB III, insbesondere an einem Profiling [→ Glossar] [...] als Voraussetzung zum Wechsel in eine Transfergesellschaft teilzunehmen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Die Teilnahmepflicht ist den Regelungen des SGB III geschuldet, um die Förderungsmöglichkeiten zu nutzen.

„Die Teilnahme an den Maßnahmen der Transferagentur ist für die Mitarbeiter, die sich für die Transferagentur entschieden haben, verpflichtend. Die Maßnahme findet in den Räumen des Unternehmens [...] bis zum Ende der jeweiligen Kündigungsfrist statt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/702/2011

Aus der folgenden Klausel könnten die Beschäftigten schließen, dass ihnen die Leistungen der Transferagentur ohne Wenn und Aber zustehen. Auf Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit wird zunächst nicht abgestellt. Das Risiko trägt der Arbeitgeber, der es allein in der Hand hat, die Förderungsvoraussetzungen in der Vereinbarung zu realisieren. Erst später in der Vereinbarung wird diese Zusage eingeschränkt und von der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht. Damit entstehen für die Beschäftigten widersprüchliche Aussagen und unklare Situationen.

„Leistungen der Transferagentur werden während der Laufzeit der Kündigungsfrist erbracht, solange ein Mitarbeiter sich noch im Arbeitsverhältnis zum Unternehmen befindet. [...] Zur Finanzierung der Leistungen der Transferagentur wird das Unternehmen bei der zuständigen Arbeitsagentur Zuschüsse gemäß § 216 a SGB III (heute § 110 SGB III) beantragen. Das Unternehmen beteiligt sich an der Finanzierung von Maßnahmen der Transferagentur, die auch von der Arbeitsagentur gefördert werden. Der Zuschuss des Unternehmens zu diesen Maßnahmen beträgt 50 % der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500,- € je gefördertem Mitarbeiter.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Vereinzel wird über die Beschreibung der Pflichten hinausgegangen und der Hauptsinn von Transfermaßnahmen in der Kündigungsfrist kurz skizziert. Schließlich stellt die Transfermaßnahme nachgewiesenermaßen das erfolgreichste Transferinstrument für die Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis dar (BA 2013, S. 4).

„Zur Verbesserung der Wiedereingliederungsmöglichkeit der von dem Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer wird [die Firma] eine Transfermaßnahme i. S. des § 216 a SGB III (heute § 110 SGB III) zur Förderung der Eingliederung der betroffenen Arbeitnehmer in den ersten Arbeitsmarkt durchzuführen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/673/2010

2.2.2 Beratungsleistungen

Zur besseren Verständlichkeit sollte die Beratungsleistung durch die Transferagentur in der Vereinbarung allgemein beschrieben werden. Die Beschreibung kann später in den Vertrag mit der ausführenden Gesellschaft übernommen werden und deren Aufgaben konkretisieren. Für die Kostenbeteiligung der Bundesagentur für Arbeit müssen die Maßnahmen der „Eingliederung in den Arbeitsmarkt“ dienen; ihre Durchführung muss durch Dritte erfolgen und gesichert sein (§ 111 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 SGB III). Die Beschreibungen der Beratungsleistungen der Transferagentur sind nicht immer verständlich und ausreichend konkret.

„Es wird für den Zeitraum [...] eine Transferagentur eingerichtet, die allen Mitarbeitern, die dieses wünschen, professionelle Hilfe bei ihrer beruflichen Standortbestimmung und Neuorientierung anbietet.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 100300/674/0

Sie sind teilweise sehr knapp und für die Betroffenen sicher nicht besonders einladend formuliert. Da der Schritt in die Transferagentur jedoch freiwillig ist, sollten deren Vorteile schnell erkennbar und verständlich dargestellt sein.

„Die Durchführung von Maßnahmen, die zu einer Anschlussbeschäftigung führen sollen, wie zum Beispiel Beratung, Direktvermittlung, Qualifizierung usw., werden von der [Firma] im Rahmen dieses Transfersozialplanes erbracht.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/250/2001

Der Hinweis auf einzelne Module lässt erwarten, dass diese Module später weiter konkretisiert werden. Aber wird die bzw. der Angesprochene weiterlesen und nach den Beschreibungen suchen?

„Die Beratung umfasst die Module Erstberatung/Entscheidungsfindung/Profiling und berufliche Neuorientierung, Bewerbungs- und Vermittlungsunterstützung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Doch es geht auch konkreter und verständlicher, wie die nachfolgende Vereinbarung zeigt. Leider ist die Verbindlichkeit nicht optimal, denn die Inhalte sind lediglich als Soll-Regelung beschrieben.

„Inhalte der Maßnahmen in der Transferagentur sollen insbesondere sein:

- Erstellung eines individuellen Profils und einer Berufswegeplanung
- Bewerbertraining
- Kurzqualifikationen
- Systematische Unterstützung bei der Stellensuche
- Vermittlung von Arbeitsplätzen bei anderen Arbeitgebern, vorzugsweise in der Region.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Klare Zusagen enthält die folgende Beschreibung der Transferagentur – jedoch mit einigen erklärungsbedürftigen Begriffen wie „Follow-Up“ oder „Vermittlung coaching“.

„Die Transferagentur bietet nachstehende Dienstleistungen an:

- Beratung zur Antragstellung bei der zuständigen [Firma]
- Organisation und Durchführung einer 3-tägigen Outplacement-Beratung inkl. Evaluation, anschließender Einzelberatung mit Profiling und Follow-Up-Workshops
- Durchführung eines Vermittlung coaching.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

Die Betroffenen bevorzugen möglichst konkrete Leistungsversprechen und eine schnelle Vermittlung an den neuen Arbeitsplatz – eine verständliche Haltung, die oft von Existenzängsten geprägt ist. Praxisnahe und verständliche Angebotsregelungen fördern die Akzeptanz der Transferagentur.

„Das Programm umfasst

- Einzelberatung (u. a. Erarbeiten der Kenntnisse und Fähigkeiten, Festlegen von Berufszielen)
- Festlegen und Umsetzen erfolgversprechender Suchansätze
- Recherchieren von Zielfirmen und verdeckten Angeboten
- Vor- und Nachbereiten von Bewerbungsgesprächen
- Unterstützung bei Vertragsverhandlungen und Entscheidungshilfe bei mehreren Angeboten
- Bewerberzentrale mit Orientierungsseminar und regelmäßigen Workshops z. B. zu Stellenrecherche, verdecktem Arbeitsmarkt, Bewerbungsgespräch etc.
- Klientenservice, Wege zur Stellenermittlung, Jobhunting.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/675/2008

Klarer auf die Menschen ausgerichtet ist nachfolgende Beschreibung der Leistungen der Transferagentur. Hier wurde erkannt: Die erzwungene Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber muss unbedingt verarbeitet werden. Es darf nicht das Gefühl der eigenen Schuld oder des Versagens zurückbleiben, wenn ein Neustart Erfolg haben soll. Häufig wurden die persönlichen Stärken und weitere Qualifikationen am bisherigen Arbeitsplatz nicht abgerufen. Sie müssen daher von den Betroffenen zunächst realisiert werden.

„Das Programm umfasst:

- Potenzialanalyse und Berufswegplanung
- Bewerbungstraining
- Herausarbeiten persönlicher Stärken und Schwächen
- Klärung neuer Anforderungen (Mobilität, Einkommenshöhe, Arbeitsbedingungen etc.)
- Bearbeitung von persönlichen psychischen Problemen zum Ausscheiden
- Hilfe bei der Verarbeitung des Arbeitsplatzverlustes
- Aufzeigen persönlicher Lebensperspektiven (Beruf, Familie, Alternativen zur Erwerbsarbeit etc.).“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Als überaus sinnvoll für die Beschäftigten erweisen sich Informationsveranstaltungen über die Inhalte der Transferagentur. Dort können Verständnisfragen gestellt und die Inhalte sowie Erfolgsaussichten ausführlicher besprochen werden als in einem Sozialplan in Schriftform.

„Vor dem Beginn [...] der Transferagentur werden alle Mitarbeiter/innen im Rahmen von Informationsveranstaltungen über die Inhalte und den Ablauf in der Transferagentur informiert.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

2.2.3 Dauer und Ort der Transferleistungen

Wie lang die Transferleistungen gewährt werden, ist im SGB III nicht geregelt. Dies hängt allein von den vertraglichen Regelungen zwischen dem Unternehmen und dem Transferträger ab. Die Maßnahmen sollten jedoch vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. vor dem Übergang in eine Transfergesellschaft beginnen. Idealerweise reicht die Zeit im aktiven Arbeitsverhältnis aus, um mit der Transferagentur eine neue Tätigkeit zu finden. Üblich ist eine Laufzeit für die Dauer der Kündigungsfrist.

„Leistungen der Transferagentur werden während der Laufzeit der Kündigungsfrist erbracht, solange ein Mitarbeiter sich noch im Arbeitsverhältnis zum Unternehmen befindet. Die Transferagentur soll die Mitarbeiter auf den beruflichen Wechsel vorbereiten und sie bei der Bewerbung und Stellensuche unterstützen. [...] Leistungen der Transferagentur können nur während der Laufzeit der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden und sind durch diese begrenzt. Mitarbeiter, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen neuen Arbeitsplatz haben, können anschließend in die Transfergesellschaft wechseln.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Bisweilen ist nur der Startzeitpunkt einer Maßnahme festgelegt. Dies kann darauf hindeuten, dass die Leistungen auch während der ersten Zeit in der Transfergesellschaft weiter erbracht werden sollen. Eine Beschränkung sieht § 110 SGB III diesbezüglich nicht vor. Allein das Profiling (§ 111 Abs. 4 Nr. 4b SGB III) ist vor dem Übergang in die Transfergesellschaft zu absolvieren.

„In Ergänzung zu der unter Ziffer 6.2 genannten Eingliederungsmaßnahme erhalten betroffene Mitarbeiter gem. Ziffer 2.1.1, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, die Möglichkeit, ab dem 01.01.2009 an der Maßnahme ‚Garantieprogramm für Fach- und Führungskräfte‘ teilzunehmen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/675/2008

In einer Vereinbarung ist der genaue Stundenaufwand erfasst und damit die Leistung begrenzt. Diesen genauen Stundenangaben können die Betroffenen zusätzlich die wichtige Information entnehmen, dass die meisten Leistungen als Gruppenangebote erfolgen. Zudem erhalten sie 10 Stunden Einzel-Outplacement-Beratung.

„Die Maßnahmen umfassen:

- Gruppenveranstaltung ‚Arbeitsmarkt heute‘ mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 25 Personen und einem Aufwand von 3 Std. pro Gruppe
- Gruppenprofiling mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 8 Std. pro Gruppe
- das Erarbeiten des Profilingbogens mit einem Aufwand von 4 Std. pro Person
- Bewerbungsworkshop mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 40 Std. pro Gruppe
- Einzeloutplacement mit einem Aufwand von 10 Stunden pro Person.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Einerseits ist es gut, wenn der Arbeitgeber ergänzende Leistungen wie einen PC-Arbeitsplatz zur Internetnutzung zur Verfügung stellt. Andererseits ist es wenig sinnvoll, die Nutzung auf „vorrangig in der Freizeit“ einzuschränken. Dann können die Betroffenen auch ihren PC zu Hause nutzen. Wenn sie sich im Unternehmen bei der Nutzung als Gruppe über Erfahrungen und Suchstrategien im Internet austauschen könnten, hätte das einen echten Mehrwert. Die Kriterien für die „Abstimmung mit den Vorgesetzten“ fehlen. Wie wichtig sollten die Beschäftigten, von denen man sich in wenigen Wochen trennen wird, noch für das Unternehmen sein? Es ist ein Widerspruch, ihnen einerseits durch eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag zu zeigen, dass sie nicht gebraucht werden, und sie andererseits bis zum letzten Tag geradezu unverzichtbar in den Produktionsprozess einzubinden.

„In Ergänzung zum Bewerbertraining werden im Schulungsraum der Personalentwicklung 6 PC Arbeitsplätze geschaffen, die es den Mitarbeitern/innen ermöglichen sollen, nach freien Arbeitsplätzen im Internet zu suchen. [...] Die Nutzungsdauer sollte 60 Minuten nicht überschreiten und vorrangig während der Freizeit erfolgen. Die Nutzung während der Arbeitszeit ist mit Vorgesetzten abzustimmen. Im Zweifelsfall erfolgt eine Klärung durch den Betriebsrat und das Personalmanagement.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

Auch kleine Qualifizierungsmaßnahmen sind während der Zeit in der Transferagentur denkbar. Sie können außerhalb des Unternehmens stattfinden. Idealerweise werden die Betroffenen dafür durch eine entsprechende Regelung freigestellt. Die Verknüpfung mit der Personalabteilung (PA) deutet darauf hin, dass die Kosten dabei im Auge behalten werden sollen.

„Eine eventuell erforderliche externe Fort- und Weiterbildung erfolgt in enger Abstimmung und auf Empfehlung der Abteilungen PA-Berufsbildung und PA-Personalentwicklung der [Firma] sowie unter Einbindung des Betriebsrates.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 100100/225/2002

Häufig wird das bisherige Unternehmen als Ort bestimmt, wo die Maßnahme durchgeführt wird. Dies liegt insbesondere dann nahe, wenn die Maßnahmen während der Kündigungsfrist erfolgen und die Betroffenen nicht von ihrer Arbeitsleistung freigestellt sind. Durch kurze Wege werden die Ausfallzeiten während Transfermaßnahmen für das Unternehmen nicht verlängert.

„Die Maßnahmen finden in den Räumen der Arbeitgeberin statt.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 100300/674/0

„Soweit erforderlich wird das Unternehmen Räumlichkeiten und Telekommunikationsanschlüsse zur Durchführung der Maßnahmen zur Verfügung stellen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Als Transferagentur werden häufig diejenigen Anbieter beauftragt, die auch die Transfergesellschaft durchführen. Die Betriebsparteien entscheiden sich gern für ortsnahe Firmen. Man erwartet, dass diese den regionalen Arbeitsmarkt besser kennen und in entsprechenden Netzwerken organisiert sind. So erhofft man sich eine schnellere und bessere Vermittlung der Betroffenen.

„Das Unternehmen beauftragt die Firma [...] (Geschäftsführer [Name]), mit der Durchführung einer Transferagentur [...] am Standort [...]. [...] Die Maßnahme findet in den Räumen des Unternehmens [...] bis zum Ende der jeweiligen Kündigungsfrist statt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/702/2011

2.2.4 Kosten und Freistellung

Eine zentrale Frage für die Betroffenen lautet: Wer trägt die Kosten für die Transfermaßnahmen? Idealerweise erklärt sich das Unternehmen bereit, die Kosten vollumfänglich ohne jede Zusatzklausel zu übernehmen. Dabei ist es optimal, wenn die Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt werden können, ohne schnell an finanzielle Obergrenzen zu stoßen. Üblich sind Leistungen im Gesamtwert von 5.000,- €, da davon 2.500,- € gemäß § 110 SGB III als Förderbetrag von der Bundesagentur bezuschusst werden können.

„Beschäftigten, die einen Aufhebungsvertrag abschließen, werden Transferagenturmaßnahmen durch [die Firma] in Höhe von 5.000,- €/Beschäftigtem angeboten.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Die Bundesagentur für Arbeit gewährt nach § 110 SGB III 50 % der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten als Zuschuss, jedoch höchstens 2.500,- € je geförderter bzw. geförderten Beschäftigten. Viele Vereinbarungen beschränken sich auf den entsprechend notwendigen Beitrag des Unternehmens, um den vollen Zuschuss zu erhalten.

„Das Unternehmen beteiligt sich an den Kosten des Programms mit 2.500,- € je teilnehmender Mitarbeiterin bzw. teilnehmendem Mitarbeiter. Damit wird erreicht, dass eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in gleicher Höhe erzielt werden kann.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Weniger zielführend sind Regelungen, nach denen die Betroffenen die Transfermaßnahmen aus ihrer Abfindung bezahlen müssen. Oft erschließt sich den Beschäftigten der Sinn und Zweck einer Transfermaßnahme erst während ihrer Durchführung. Deshalb führen solche Formulierungen nicht selten dazu, dass entsprechende Angebote ins Leere laufen. Denn die Betroffenen sind oft in einer schwierigen Lage: Sie stehen vor der Kündigung ihres häufig langjährigen Beschäftigungsverhältnisses, ohne dass sie sich etwas zuschulden kommen ließen. Sie sollen einen Aufhebungsvertrag schließen und damit jede Chance zur Überprüfung der Berechtigung einer betriebsbedingten Kündigung durch ein Arbeitsgericht aufgeben. Zudem liegt der Erfolg der Transfermaßnahme in der Verantwortung einer unbekannten Firma. Angesichts dieser Unsicherheiten behalten viele Betroffene lieber die höhere Abfindung, als sie in fragliche Transfermaßnahmen zu investieren.

Die folgende Vereinbarung sieht immerhin einen finanziellen Ausgleich mindestens in Höhe der Eigenbeteiligung vor, wenn die Maßnahme erfolglos ist und weitere Voraussetzungen bestehen.

„Die Teilnahme setzt die Leistung einer Eigenbeteiligung des Mitarbeiters in Höhe von 7.500,- € brutto voraus. Die Leistung der Eigenbeteiligung erfolgt im Wege der Verrechnung mit der Abfindung aus Ziffer 4. Bleibt die Maßnahme bis zum 31.03.2010 erfolglos, wird die Eigenleistung wie folgt ausgeglichen: Unter der Voraussetzung, dass [...] bis zum 31.03.2010 keine erfolgreiche Vermittlung in eine Erwerbstätigkeit als Angestellter [...] oder als Selbstständiger erfolgt ist, erhält der Mitarbeiter 2 Bruttomonatsgehälter, mindestens aber 7.500,- €.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/675/2008

Kaum verständlich ist eine Regelung, wenn die Folgen für die Betroffenen nicht klar absehbar sind. Die Kosten einer Transferagentur sind vom Arbeitgeber klar zu kalkulieren. Sie beauftragt die entsprechende Firma und klärt: Welche Kosten entstehen? Wer trägt sie?

„Zwischen den Betriebsparteien besteht weiterhin Einvernehmen darüber, dass die Kosten zur Finanzierung einer Transferagentur die Summe der ermittelten Abfindungen nach Ziffer 4 dieses Sozialplanes nicht überschreiten dürfen. Dementsprechend behält sich die Geschäftsleitung eine Kürzung der Abfindungen im Falle der Beauftragung einer Transferagentur vor.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100300/387/2003

Ein Recht auf Rückkehr zum bisherigen Unternehmen schließt die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 110 SGB III aus. Denn die Betroffenen müssen von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Bei einem Rückkehrrecht ist eben dies nicht der Fall.

„Beschäftigte, die ein Rückkehrrecht zur [Firma] haben und dort ihr Arbeitsverhältnis fortsetzen, haben Anspruch auf Transferagenturmaßnahmen in Höhe von 2.500,- €/Beschäftigtem.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Freistellung von der Tätigkeit

Da die Maßnahmen in der Regel während der Kündigungsfrist im bisherigen Beschäftigungsverhältnis stattfinden, ist es wichtig zu klären: Werden die Transfermaßnahmen in der Freizeit oder während der Arbeitszeit besucht? Üblicherweise werden die Betroffenen für die Teilnahme an den Maßnahmen von der Arbeit freigestellt. Die Freistellungszeiträume werden in den einzelnen Vereinbarungen unterschiedlich gehandhabt. Manche Vereinbarungen äußern sich dazu nur generell.

„Die Mitarbeiter werden für die entsprechenden Zeiten zur Teilnahme an der Transferagentur freigestellt.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 100300/674/0

„Die Mitarbeiter haben Anspruch, in erforderlichem Umfang für die Teilnahme an den Maßnahmen der Transferagentur von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt zu werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Insbesondere Teilzeitbeschäftigten werden häufig Transfermaßnahmen angeboten, die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegen. Eine entsprechende Ausgleichsregelung ist nicht nur sinnvoll, sondern auch der Gleichbehandlung geschuldet.

„Die Mitarbeiter/innen haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit im Umfang einer Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme. Erfolgt die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit, wird in entsprechendem Umfang Freizeitausgleich gewährt. Konkrete Vereinbarungen werden im Unternehmen getroffen.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

Mitunter umfassen die Maßnahmen notwendige Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung: beispielsweise selbstständig im Internet zu recherchieren oder eine Bewerbungsmappe anzufertigen.

„Die notwendigen Freistellungszeiträume richten sich nach den Anforderungen der Beratungsfirma zuzüglich Vor- und Nachbereitungszeit von mindestens 2 Stunden. Werden insgesamt 6 Stunden überschritten, ist der gesamte Tag frei zu geben.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Die Freistellung kann aber auch über innerbetriebliche Maßnahmen der Transferagentur hinausgehen. Der Erfolg von Hospitationen, die ein kurzes Bewerbungsgespräch überschreiten, ist in der Praxis greifbar. Für die Betroffenen birgt dies die Möglichkeit, genauer zu sehen, was auf sie zukommt. Andererseits erhält das Drittunternehmen so die Chance, die Bewerberin bzw. den Bewerber genauer kennen zu lernen.

„Sie werden für Bewerbungen, Termine bei der [Firma], Hospitationen und Teilnahme an Transferagenturmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Bisweilen richten sich die notwendigen Freistellungszeiträume allein nach den Anforderungen der Beratungsfirma.

„Die notwendigen Freistellungszeiträume richten sich nach den Anforderungen der Beratungsfirma zuzüglich Vor- und Nachbereitungszeit von mindestens 3 Stunden. Werden insgesamt 5 Stunden überschritten, ist der gesamte Tag frei zu geben.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Andere Vereinbarungen sehen eine Höchstgrenze für die Freistellung vor.

„Die Freistellung kann eine Höchstdauer von bis zu 4 Tagen ausmachen und erfolgt in Absprache mit der Geschäftsleitung.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/181/2001

Im Folgenden sind die Freistellungsansprüche für die Beschäftigten abhängig von den vereinbarten Leistungen für Gruppenveranstaltungen und Einzelleistungen.

1. [Die Firma] wird mit allen betroffenen Beschäftigten [...] Transfermaßnahmen gem. § 216 a SGB III (heute § 110 SGB III) durchführen. Die Maßnahmen umfassen:
 - Gruppenveranstaltung ‚Arbeitsmarkt heute‘ mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 25 Personen und einem Aufwand von 3 Std. pro Gruppe
 - Gruppenprofiling mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 8 Std. pro Gruppe
 - das Erarbeiten des Profilingbogens mit einem Aufwand von 4 Std. pro Person
 - Bewerbungsworkshop mit einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen und einem Aufwand von 40 Std. pro Gruppe
 - Einzeloutplacement mit einem Aufwand von 10 Stunden pro Person.

2. Die Beschäftigten werden für die Durchführung der Maßnahmen im Vorfeld der [Transfergesellschaft] von der Arbeit für die Leistungen gemäß Ziffer 1 freigestellt. Bei der Freistellung werden die betrieblichen Belange berücksichtigt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Einige Vereinbarungen verfolgen den Ansatz der Beteiligung. Dabei bringen die Mitarbeiter für die Qualifizierungsmaßnahmen ihr Zeitguthaben oder ihren Urlaubsanspruch ein. Dies ist jedoch nur zulässig, soweit dadurch nicht in den gesetzlichen Mindesturlaub eingegriffen wird.

„Die Beschäftigten werden für diese Maßnahmen von der Arbeitspflicht unter Anrechnung ihrer Urlaubsansprüche freigestellt, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/670/2010

„Die Mitarbeiter bringen für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ihr Zeitguthaben bzw. ihren Urlaubsanspruch ein. Der Mitarbeiter hat dazu ein Vorschlagsrecht.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/288/2004

Häufig verwendet werden Klauseln, wonach betriebliche Belange bei der Freistellung zu berücksichtigen sind. Nicht selten steckt hierbei der Teufel im Detail: Es macht einen Unterschied, ob „betriebliche Belange“ oder „dringende betriebliche Belange“ berücksichtigt werden müssen – oder ob die Wünsche der Beschäftigten immer Vorrang haben. Die stärkste Formulierung zugunsten der Beschäftigten lautet hier: Die Freistungswünsche der Beschäftigten haben Vorrang, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dies zum gewünschten Zeitpunkt unmöglich machen.

„Die Mitarbeiter/innen werden für diese Maßnahmen von der Arbeitspflicht unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange freigestellt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

„Die Beschäftigten werden für diese Maßnahmen von der Arbeitspflicht freigestellt, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/676/2006

„Hierbei werden die Terminwünsche der Mitarbeiter/innen vorrangig berücksichtigt. Sollte dieser Termin aus zwingenden betrieblichen oder organisatorischen Gründen nicht möglich sein, so findet ein gemeinsames Gespräch mit den/der Mitarbeiter/in, einem Mitglied des Betriebsrates und einem Mitarbeiter des Personalmanagement statt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

Da die Maßnahmen meist noch während des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses stattfinden, gilt es zu klären: Erfolgen sie in der Freizeit oder während der Arbeitszeit? Üblich ist die Freistellung von der Arbeit, um an den Maßnahmen teilnehmen zu können. Eine für die Betroffenen gute Regelung stellt klar: Nur wenn „dringende betriebliche Gründe“ vorliegen, darf die Teilnahme versagt werden – und damit nur ausnahmsweise.

„Die Teilnahme an konkreten Terminen erfolgt nach Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten während der Arbeitszeit. Sie wird gewährt, wenn nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Sollte im Einzelfall die Wahrnehmung eines bestimmten Termins aus den genannten Gründen nicht möglich sein, ist dem Mitarbeiter kurzfristig die Möglichkeit zur Wahrnehmung eines Ausweichtermins zu geben.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/675/2008

Die Teilnehmenden einer Transfermaßnahme werden das Unternehmen in Kürze verlassen – aus betriebsbedingten Gründen. Daher ist es nicht nachvollziehbar, wenn von ihnen gefordert wird, wegen jedweder betrieblicher Notwendigkeit ihre eigenen Interessen hintanzustellen. Die Belange der Beschäftigten sollten Vorrang haben – ein Grundsatz, der nur notfalls „aus dringenden betrieblichen Gründen“ durchbrochen werden sollte.

Ein weiterer Aspekt: Finden die angebotenen Leistungen nicht in der bisherigen persönlichen Arbeitszeit statt, werden für viele betroffene Eltern Kinderbetreuungsmöglichkeiten erforderlich. Entsprechende Regelungen waren in den ausgewerteten Vereinbarungen nicht zu finden. Eine unbeschränkte Freistellung ist natürlich für die Betroffenen die optimale Regelung: Sie müssen keinen Konflikt mit den Führungskräften austragen und können die erforderlichen Zeiten in den Transfermaßnahmen verbringen.

„Arbeitnehmer werden für Bewerbungsaktivitäten, vereinbarte Fortbildungen und Trainings von der Arbeit freigestellt.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100300/334/2003

Zudem erweist es sich als zielführend, die Beschäftigten für Bewerbungen bei Drittfirmen freizustellen. Idealerweise geht dies über eine Freistellung ausschließlich für das Bewerbungsgespräch hinaus. Eine großzügige Vereinbarung eröffnet den Beschäftigten auch die Chance auf kürzere Hospitationen. Den neuen Job kennen zu lernen und die eigenen Stärken präsentieren zu können, erhöht die Erfolgsquote.

„Sie werden für Bewerbungen, Termine bei der [Firma], Hospitationen und Teilnahme an Transferagenturmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

2.2.5 Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Möglichkeiten, Transfermaßnahmen zu vereinbaren, sind vom SGB III nicht begrenzt. Laut § 110 SGB III muss es sich um eine Betriebsänderung handeln, die den Einsatz von Transfermaßnahmen erfordert. Zudem hätten sich die Parteien „im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes von der Agentur für Arbeit beraten [zu] lassen [...]“.“

Der Ausgangspunkt für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist § 110 SGB III. Für die Inanspruchnahme von Fördermitteln bestehen bestimmte Bedingungen. Diese betreffen teils das Unternehmen, teils die Beschäftigten, teils die Gesellschaft, die die Maßnahme durchführt:

- Die Beschäftigten müssen aufgrund einer Betriebsänderung oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sein.
- Die Betriebsparteien haben sich insbesondere im Rahmen von Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen von der Bundesagentur für Arbeit beraten zu lassen.
- Die Maßnahme wird von einem dritten Unternehmen durchgeführt, das der Zulassung gem. §§ 176 ff. SGB III bedarf. Die Maßnahme muss der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen, ihre Durchführung muss gesichert sein.

- Der Arbeitgeber muss angemessen beteiligt sein. Die Maßnahme darf nicht dazu dienen, die Beschäftigten auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb, im Unternehmen oder Konzern vorzubereiten.

Unerheblich ist nach § 110 Abs. 1 S. 3 SGB III für eine Betriebsänderung die Unternehmensgröße oder die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb. Damit sind auch die Beschäftigten von sogenannten Kleinbetrieben sowie andere Beschäftigte außerhalb des Anwendungsbereiches des Betriebsverfassungsgesetzes anspruchsberechtigt. Das bedeutet: Zu fördern sind zudem insbesondere Beschäftigte kirchlicher und kirchennaher Einrichtungen, die nach § 118 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich von der Anwendung des BetrVG ausgeschlossen sind (Brand 2012, S. 426). Nach § 110 Abs. 3 S. 3 SGB III sind jedoch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes von der Förderung ausgeschlossen – mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden. Die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit bedeutet dabei: Die Geschäftsleitung hat entschieden, aus dringenden betrieblichen Gründen Arbeitsplätze abzubauen. Dabei muss der konkrete Arbeitsplatz der Betroffenen entfallen und gegebenenfalls eine Sozialauswahl durchgeführt worden sein.

Mit der konjunkturellen Lage und der Zahl der Arbeitslosen korrespondiert die Zahl der Teilnehmenden an Transfermaßnahmen sehr stark. Die Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen: Schon bei einer tendenziell sinkenden Zahl von Arbeitslosen sinkt die Teilnehmerzahl (vgl. BA 2014).

Viele Vereinbarungen wollen den maximalen Zuschussbetrag von 2.500,- € ausschöpfen. Sie sehen vorsorglich vor, dass lediglich der Arbeitgeberanteil zu zahlen ist, falls die Bundesagentur für Arbeit keinen Zuschuss gewährt. Eine Folge ist dann, dass sich das Volumen der Transferleistungen bei geringerem Zuschuss entsprechend vermindert.

„Die Kosten für die geplante Maßnahme betragen voraussichtlich 5.000,- € pro Mitarbeiter. Die Gesellschaft stellt die Hälfte, maximal jedoch 2.500,- € brutto (inkl. Umsatzsteuer) je Beschäftigten zur Verfügung. Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass die [Bundesagentur für Arbeit] einen Zuschuss in Höhe von 50 % der aufzuwendenden Maßnahmekosten, also 2.500,- € pro Beschäftigten, gewährt. Sollte kein oder nur ein geringerer Zuschuss gewährt werden, haben die Beschäftigten nur Anspruch auf eine Maßnahme mit einem entsprechenden Volumen pro Person.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/706/2010

Das Risiko, den Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit nicht zu erhalten, wird manchmal nicht bedacht – eventuell weil eine Beratung durch die Bundesagentur erfolgt ist und vielleicht signalisiert hatte, dass es einen Zuschuss geben wird. Jetzt stellt sich die Frage: Wer trägt die weiteren Kosten?

„Die Kosten für die geplante Maßnahme betragen voraussichtlich 5.000,- € pro Mitarbeiter. Die Gesellschaft stellt 2.500,- € je Mitarbeiter zur Verfügung.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

In manchen Bereichen ist wenig Geld vorhanden oder die Parteien erkennen die Notwendigkeit umfassender Transfermaßnahmen nicht. In dieser Situation sagen Unternehmen mitunter Beträge zu, die unterhalb des Betrages liegen, der zum Erhalt des maximalen Zuschusses führt.

„Die Kosten für die geplante Maßnahme betragen höchstens 2.000,- € pro Beschäftigten. Die Gesellschaft stellt 1.000,- € je Beschäftigten zur Verfügung. Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass die Bundesagentur für Arbeit einen Zuschuss in Höhe von 50 % der aufzuwendenden Maßnahmekosten, also 1.000,- € pro Beschäftigten, gewährt. Sollte kein oder ein geringerer Zuschuss gewährt werden, haben die Beschäftigten nur Anspruch auf eine Maßnahme mit einem entsprechenden Volumen pro Person.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/676/2006

Gemäß einigen Vereinbarungen fallen die Leistungen des Arbeitgebers ersatzlos weg, wenn eine Förderungsfähigkeit nicht gegeben ist. Für die Betroffenen ist dies die schlechteste Variante. Nach Ansicht von Unternehmen, die Transfermaßnahmen durchführen, ist auch ein kleines „Transferpaket“ immer sinnvoll gestaltbar – und sei es durch reduzierte Coaching-Möglichkeiten oder Qualifizierungsleistungen. Warum die Leistung des Unternehmens im Folgenden vollständig von der Förderung der Bundesagentur für Arbeit abhängt, ist daher nicht nachvollziehbar.

„Die Arbeitgeberin zahlt für diese Leistungen pauschal 2.500,- € pro Person. [...] Leistet die Bundesagentur für Arbeit nicht oder entfällt die Fördermöglichkeit, entfällt die durch die [Firma] vorgesehene Förderung ersatzlos.“

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 100300/674/0

Eine Voraussetzung für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist, dass die Maßnahme nicht dazu dient, die Beschäftigten auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb, im Unternehmen oder Konzern vorzubereiten. Daher ist die nachstehende Regelung so nicht zulässig, wenn die Zuschüsse nicht zurückgezahlt werden sollen oder ein Antrag auf Transferleistung wegen mangelnder Erfolgsaussichten gar nicht mehr gestellt werden braucht.

„Die im vorstehenden Absatz enthaltenen Regelungen werden grundsätzlich analog angewandt, wenn der Einsatzbetrieb nicht bei der externen Transfergesellschaft [...], sondern im Unternehmen arbeitgeberseitig eingerichtet wird.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100300/214/2002

In keiner Vereinbarung wurde geregelt, dass dem Transferträger eine Pauschale für eine erfolgreiche Vermittlung in ein anderes Unternehmen gezahlt würde. Derartige erfolgsabhängige Vermittlungspauschalen sind sogar förderungsfähig (§ 134 SGB III). Bis zu 1.000,- € können gezahlt werden und werden von der Bundesagentur für Arbeit als Maßnahmekosten anerkannt sowie mit 50 % bezuschusst. Sie sind jedoch Bestandteil der maximalen Förderung von 2.500,- €. Zudem muss ein Übergang in eine Transfergesellschaft gemäß § 111 SGB III ausgeschlossen sein. Damit wird die Pauschale allein zu einem Bonus für den Transferträger. Die Beschäftigten müssen dafür einen geringeren Betrag für Beratungs- und Qualifizierungsleistungen in Kauf nehmen und sind von einer Transfergesellschaft ausgeschlossen. Ob diese Vermittlungspauschale den gewünschten Effekt erzielt, ist in der Praxis noch nicht erwiesen.

2.2.6 Vermittlung durch den Arbeitgeber an andere Unternehmen

Einige Transferregelungen sehen eine Vermittlung auch in andere Betriebe des Unternehmens oder andere Unternehmen des Konzerns vor. Dies ist für die Beschäftigten sicher eine gute Variante, um im Unternehmen bzw. Konzern zu bleiben und so Zeiten der Betriebszugehörigkeit, Tarifbindungen sowie vielleicht eine betriebliche Altersversorgung zu erhalten. Allerdings sind damit zusammenhängende Qualifizierungsleistungen im Sinne der Transferregelungen nicht durch die Bundesagentur für Arbeit förderbar. Unkritisch sind allgemeine Absichtserklärungen, die keinen Förderanspruch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit

beinhalten. Leider umfassen solche Formulierungen auch keinen einklagbaren Anspruch für die Betroffenen.

- „Im Falle einer strukturellen Änderung
- verpflichtet sich [die Firma], die industriellen Aktivitäten eher im Konzern auszubauen anstatt nach externen Lösungen zu suchen
 - und die Beschäftigungszone zu stimulieren, wenn die geplanten Aktivitäten Auswirkungen auf die örtliche Wirtschaft haben.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

„Die Beschäftigung von [...] -Mitarbeitern hat bei entsprechender Qualifikation absoluten Vorrang vor der Besetzung von freien Stellen mit Mitarbeitern von Partnerfirmen.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 100100/225/2002

Nach § 110 Abs. 3 SGB III ist eine Förderung ausgeschlossen, wenn die Maßnahmen dazu dienen, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzubereiten auf eine Anschlussbeschäftigung a) im gleichen Betrieb, b) in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder c) gegebenenfalls in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns. Daran ändert sich auch nichts, wenn die „interne“ Vermittlung gleichrangig neben einem „externen“ Outplacement steht. Ausnahme: Wenn sich während der Maßnahme die betrieblichen Planungen ändern und die von Entlassung Bedrohten infolgedessen doch einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes erhalten, ist die Förderung (auch rückwirkend) nicht ausgeschlossen (Brand 2012, S. 429). Laut folgender Vereinbarung wird die Maßnahme jedoch von vornherein nur für interne Zwecke und zudem nicht durch einen Dritten durchgeführt. Beides führt zum Ausschluss der Förderungsfähigkeit nach § 110 Abs. 1 Nr. 2 SGB III.

„Das interne Beschäftigungscenter ist Instrument des [Firmen]-internen Arbeitsmarktes. Aufgabe ist, vorhandenes Mitarbeiterpotenzial [Firmen]-intern in Tochterunternehmen oder auf dem freien Arbeitsmarkt in dauerhafte Beschäftigung zu vermitteln, zeitweise Personal an Dritte zu überlassen, berufliche Perspektivberatung vorzunehmen, die Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen und deren Durchführungskontrolle zu veranlassen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/115/1999

Eine übliche Klausel koppelt den Anspruch oder die Höhe einer Abfindung an die Übernahme eines angebotenen Arbeitsplatzes. Die Abfindung wird angerechnet oder gänzlich nicht gezahlt, wenn der neue Arbeitsplatz materiell möglichst keine oder wenige Nachteile mit sich bringt. Eine Regelung mit offenen Formulierungen ist dabei für die Betroffenen nicht optimal. Denn unklar bleibt: Was bedeutet „möglichst ohne finanzielle Einbußen“ konkret?

- „Die Arbeitgeberin bemüht sich, den von den unter I aufgeführten Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmern eine anderweitige Beschäftigung anzubieten und zwar
- vorrangig im eigenen Betrieb, möglichst ohne finanzielle Einbußen und mit möglichst geringen Änderungen der sonstigen Arbeitsbedingungen,
 - darüber hinaus in einem anderen Betrieb oder Unternehmen des Konzerns, ebenfalls möglichst ohne oder mit möglichst geringen finanziellen Einbußen und mit möglichst geringen Änderungen der sonstigen Arbeitsbedingungen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Auch die Begriffe „zumutbar“ oder „gleichwertig“ sind nirgendwo fest definiert. Die Betriebsparteien müssen selbst festlegen, was sie für gleichwertig halten und was zumutbar ist. Ohne genaue Definition ist ein Streit vorprogrammiert.

„Keine Abfindung erhalten Mitarbeiter/innen, die einen zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne dieser Vereinbarung, der ihnen in einem Unternehmen der [...] Unternehmensgruppe angeboten wurde, ablehnen oder einen befristeten Arbeitsvertrag haben, der aufgrund der Befristung endet.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 100300/241/2003

Die Abfindung zu kürzen, wenn das Angebot eines Zeitarbeitsunternehmens angenommen wird, dürfte zu wenig Resonanz führen. Zum einen sind die materiellen Arbeitsbedingungen völlig unklar; zum anderen wird in der Regel der Einsatz bei verschiedenen Unternehmen abverlangt. Er kann unterschiedlich lang dauern und an den verschiedensten Arbeitsorten stattfinden. Auch die Arbeitszeiten können nach Wunsch des Kunden (des Zeitarbeitsunternehmens) stark variieren. Einen wünschenswerten Dauerarbeitsplatz dürfte die Tätigkeit bei einem Zeitarbeitsunternehmen für die meisten Beschäftigten daher nicht darstellen. Aber als Übergang und um andere Tätigkeitsbereiche oder Unternehmen zu erproben, ist er sicher gut geeignet. Diese Form der Erprobung darf jedoch nicht zu Nachteilen bei der Abfindung führen.

„Mitarbeiter/innen, die mit der [Firma] einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, erhalten auf Wunsch grundsätzlich die Möglichkeit, für bis zu drei Monate eine Tätigkeit im Zeitarbeitsunternehmen zu testen. Während dieser Zeit erhalten sie weiter ihr bisheriges Gehalt. Spätestens einen Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin wählen, ob er/sie das Angebot des Zeitarbeitsunternehmens annimmt oder die volle Abfindung wünscht. Gibt er/sie bis zu diesem Zeitpunkt keine Erklärung ab, wird davon ausgegangen, dass er/sie die volle Abfindung wählt und das Angebot ablehnt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/407/2003

Positiv ist es zu bewerten, wenn der Arbeitgeber Netzwerke bzw. Geschäftskontakte nutzt und die Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Unternehmen erfragt. Schnell eine gute neue Arbeit zu erhalten, entspricht dem Wunsch der meisten Betroffenen. Dafür sind sie sicher auch bereit, auf Teile der Abfindung zu verzichten. Schließlich stellen sich die wirtschaftlichen Nachteile bei einer Kündigung weniger stark ein als bei einer lang andauernden Arbeitslosigkeit. Idealerweise herrscht für die Beschäftigten Klarheit in den Fragen: Was erwartet sie materiell? Was passiert bei einer Kündigung während der Probezeit im neuen Unternehmen?

„Bei einem Wechsel zu einem Geschäftspartner (aufgrund der Vermittlung durch die [Firma]) erhält der Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von 1/3 der üblichen Abfindung.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

„Mitarbeiter, die einen Arbeitsplatz annehmen, der bei einem anderen Unternehmen des [...] -Konzerns angesiedelt ist, erhalten bei Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der ersten 6 Monate nach Antritt der Tätigkeit 100 % ihres ursprünglichen Abfindungsanspruchs [...]. Nach Ablauf von 15 Monaten erlischt der Abfindungsanspruch.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/210/2002

„Wird in diesen Fällen das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz seitens [der Firma] bzw. der ausländischen [...] -Gesellschaft betriebsbedingt ordentlich gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, weil der Arbeitsplatz aus dringenden betrieblichen Erfordernissen wegfällt, haben die betroffenen Mitarbeiter Anspruch auf die Abfindung nach dieser Betriebsvereinbarung.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/239/0

Für den Fall, dass bei der neuen Firma keine materielle Gleichstellung erreicht wird, finden sich in Transfersozialplänen häufig Ausgleichsregelungen für den Übergang. Diese gelten meist nur für einige Jahre. Die Argumente für einen begrenzten Ausgleichszeitraum sind zum einen die Kosten und zum anderen die Hoffnung auf Gehaltserhöhungen im neuen Unternehmen.

„Ausgleichsleistungen

Der Mitarbeiter erhält für die Dauer von drei Jahren den Minusdifferenzbetrag zwischen der Vergütung, die bei dem neuen Arbeitgeber erlangt wird, und der bei der bisherigen Gesellschaft erhaltenen Vergütung (= Ausgleichsbetrag).“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100300/335/2003

Bisweilen nehmen Beschäftigte hohe Risiken in Kauf, indem sie sich ins Ausland orientieren. Insbesondere in diesen Fällen ist es gut, wenn ihnen die Abfindung gänzlich erhalten bleibt. Schließlich ist völlig offen: Kommen sie mit der Mentalität in der neuen Heimat zurecht? Können sie dort bleiben? Was passiert im Fall einer Rückkehr? Ein Arbeitsangebot im Ausland ist unter keinem Aspekt zumutbar. Die Ablehnung darf daher nicht zu Nachteilen führen.

„Weiterbeschäftigung bei ausländischen [Firma]-Gesellschaften

Die betrieblichen Sozialpartner sind sich darüber einig, dass Mitarbeiter von Abfindungsansprüchen nach den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen sind, wenn sie das Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages seitens einer ausländischen [Firma]-Gesellschaft ablehnen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/239/0

Die Anrechnung oder Nichtzahlung der Abfindung kommt nur in Betracht, wenn eine Entsendung im Konzern erfolgt und bei der Rückkehr ein gleichwertiger Arbeitsplatz sicher ist. Dies ist aber in der folgenden Vereinbarung ersichtlich nicht der Fall.

„Mitarbeiter, welche das Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages seitens einer ausländischen [Firma]-Gesellschaft annehmen, erhalten – mit Ausnahme der Regelung in Ziff. 7.6 und 7.7 – keine Abfindung nach den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung. Ihnen wird eine Mobilitätshilfe angeboten.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/239/0

Den Beschäftigten, die an andere Standorte oder gar ins Ausland wechseln, entstehen mitunter Nachteile. Sie haben zusätzliche Fahrtkosten oder Umzugskosten, wenn sie mit Haushalt und Familie umziehen. Die zusätzlichen Mobilitätskosten werden üblicherweise in den Sozialplänen aufgefangen oder abgemildert (vgl. Göritz u. a. 2010). Ein ausreichend großer Pauschalbetrag hat den Vorteil, dass nicht jede Kleinigkeit abgerechnet und belegt werden muss. Je nach Höhe des Betrages sind Anrechnungsklauseln bei späterem Ausscheiden möglich.

„Den Pauschalbetrag [hier: für Wohnsitzverlagerung; ggf. auch möglich für zusätzliche Fahrtkosten oder bei Leistungen für Wochenendpendler] in Höhe von 30.000,- € können auch Mitarbeiter(innen), die innerhalb des Konzerns auf eigenen Wunsch wechseln, in Anspruch nehmen, sofern eine regionale Zumutbarkeit im Sinne von Ziff. 2.4 d) nicht gegeben ist. [...] Endet das Arbeitsverhältnis nach erfolgtem Wechsel innerhalb des Konzerns und innerhalb von 24 Monaten durch Eigenkündigung der/des Mitarbeiters(in) oder verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers, ist der erhaltene Pauschalbetrag im Verhältnis der tatsächlichen Erfüllung des Arbeitsvertrages zwischen dem Beginn des Wechsels und der Beendigung zur Gesamtzeit von 24 Monaten anteilig zurückzuzahlen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Auch der Verweis auf bestehende Umzugskostenrichtlinien im Konzern kann ausreichen. Sind diese Richtlinien materiell gut ausgestattet, bedarf es keiner zusätzlichen Regelung im Sozialplan.

„Kann ein von den Maßnahmen betroffener Mitarbeiter auf eine Stelle an einem anderen Standort innerhalb des [...] -Konzern versetzt werden, so hat er Anspruch auf Leistungen im Rahmen der geltenden Umzugskostenrichtlinien.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Künftige Arbeitsplätze in weiter Entfernung oder im Ausland sollten von den Betroffenen und die Arbeitsortumgebung auch von den Familienangehörigen besichtigt werden können. Bedingungen und Umfang der entsprechenden Freistellung von der Arbeit sollten geregelt sein.

„Betroffene Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, ihren künftigen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung, Kollegen und Vorgesetzte kennenzulernen; hierzu wird Ihnen eine Arbeitsbefreiung in angemessenem Umfang gewährt, wenn und soweit dringende betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/239/0

Die erforderlichen Reisekosten sollten ebenfalls als Sozialplanleistung aufgenommen werden. Dies kann neben den Kosten für die Arbeitsortbesichtigung auch die Kosten für die Wohnungssuche umfassen.

„Reisekosten für Wohnungssuche werden maximal in Höhe der Kosten einer Bahnfahrt 2. Klasse erstattet; es werden je Arbeitnehmer maximal zwei Reisen zur Wohnungssuche erstattet. Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen werden nur dann erstattet, wenn der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber, der zu dem Vorstellungsgespräch geladen hat, keinen Kostenersatz erlangen konnte.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/494/2008

Idealerweise werden auch die Kosten für mitreisende Familienangehörige übernommen. Da häufig nicht nach einer Besichtigung sofort eine Wohnung gemietet werden kann, ist es sinnvoll, mehrere Reisen zu ermöglichen.

„Wohnungssuche

Der Mitarbeiter wird zur Durchführung der Wohnungssuche auf entsprechenden Nachweis in erforderlichem Maße, maximal jedoch an vier Tagen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Das Unternehmen übernimmt die für die Wohnraumbeschaffung notwendigen und nachgewiesenen Fahrtkosten, für den Mitarbeiter und für den mitreisenden Ehe- oder Lebenspartner, entsprechend der Betriebsvereinbarung über Reisekosten, maximal jedoch für vier Hin- und Rückfahrten.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100300/335/2003

2.2.7 Qualifizierung

Nicht alle Transfersozialpläne setzen auf externe Hilfe bzw. externe Unternehmen. Auch die Förderung von Transfermaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit ist in vielen Vereinbarungen kein Thema. Das mag an der guten eigenen Personal- und Personalentwicklungsabteilung im Unternehmen liegen oder an dem Wunsch, Kosten zu sparen. Für die Betroffenen ist es in jedem Fall ein Gewinn, wenn vor betriebsbedingten Kündigungen Qualifizierungen und interne Wechsel stattfinden.

„Um betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen, sind folgende Schritte einzuhalten:

- Umschulung, Qualifizierung und Versetzung innerhalb der [Firma],
- Umschulung, Qualifizierung und Versetzung bzw. Umsetzung innerhalb des [...] -Konzerns
- Umschulung, Qualifizierung und Vermittlung außerhalb des [...] -Konzerns auf Grundlage noch zu vereinbarenden personalwirtschaftlicher Instrumente.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/115/1999

Auch wenn eine interne Vermittlung nicht möglich erscheint, kann das Unternehmen Qualifizierungsverpflichtungen übernehmen. Ob es dabei dem eigenen Anspruch der „Qualifizierung, die am Arbeitsmarkt verlangt wird“ gerecht werden kann, ist fraglich. Woher sollte die firmeneigene Personalentwicklungsabteilung über entsprechend notwendige Kenntnisse verfügen? Für den eigenen Unternehmensbereich mag das noch möglich sein. Aber bereits bei einem Wechsel in eine verwandte Branche stellt sich die Frage: Woher soll die Personalabteilung einer Bank wissen, welche Zusatzqualifikationen die Betroffenen für den Einstieg bei einer Versicherung benötigen? Da dürften auf Transfer spezialisierte Unternehmen einen besseren Überblick haben und daher geeigneter sein.

„Die Beschäftigten, die keine Weiterbeschäftigung bei der [Firma] oder bei der [Firma] finden, haben einen Anspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung nicht nur bezogen auf ihre bisherigen Tätigkeiten, sondern auch auf am Arbeitsmarkt verlangte Qualifikationen. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die ein verbindliches Angebot auf einen zumutbaren Arbeitsplatz bei der [...] -Unternehmensgruppe ablehnen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/590/2010

Transfersozialpläne gehen in der Regel davon aus, dass die Zahl der Arbeitsplätze dauerhaft reduziert wird. Ist dies nicht nötig oder besteht eine Wahrscheinlichkeit, dass es sich nur um eine vorübergehende Krise des Unternehmens handelt, ist Kurzarbeit eine Variante, um Entlassungen zu vermeiden. Besteht in diesem Fall Nachholbedarf im Bereich der beruflichen Qualifizierungen, kann die Zeit der Kurzarbeit dafür genutzt werden. Die Zusage eines gleichwertigen Arbeitsplatzes nach der Kurzarbeit sowie die Qualifizierung erhöhen sicher die Bereitschaft der Beschäftigten, diesen Weg mitzugehen.

„Um betriebsbedingte Kündigungen so weit wie möglich zu verhindern, soll für die vom vorläufigen Wegfall des Arbeitsbedarfes betroffenen Beschäftigten Kurzarbeit zu 100 % durchgeführt werden. Sie sollen dazu in einen Qualifizierungsbetrieb innerhalb der [Firma] versetzt werden und dort so qualifiziert werden, dass sie für künftige Aufgaben auf ihren bisherigen oder anderen geeigneten freien Arbeitsplätzen bei der [Firma] oder anderen Unternehmen des [...] -Konzerns vorbereitet sind.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/477/0

Kaum Beachtung finden die besonderen Probleme der Teilzeitbeschäftigten und damit oft der Frauen, die vorrangig in Teilzeit arbeiten. Viele von ihnen haben Kinder, die nach dem Kindergarten oder der Schule betreut werden müssen. Daher wären Regeln zur Kinderbetreuung sehr sinnvoll. Dies gilt insbesondere, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen nicht zur gewohnten Arbeitszeit stattfinden.

„Sind für den neuen Arbeitsplatz Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, wird mit den Beschäftigten ein Qualifizierungsplan aufgestellt. Bei der Abstimmung der Qualifizierungsmaßnahmen ist Rücksicht zu nehmen auf die besondere Situation von Beschäftigten in Teilzeit, mit Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie von alleinerziehenden Frauen und Männern oder auf das Lebensalter. In solchen Fällen sollen wohnortnahe Maßnahmen, die auswärtige Übernachtungen entbehrlich machen, ausgewählt werden oder wenn dies nicht möglich ist, zum Beispiel für gesonderte Kinderbetreuungsmöglichkeiten gesorgt werden.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 100300/375/2003

Besondere Förderung bei Kurzarbeit

In Zeiten von Kurzarbeit, wenn beispielsweise die Auftragslage vorübergehend einbricht und nicht ausreichend Arbeit für alle Beschäftigten vorhanden ist, kann als Unterstützung Kurzarbeitergeld (§§ 95 – 111 SGB III) bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Dabei gibt es unterschiedliche Fördermöglichkeiten:

- Kurzarbeitergeld für wirtschaftliche oder konjunkturelle Arbeitsausfälle wird nach § 104 Abs. 1 S.1 SGB III für längstens 6 Monate geleistet. Aufgrund der Verordnungsermächtigung in § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III kann unter den dort genannten Voraussetzungen die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung in Krisenzeiten auf bis zu 24 Monate verlängert werden.
- Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101 SGB III) wird gezahlt unter den dort genannten Voraussetzungen a) bei Betrieben des Baugewerbes (Bauhauptgewerbe, Dachdeckergerwerbe, Gerüstbaugewerbe sowie Garten- und Landschaftsbau) und b) in der Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis zum 31. März bei Betrieben, die einem Wirtschaftszweig angehören, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist. Das Saison-Kurzarbeitergeld wird bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall gewährt, aber auch aus witterungsbedingten Gründen.
- Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III) kann beantragt werden, um Entlassungen zu vermeiden und um die Vermittlungschancen zu verbessern. Voraussetzung ist unter anderem eine Betriebsänderung, die einen Personalabbau nach sich zieht.

Die Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit sind für die Unternehmen wichtig, da sie dadurch ihren Kostenaufwand zumindest für die Gehaltszahlungen in der Kurzarbeit mindern. Unabhängig davon ist gerade bei längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen zu klären, ob die Beschäftigten Urlaub oder Freizeit einbringen müssen. Ideal ist die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung während der Ausbildungszeit.

„Die Beschäftigten werden für Bewerbungsaktivitäten (einschließlich etwaiger Maßnahmen nach § 216a SGB III) sowie für vereinbarte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeit freigestellt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/590/2010

Die Qualifizierungsmaßnahmen verursachen stets Kosten. Diese können je nach Umfang, Intensität und Zeitaufwand durchaus erheblich sein. Es wundert daher kaum, wenn Unternehmen von den teilnehmenden Beschäftigten danach für einen definierten Zeitraum eine Gegenleistung in Form von Arbeit erwarten. Scheiden die Beschäftigten jedoch nach erfolgter Qualifizierung kurzfristig aus, stellt sich die Frage: Können sie zur Rückzahlung der Kosten

verpflichtet werden? Die folgende Vereinbarung stellt ausdrücklich klar, dass die Beschäftigten nicht zur Rückzahlung verpflichtet sind, wenn sie ausscheiden.

„Scheiden Mitarbeiter/innen aus dem Unternehmen aus, sind sie nicht zur Rückzahlung von nach dieser Vorschrift angefallener Kosten verpflichtet.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

Rückzahlungsklauseln können durch Betriebsvereinbarungen a) gänzlich unzulässig sein, wenn es sich beispielsweise um Ausbildungskosten handelt (ArbG Celle, 5.6.1980) oder b) nur in einem gewissen Umfang zulässig sein, wenn es sich um Weiterbildungskosten handelt (VG Ansbach, 15.3.2001). Werden die Vereinbarungen in Arbeitsverträge transportiert, dann gelten dafür die Regeln des Transparentgebotes, der Grundsatz der Widerspruchsfreiheit und das Verbot der unangemessenen Benachteiligung durch vorformulierte Vertragsklauseln (§§ 305 ff. BGB).

Rückzahlungsklauseln für Qualifizierungskosten

Grundsätzlich sind Vereinbarungen über die Rückzahlung von Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Fortbildungskosten zulässig, wenn der bzw. die Beschäftigte das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet (BAG, 5.12.2002; BAG, 11.4.2006). Die Rechtsprechung zieht jedoch einige Grenzen:

- Wirksame Rückzahlungsklauseln setzen voraus, dass die Rückzahlungspflicht und die im Gegenzug geforderte Betriebstreue in einem angemessenen Verhältnis stehen (BAG, 5.12.2002). Werden den Beschäftigten nach einer Qualifizierung und Ausbildung keine Arbeitsaufgaben zugewiesen, die der Ausbildung entsprechen, so verliert die Verpflichtung zur Betriebstreue ebenfalls ihre Wirksamkeit. Den Beschäftigten ist dann nicht zuzumuten eine nicht qualifikationsgerechte Beschäftigung auf Dauer auszuüben.
- Soweit der Arbeitgeber kündigt, ist eine Rückzahlungsklausel für diesen Fall nur wirksam, wenn ein vertragswidriges Verhalten der bzw. des Beschäftigten die Kündigung veranlasst hat (BAG, 24.6.2004).
- Eine Rückzahlungsklausel, die sich auf Ausbildungskosten bezieht, die ausschließlich der Einarbeitung auf einen bestimmten Arbeitsplatz dienen, ist unwirksam. Der BAG begründet dies damit, dass kein billigenswertes oder anzuerkennendes Interesse des Arbeitgebers auf Rückzahlung vorliege (BAG, 16.1.2003).
- Klauseln, wonach Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer zu erstatten sind, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet wird, sind nicht dahingehend auszulegen, dass der Erstattungsanspruch mit dem Zugang der Kündigungserklärung entsteht, sondern erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, 18.11.2004).
- Rückzahlungsklauseln in allgemeinen Geschäftsbedingungen, die eine Rückzahlungspflicht auch für Fälle vorsehen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber veranlasst wurde (z. B. betriebsbedingte Kündigung, Kündigung des Arbeitnehmers wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers) sind nach Ansicht des BAG unwirksam, weil durch sie der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird (§ 307 Abs.1 S.1 BGB). Im entschiedenen Beispiel war die unwirksame Klausel enthalten: „Wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird.“ Daneben die Ergänzung: „Insbesondere, wenn Beschäftigte das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis

vom Unternehmen aus einem Grund gekündigt wird, den ein/e Beschäftigte/r zu vertreten hat.“ An der Unwirksamkeit ändert auch das Wort „insbesondere“ nichts. Denn eine mit „insbesondere“ eingeleitete Auflistung stellt nach allgemeinem Sprachgebrauch keine abschließende Aufzählung dar. Das BAG stellt sich auf den Standpunkt: Diese in Teilen unwirksame Klausel kann nicht auf den wirksamen Teil reduziert werden und ist auch nicht teilbar. Damit ist die Klausel insgesamt unwirksam (BAG, 23.1.2007).

Eine für die Beschäftigten positive Klausel erhöht die Abfindung, wenn die für Qualifizierungsleistungen bereitgestellten Mittel nicht gebraucht oder verbraucht worden sind. Einen möglicherweise falschen Anreiz bietet die Möglichkeit für die Beschäftigten, zu erklären, dass sie keine Qualifizierung nutzen wollen, um die Abfindung zu erhöhen. Dies wirft die Fragen auf: Können die Betroffenen die aktuelle Situation gänzlich beurteilen? Wäre es nicht besser, das durchführende Unternehmen einzubeziehen? Erst wenn die Erstberatung und eine Potenzialanalyse zeigen, dass eine Qualifizierungsmaßnahme nicht sinnvoll ist, sollte das ersparte Geld die Abfindung erhöhen.

„Erklärt ein Beschäftigter, dass er solche weiteren Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen nicht in Anspruch nehmen möchte oder liegen deren Kosten unter dem o. g. Betrag, erhöht sich seine Abfindung um den jeweils nicht benötigten Betrag.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/590/2010

2.3 Outplacement

Als Outplacement wird eine vom Unternehmen finanzierte Dienstleistung zur Vermittlung der Betroffenen bezeichnet. Diese kann nach innen und nach außen erfolgen. Nachfolgend wird die Vermittlung nach außen, in andere Unternehmen betrachtet. Die Voraussetzungen für Förderungsmöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit liegen in der Regel nicht vor und werden daher nachfolgend auch nicht einbezogen.

Diese Art von Transfer setzt voraus, dass das Unternehmen an einem fairen Trennungsprozess interessiert ist und die Betroffenen darauf vertrauen können, dass die Vermittlung hohe Erfolgchancen hat. Die Begleitung kann bis zum Abschluss der Versetzung, eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung erfolgen. Häufig werden externe Dienstleister beauftragt, um ausscheidende Beschäftigte auf einen neuen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens zu vermitteln. Diese Form der Trennung war ehemals auf das obere Management begrenzt und wurde im Lauf der Zeit für alle Berufsgruppen ermöglicht. Spezialisierte Unternehmen für die verschiedensten Wirtschaftsbereiche bieten heute solche Leistungen an.

„Mitarbeiter, die aufgrund des Wegfalls ihres bisherigen Arbeitsplatzes und mangels Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz in den Personalpool überführt werden müssen, erhalten die Gelegenheit, sich an einer qualifizierten Outplacement-Beratung zu beteiligen. Ziel der Outplacement-Beratung ist es, den Mitarbeitern im Personalpool eine berufliche Perspektive außerhalb der [Firma] zu vermitteln und ihnen die Möglichkeiten einer intensiven und betreuten Stellensuche zu bieten.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/242/0

Die Leistung kann verschiedene Schritte umfassen: die Durchführung von Bewerbungen, die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen, die Beurteilung von Stellenangeboten sowie den Zugang zu anderen Unternehmen. Ein Outplacement kann als Einzel- oder Gruppenberatung stattfinden. Je nach finanziellem Rahmen kann die Betreuung bis zur erfolgreichen Zielerreichung und damit zeitlich unlimitiert erfolgen. Verschiedene Ziele sind denkbar: ein neues qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis, eine erfolgreiche Existenzgründung, ein individuell

definiertes Ziel. Die Kosten orientieren sich oft an der Höhe des Gehaltes der Beschäftigten und betragen ein Mehrfaches des Monatsgehaltes bis in den mittleren fünfstelligen Bereich. Die Limitierung der Transfermaßnahme durch die Förderbedingungen des SGB III wird bei dieser Art von Transfer in der Regel aufgegeben.

„Ziel der Outplacement-Maßnahme ist es,

- den betroffenen Beschäftigten eine problemorientierte Beratung zu geben,
- sich beruflich neu zu orientieren oder in ihrem Berufsfeld einen neuen Arbeitsplatz zu finden,
- die eigenen Leistungspotentiale zu erkennen und sie offensiv darstellen zu können,
- mögliche Defizite in der fachlichen oder sozialen Kompetenz zu erkennen und abzubauen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100300/141/1999

Eine Outplacement-Beratung gliedert sich meist in verschiedene Phasen:

- Eine erste Analyse (ausführliches Profiling) konzentriert sich auf die berufliche und private Situation der Beschäftigten; sie umfasst eine realistische Einschätzung der Karriereperspektiven in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Arbeitsebenen.
- Die Betrachtung des persönlichen Potenzials der Betroffenen steht im Mittelpunkt der zweiten Phase. Es wird ein Qualifikationsprofil erstellt und der jeweilige Weiterbildungsbedarf ermittelt; dementsprechend werden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen empfohlen.
- In der nächsten Phase entwickeln die Betroffenen zusammen mit dem Outplacement-Unternehmen eine individuelle Bewerbungsstrategie; in deren Rahmen legen sie u. a. die berufliche Zielsetzung und das Vorgehen bei den Bewerbungen fest.
- Die Bewerbungsphase umfasst die Entwicklung der Bewerbungsunterlagen, die Durchführung von Bewerbungen, die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und die Beurteilung von Stellenangeboten. Dazu gehört häufig ein Interviewtraining (ggf. per Video), um eine wirksame Selbstpräsentation beim Vorstellungsgespräch zu erreichen.
- Die letzte Phase kann mehrere Wochen Coaching umfassen, bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages.

„Inhalt der Beratung ist die professionell unterstützte Überprüfung der Selbsteinschätzung und die Erhöhung der Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter im Sinne einer beruflichen Neuorientierung außerhalb der [Firma].“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Die meisten Outplacement-Unternehmen bieten sowohl die Einzelberatung als auch das Gruppen-Outplacement an. Die verschiedenen Ausgestaltungsvarianten werden nachfolgend aufgezeigt.

2.3.1 Begleitung in und außerhalb der Kündigungsfrist

Outplacement-Leistungen werden in der Praxis regelmäßig im Rahmen eines Trennungsprozesses angeboten. Dazu gehört, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses bereits geregelt ist, sei es durch Kündigung, sei es durch einen Aufhebungsvertrag. Das kostenintensive Outplacement ist Teil der Trennungsleistungen des Unternehmens.

„Die betroffenen Mitarbeiter haben vom Zeitpunkt ihrer Kündigung Rechtsanspruch an der Outplacement-Maßnahme teilzunehmen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Für ein erfolgreiches Outplacement ist ein möglichst früher Beginn sinnvoll. Denn noch immer ist es ein Plus, wenn Beschäftigte sich aus einem andauernden Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber bewerben. Davor steht jedoch der Informationsprozess, um das Verständnis für eine erfolgreiche Vermittlung und die Bereitschaft zur Trennung durch Outplacement zu wecken.

„[...] über die betriebliche und individuelle Situation und die Instrumente und Inhalte der in diesem Zusammenhang angebotenen Outplacement-Beratung individuell zu informieren, ohne dass konkret die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

„Mit den Outplacement-Maßnahmen soll möglichst schon während des Arbeitsverhältnisses unter Freistellung des betroffenen Arbeitnehmers begonnen werden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/372/2003

Die Dauer von kurzen Outplacement-Maßnahmen beträgt in der Regel zwischen drei und sechs Monaten. Damit liegt es im Bereich von geförderten Transferagenturen. Allerdings häufig auf höherwertigem und damit teurerem Niveau.

„Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhalten Gelegenheit, für einen Zeitraum von 3 Monaten an geeigneten Outplacement-Maßnahmen in Höhe von mindestens 15.000,- € teilzunehmen, unter Berücksichtigung individueller Anforderungen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/372/2003

Für die Betroffenen sind zeitlich offene Vereinbarungen sinnvoller: um Zeitdruck zu vermeiden und um dem Trennungsprozess einerseits und der Bereitschaft zu Neuem andererseits ausreichend Zeit zu geben. Dabei stellen sogenannten Garantieprogramme die optimale Lösung für die Beschäftigten dar (vgl. Kap. 2.3.3). Die Beratungsfirmen haben je nach Wirtschaftszweig Erfahrungen hinsichtlich der erforderlichen Dauer und bringen sie in die Vereinbarungen ein.

„Jeder betroffene Beschäftigte kann Outplacement-Maßnahmen für einen Zeitraum von 6 Monaten beanspruchen. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit einer 3-monatigen Verlängerung. Sofern zum Zeitpunkt des Ablaufs der individuellen ordentlichen Kündigungsfrist der maximale Zeitraum noch nicht ausgeschöpft ist, können betroffene Beschäftigte Outplacement-Maßnahmen für den verbliebenen Zeitraum weiterhin in Anspruch nehmen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Die Outplacement-Maßnahme kann mit der Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis enden oder wenn die Teilnehmer es wünschen.

„Die Outplacement-Maßnahmen können von den betroffenen Beschäftigten jederzeit beendet werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

„Ansonsten enden sie vor Ablauf des o. g. maximalen Zeitraums nur nach dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. Sollte es während der Probezeit des neuen Arbeitsverhältnisses und innerhalb der individuellen Kündigungsfrist des alten Arbeitsverhältnisses zur Auflösung des neuen Vertrages kommen, kann die Outplacementmaßnahme wieder aufgenommen werden, sofern das laufende Outplacementprojekt noch nicht beendet ist.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Finden die Outplacement-Maßnahmen noch während der Kündigungsfrist statt und ist die bzw. der Beschäftigte nicht von der Arbeit freigestellt, bedarf es einer Regelung zur Freistellung für die Teilnahme an den einzelnen Maßnahmen.

„Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz wegfällt und bei denen eine zumutbare Weiterbeschäftigung innerhalb des Unternehmens oder Konzerns nicht möglich ist, erhalten auf Wunsch eine professionelle Beratung und Hilfestellung bei einer beruflichen Neuorientierung im Rahmen einer Outplacement-Beratung. Insoweit haben die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer auslaufenden Arbeitsverhältnisse Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung von Lohn oder Gehalt zur Teilnahme an der Outplacement-Maßnahme.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/381/0

Werden Transfermaßnahmen nach dem Beschäftigungsende fortgesetzt, bedeutet dies, dass die Nutzer bis dahin keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Sie erhalten Arbeitslosengeld und haben somit weniger Einkommen als bisher zur Verfügung. Eine ausgleichende Regelung ist daher sinnvoll.

„Bei Teilnahme an einer Outplacement-Maßnahme nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses stockt die Firma für die Dauer eines Monats das Einkommen des Mitarbeiters/Der Mitarbeiterin auf das bisherige Nettoeinkommen auf, soweit dies nicht durch Arbeitslosengeld oder öffentliche Zuschüsse erfolgt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/320/2004

2.3.2 Unterschiedliche Formen des Outplacement

Die in Kapitel 2.3 beschriebenen üblichen Inhalte eines Outplacement-Programms sind möglich, aber nicht zwingend. Die Angebote der Outplacement-Unternehmen sehen sehr unterschiedlich aus. Idealerweise richten sich die Angebote an den Bedürfnissen der Betroffenen aus. Auch die Ziele einer Beratung können unterschiedlich aussehen: Geht es um eine möglichst schnelle Vermittlung in einen möglichst gleichwertigen neuen Job? Oder um eine Vermittlung in eine höherwertige Tätigkeit bzw. in die Selbstständigkeit?

„Die jeweiligen Beratungsinhalte und -themen ergeben sich aus den individuellen Anforderungen und dem Klärungsbedarf der berechtigten Mitarbeiter/innen unter Beachtung der unten aufgeführten Ziele der Beratung. Der Dienstleister führt keine Rechtsberatung durch.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Einige wenige Vereinbarungen überlassen den betroffenen Beschäftigten die Wahl zwischen einem Gruppen- oder Einzeloutplacement und halten dafür einen pauschalen Betrag bereit. Die Transferanbieter stellen häufig gemischte Angebote zur Verfügung. Beispielsweise kann das Training von Interviews für Bewerbungsgespräche in der Gruppe sinnvoller sein als einzeln. Andererseits möchte die bzw. der Einzelne seine Lebensgeschichte wahrscheinlich nicht

seinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen präsentieren, um den Trennungsprozess aufzuarbeiten. Daher wäre es sinnvoll, wenn gemischte Modelle wählbar wären.

„Neben der Abfindung erhalten ausscheidende Arbeitnehmer die nachfolgenden Leistungen:

- Outplacement

Ausscheidende Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber für ein Outplacement ihrer Wahl einen Kostenbeitrag in Höhe von 3.000,- € (Gruppen- oder Einzeloutplacement).“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/709/2007

Noch vielfältiger wird das Programm, wenn auch unternehmensinterne Weiterbildungen besucht werden können. Warum sollten diese Angebote nicht genutzt werden, wenn sie den Betroffenen helfen? Unter welchen Bedingungen gewünschte externe Weiterbildungen vom Unternehmen übernommen werden und wann nicht, ist der Regelung leider nicht zu entnehmen.

„Für Mitarbeiter, die von Kündigung betroffen sind, bietet die [Firma] folgende Qualifizierungsmaßnahmen an: Outplacement-Beratung Im Gruppenoutplacement- oder Einzeloutplacement-Verfahren. [...] Des Weiteren ist es möglich, externe Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen, die allerdings mit Betriebsrat und Personalabteilung vorab abgestimmt werden müssen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/210/2002

2.3.3 Garantieprogramme

Outplacement mit der garantierten Vermittlung in einen neuen Arbeitsplatz – das dürfte dem Wunsch der meisten von Arbeitsplatzverlust Betroffenen entsprechen. Der Teufel steckt jedoch wie immer im Detail. Schließlich soll es ja nicht irgendein Arbeitsplatz sein, sondern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis; nicht bei einer Zeitarbeitsfirma; mit gleicher oder besserer materieller Ausstattung; am bisherigen Arbeitsort; auf gleicher oder höherer Qualifikationsebene; mit betrieblicher Altersversorgung und vielem mehr. Häufig wird davon aber nur ein Teil festgeschrieben und der Vermittlungszeitraum bleibt völlig offen: Ja zur Garantie – aber nicht in einer bestimmten Zeit.

„Garantie-Programm

Der Mitarbeiter kann sich im Zuge der Aufhebung des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses bei [der Firma] für die in diesem Zusammenhang angebotene Outplacement-Beratung entscheiden:

- Unlimitierte Einzel-Outplacement-Beratung, („Garantie-Programm“) d. h. das Outplacement-Programm wird mit dem Mitarbeiter so lange zusammen arbeiten, bis diese/r eine neue qualifizierte Position gefunden oder ein Gründungsvorhaben konkretisiert hat.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

„Das Outplacement-Garantieprogramm umfasst zeitlich unlimitierte Einzeloutplacementberatungen durch die [Firma]. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten so lange betreut werden, bis sie eine qualifizierte Position gefunden oder ein Gründungsvorhaben konkretisiert haben.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Noch weiter geht eine Regelung, die eine Probezeit mit einbezieht. Erkannt und abgedeckt wird das Risiko, in der Probezeit gekündigt zu werden oder festzustellen, dass die Tätigkeit, der Kollegenkreis oder der neue Arbeitsort nicht den Erwartungen entsprechen.

„Die Outplacement-Beratung dauert so lange an, bis die betroffene Person die Probezeit (max. 6 Monate) beim neuen Arbeitgeber erfolgreich absolviert hat.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

„Sollten Beschäftigte die Probezeit bei einem anderen Unternehmen (maximal sechs Monate) nicht erfolgreich beenden, können sie auf Wunsch das Outplacementprogramm fortsetzen, bis wiederum eine neue Position gefunden wurde.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

„Zeitlich unbegrenzte, aktive Begleitung des Mitarbeiters in Individualgesprächen und Workshops, bis er ein neues Arbeitsverhältnis annimmt; bei einer Probezeitkündigung durch das neue Unternehmen nimmt der Outplacement- Anbieter die Beratung einmalig bis zur Annahme eines neuen Arbeitsverhältnisses wieder auf.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/287/2004

Eine gute Orientierung für die Beschäftigten, aber auch eine notwendige Vorgabe für das durchführende Unternehmen ist eine klare Zielbestimmung. Was mit den Transfermaßnahmen erreicht werden soll, welche Maßnahmen es geben soll und vielleicht auch welche Meilensteine in zeitlicher Abfolge festgelegt werden, kann Teil des Zielbildes ein.

„Ziel ist, die Mitarbeiter/innen, die das Unternehmen verlassen, optimal auf ihren zukünftigen beruflichen Wirkungskreis vorzubereiten und die qualifizierte, nachhaltig wirksame und förderliche Beschäftigungsaufnahme bzw. die Umsetzung anderer individueller Ziele (z. B. Gründungsvorhaben).“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Eine inhaltliche Beschreibung der Maßnahmen vermittelt den Beschäftigten einen Überblick über das, was sie erwartet. Sie erhalten eine Vorstellung vom Sinn und Zweck des Outplacements. Die Zusage, dass es sich um zusätzliche Leistungen zur Abfindung handelt, dürften die materiellen Hemmschwellen zum Eintritt in eine Transfermaßnahme abbauen.

„Die Einzel-Outplacement-Beratung in der gewünschten Ausprägung ‚Unlimitierte Beratung‘/ ‚Garantie-Programm‘) beinhaltet die in der Anlage aufgeführten Einzelleistungen und stellt einen zusätzlich zu Abfindungsleistungen und sonstigen Regelungen zur Verfügung gestellten Anreiz dar.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Häufig werden Plätze für ein Garantieprogramm nicht unlimitiert angeboten: Das Unternehmen bezahlt in diesen Fällen nur eine bestimmte Anzahl. Da stellt sich dann die Frage: Wer erhält einen Platz? Was passiert, wenn nicht alle Plätze vergeben werden konnten?

„Verzichtet ein nach Ziffern 5.1, 5.2 berechtigter Beschäftigter auf seine Teilnahme an dem ‚Outplacement- Garantieprogramm‘, wird anhand der Reihenfolge der E-Mail-Eingänge (Verfahren nach Ziffer 1) ein Nachrücker bestimmt. Sollte kein Nachrücker mehr vorhanden sein, verfallen die restlichen Outplacement-Garantieprogramm-Plätze endgültig. Der Betriebsrat stimmt dem Verzicht, falls erforderlich, zu. Der Verzicht auf die Teilnahme löst keine Ersatzansprüche aus.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

2.3.4 Teilnahmeberechtigung

Grundsätzlich könnten alle Beschäftigten, die aufgrund der Betriebsänderung gekündigt werden oder selbst kündigen oder einen Aufhebungsvertrag abschließen, auch in den Genuss von Outplacement-Garantieprogrammen kommen.

„Berechtigt zur Inanspruchnahme von Leistungen sind alle im Sinne der Ziffer 2 (Geltungsbereich) dieser Outplacement-Vereinbarung betroffenen Beschäftigten.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Die nachfolgende Regelung betont die Freiwilligkeit, sichert aber dennoch allen, bei denen das Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung endet, die Outplacement-Maßnahmen zu. Damit sind auch Eigenkündigungen der Beschäftigten inbegriffen. Da die Betriebsänderung ursächlich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein muss, bietet sich eine Stichtagsregelung an. Alle Kündigungen ab Verkündung der Betriebsänderung können damit erfasst werden und Streit wird vermieden.

„Outplacement-Maßnahmen (Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche)
Allen Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber aufgrund der Betriebsänderung endet, unterbreitet der Arbeitgeber auf Wunsch das Angebot der aktiven Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/290/2003

Wird jedoch auf den Verlust des Arbeitsplatzes und betriebsbedingte Kündigung abgestellt, nährt dies die Vermutung, dass nur die arbeitgeberseitigen Kündigungen gemeint sind.

„An diesen Outplacement-Beratungen können dann alle Mitarbeiter teilnehmen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund betriebsbedingter Kündigungen verlieren.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 100300/451/2003

2.3.5 Kosten und Freistellung

Beginnen die Beratungen schon während der Kündigungsfrist, gilt es insbesondere zwei Punkte zu klären: die Übernahme der Kosten für die Outplacement-Programme sowie die Freistellung von der Arbeit. Nicht motivierend sind Regelungen, wonach die Beschäftigten Teile ihrer Abfindung einbringen müssen. Auch die Erhöhung der Abfindung, wenn die Transferleistungen nicht in Anspruch genommen werden, könnte ein falscher Anreiz sein. Outplacement-Maßnahmen dürften gerade für ältere Beschäftigte, die sich vor vielen Jahren vielleicht einmalig beworben haben, eine wichtige Hilfe sein, um bei Bewerbungen erfolgreich zu sein. Denn der Bewerbungsstil hat sich im Laufe der Zeit doch erheblich geändert.

„Das Outplacement soll in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber als zusätzliche Leistung den betroffenen Mitarbeiter/innen, die auf freiwilliger Basis ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis bei der [Firma] beenden, angeboten und vom Unternehmen direkt beauftragt werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

„Outplacement-Garantieprogramm/Kostenübernahme des Unternehmens
Zusätzlich zu der Zahlung einer Abfindung können bis zu fünf Beschäftigte, mit denen das Unternehmen im Rahmen des Verfahrens nach Ziffer 1 dieser Betriebsvereinbarung einen Aufhebungsvertrag abschließt, an einem ‚Outplacement-Garantieprogramm‘ (Anlage 2 – Garantieprogramm) teilnehmen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

„Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhalten Gelegenheit, für einen Zeitraum von 3 Monaten an geeigneten Outplacement-Maßnahmen in Höhe von mindestens 15.000,- € teilzunehmen, unter Berücksichtigung individueller Anforderungen. Mit den Outplacement-Maßnahmen soll möglichst schon während des Arbeitsverhältnisses unter Freistellung des betroffenen Arbeitnehmers begonnen werden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/372/2003

Besonders vorteilhaft ist es für die Betroffenen, wenn der Arbeitgeber Qualifizierungsmaßnahmen finanziert, die sich im Rahmen des Outplacements als notwendig herausstellten.

„Neben der persönlichen und beruflichen Standortbestimmung, Profilerstellung, Neu-Orientierung, Bewerbungs- und aktiver Vermittlungsunterstützung und einem intensiven Coaching-Programm in Form von Einzel- und bei Bedarf und Prozessverlauf Gruppen-Workshops zu speziellen Themen sehen wir zusätzlich die Möglichkeit des Angebotes individueller Qualifizierungsanteile, finanziert aus Mitteln des Outplacement-Programms vor.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Wie bereits erörtert, wird eine Kostenbeteiligung durch die Betroffenen in der Praxis oft dazu eingesetzt, um letztlich ein Outplacement zu verhindern. Bisweilen mag sie auch dem knappen Finanzhaushalt des Unternehmens geschuldet sein. Immerhin werden die Kosten nicht auf die Abfindung angerechnet, wenn das Outplacement nicht erfolgreich war. Angesichts dessen stellt sich die Frage: Wer stellt letztlich fest, ob eine Maßnahme erfolgreich war oder nicht? Kann es einen Misserfolg bei einem Garantieprogramm überhaupt geben? Eine Anrechnungsregel sollte berücksichtigen, dass bei ausgezahlten Abfindungen die Einkommenssteuer erbracht wurde und klären, wie dafür ein Ausgleich erfolgen kann.

„Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit [der Firma] und eines Anstellungsvertrages mit einem neuen Arbeitgeber werden 80 % der Outplacement-Beratungskosten auf die Abfindung angerechnet. Gleiches gilt bei der Inanspruchnahme der Beratungsleistung ‚Coaching in der Probezeit‘. Eine Anrechnung der vorstehenden Kosten erfolgt auch, wenn ein/e Mitarbeiter/in auf eigene Veranlassung von seinem/ihren Rückkehrrecht zu [Firma] zum Ablauf der Probezeit bei einem neuen Arbeitgeber Gebrauch macht und hiernach zu einem späteren Zeitpunkt ein Ausscheiden aus der [Firma] gegen Abfindung erfolgt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

Schwer nachvollziehbar sind Regelungen, die den Beschäftigten anteilige Kosten auferlegen, obwohl sie auf Wunsch des Arbeitgebers aus dem Unternehmen ausscheiden. Die Outplacement-Beratung dient doch auch dazu, dass eine einvernehmliche Trennung erfolgt. Durch das Outplacement und die folgende einvernehmliche Trennung entfällt für das Unternehmen das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses, beispielsweise im Fall einer fehlerhaften Sozialauswahl. Daher tragen Unternehmen üblicherweise die Transferkosten eher gern.

„Sofern Mitarbeiter, die an der Outplacement-Beratung teilgenommen haben, aus der [Firma] durch einen Aufhebungsvertrag ausscheiden und in diesem Zusammenhang einen Abfindungsanspruch geltend machen können, vermindert sich der Abfindungsanspruch um 50 % der auf diese Mitarbeiter individuell entfallenden, von der [Firma] getragenen Outplacementkosten.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/242/0

Widersprüchlich ist die nachstehende Regelung: Sie verspricht ein Garantieprogramm und gewährt eine üppige Freistellung von zehn Arbeitstagen im Monat. Unklar ist jedoch, was mit der Beschränkung auf maximal 3 Monate gemeint ist. Bei einem Garantieprogramm erfolgt die Outplacement-Leistung grundsätzlich zeitlich unlimitiert. Denkbar und wahrscheinlich ist, dass sich die 3-Monats-Regel lediglich auf die Freistellung bezieht und die Outplacement-Beratung nach diesem Zeitraum außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden muss. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist eine Freistellung ohnehin hinfällig. Denkbar ist jedoch auch, dass die gesamte Leistung auf diesen maximalen Zeitraum beschränkt sein soll und davon ausgegangen wird, dass aufgrund der großzügigen Freistellungsregelung eine zügige Vermittlung gewährleistet ist. Dann handelt es sich jedoch nicht um ein Garantieprogramm.

„Freistellung bei Teilnahme am ‚Outplacement-Garantieprogramm‘

Beschäftigte, die an dem ‚Outplacement-Garantieprogramm‘ teilnehmen, werden für die Dauer von zehn Arbeitstagen pro Monat (maximal drei Monate) wochen- oder tageweise auf eigenen Wunsch freigestellt. Das Unternehmen hat entsprechenden Freistellungs-wünschen stattzugeben.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Im Folgenden ist eine Freistellung nur für wenige Maßnahmen vorgesehen. Ein wichtiger Aspekt des Outplacements ist aber insbesondere das persönliche Coaching, das möglicherweise den größten zeitlichen Anteil hat. Daher wäre es wünschenswert, dass die Freistellung auch solche Maßnahmen beinhaltet.

„Arbeitnehmer werden für Bewerbungsaktivitäten, vereinbarte Fortbildungen und Trainings von der Arbeit freigestellt.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100300/334/2003

Eine Freistellung für alle Aspekte gewährt die nachstehende Regelung. Wer die genannten Voraussetzungen erfüllt, hat für alle Aspekte einer „professionellen Beratung“ einen Freistellungsanspruch.

„Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz wegfällt und bei denen eine zumutbare Weiterbeschäftigung innerhalb des Unternehmens oder Konzerns nicht möglich ist, erhalten auf Wunsch eine professionelle Beratung und Hilfestellung bei einer beruflichen Neuorientierung im Rahmen einer Outplacement-Beratung. Insoweit haben die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer auslaufenden Arbeitsverhältnisse Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung von Lohn oder Gehalt zur Teilnahme an der Outplacement-Maßnahme.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/381/0

Idealerweise sind die Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Betroffenen abstimmbare und stoßen nicht schnell an finanzielle Obergrenzen. Wer die Kosten trägt, ist jedoch bei vorstehender Regelung offen, da nur die Freistellung mit Lohnfortzahlung gewährt wird.

2.4 Transfergesellschaft

Das zentrale und gleichzeitig schwierigste Element in Transfersozialplänen ist die Einbeziehung eines externen Unternehmens zur Vermittlung von Beschäftigten, die – man muss es so hart sagen – in ihrem bisherigen Unternehmen nicht mehr gebraucht oder nicht mehr beschäftigt werden können. Der Übergang in eine Transfergesellschaft setzt die Beendigung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses voraus. Da der Übergang freiwillig ist, auch wenn

alternativ die betriebsbedingte Kündigung droht, wird mit einem Aufhebungsvertrag das bisherige Arbeitsverhältnis beendet und gleichzeitig ein befristetes Anstellungsverhältnis bei der Transfergesellschaft begründet. Dies setzt ein hohes Vertrauen in die Kompetenz der Transfergesellschaft voraus sowie vernünftige materielle Anreize für die wechselnden Beschäftigten. Um die attraktive Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, sind die Bedingungen gemäß § 111 SGB III einzuhalten.

Viele werden sich an die sogenannten Beschäftigungsgesellschaften erinnern, die seit der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern auffangen sollten. Diese Beschäftigungsgesellschaften gerieten jedoch in Verruf, da sie oft nur dafür sorgten, dass die Betroffenen damals bis zu 24 Monate lang Kurzarbeitergeld erhielten (sogenannte Kurzarbeit Null) und danach doch arbeitslos wurden. Um diesen schlechten Ruf abzuschütteln und weil die Arbeit vieler Transferunternehmen inhaltlich stark verbessert wurde, nennen sich die Gesellschaften, die in diesem Bereich arbeiten, heute Transfer- oder Qualifizierungsgesellschaften. Ihr Ziel ist es, den Beschäftigten nicht mehr nur einen Warteplatz anzubieten. Sie sollen sich für neue oder höherwertige Tätigkeiten qualifizieren können. Noch umfassender wird durch den Begriff Transfergesellschaft klar gemacht: Es geht nicht nur um Warten und Qualifizieren, sondern um aktives Vermitteln. Die Hauptaufgabe der ca. 400 Transfergesellschaften in der Bundesrepublik (boersenblatt.net 24.3.2014)² ist es, die Beschäftigten von einem Job zum nächsten oder zumindest in einen neuen Lebensabschnitt zu überführen. Sie sollen Beschäftigte aus Unternehmen übernehmen, die diese nicht mehr beschäftigen wollen oder können, und möglichst schnell in gute neue Tätigkeiten vermitteln. Sie sollen die Betroffenen auch dazu befähigen, solche Tätigkeiten selbst zu finden. Die Erfolge sind aber in der Realität ernüchternd: Laut boersenblatt.net wird eine Vermittlungsquote von 25 bis 80 % erreicht. Im Jahr 2013 lag die Vermittlungsquote nach 6 Monaten im Durchschnitt bei 30 %, und die Vermittlung aus der Transferkurzarbeit nach 12 Monaten bei rund 55 %.

Besonders kritisch steht das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit in Bonn (IZA, 9.7.2014) Transfergesellschaften gegenüber: „Ein positiver Wirkungsnachweis von Transfergesellschaften ist bislang nicht erbracht worden. [...] Die einzige bislang dazu vorliegende Untersuchung kommt allerdings zu dem Schluss, dass die Vermittlung von vergleichbaren Zielgruppen durch Transfergesellschaften nicht schneller erfolgt als durch die Bundesagentur für Arbeit. Forderungen nach einer Ausweitung des Transfermodells sind daher nicht gerechtfertigt, zumal es ohnehin der Gefahr unterliegt, als faktische Verlängerung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosenunterstützung missbraucht zu werden.“ Gleichwohl rühmen sich viele Transferexperten, mehr zu tun als die Bundesagentur für Arbeit: Die in die Transfergesellschaft übergegangenen Beschäftigten würden intensiv beraten, nicht zuletzt damit sie den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes erst einmal verkraften. Es werde vermittelt, wie sie eine optimale Bewerbung schreiben und sich in Bewerbungsgesprächen gut präsentieren können. Man stelle zunächst fest, über welche Qualifikationen, Fähigkeiten und sonstigen Kenntnisse sie bereits verfügen und welche sie noch benötigen. Daraus werde ein Plan entwickelt, wie die nächste Beschäftigung erreicht werden kann.

Die Zeit in der Transfergesellschaft fördert die Bundesagentur für Arbeit für maximal ein Jahr mit dem sogenannten Transferkurzarbeitergeld. Die Höhe entspricht dem Arbeitslosengeld. Meistens wird im Sozialplan dazu ein Aufstockungsbetrag vereinbart, der steuer- und sozialabgabenfrei zum Transferkurzarbeitergeld hinzukommt. Nachfolgend gilt es aufzuzeigen, welche Bedingungen erfüllt bzw. welche Faktoren vermieden werden müssen, um die Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit optimal auszunutzen. Demnach ist die nachfolgende Regelung einer Transfergesellschaft nicht möglich, da für den eigenen Bedarf des Unternehmens oder des Konzerns qualifiziert werden soll. Dies fördert die Bundesagentur für Arbeit nicht.

² Vgl. boersenblatt.net vom 24.3.2014 zum Thema Transfergesellschaften: <http://www.boersenblatt.net/787746>.

„Die [Transfer]-Gesellschaft verfolgt das Ziel, die Folgen der Reorganisationsmaßnahmen bei der [Firma] zu mildern. Dabei sollen folgende Kriterien erfüllt werden:

- Sie soll bestandsfeste Perspektiven eröffnen, um Überlebensfähigkeit und Dauerhaftigkeit der Beschäftigung in Aussicht stellen zu können.
- Sie soll auf den zu erwartenden Bedarf an Fachkräften innerhalb des [...] -Konzerns ausgerichtet sein und gleichzeitig den Bedarf der regionalen bzw. überregionalen Wirtschaft mit abzudecken helfen.
- Sie soll kurzfristig die Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse durch vorübergehende Beschäftigung und wenn erforderlich durch Kurzarbeit absichern.
- Sie soll durch Maßnahmen der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung den Übergang auf einen Ersatzarbeitsplatz innerhalb oder außerhalb des [...] -Konzerns, im [Bundesland] oder im Umland absichern.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/114/1999

Die nachstehende Regelung ist ungeeignet, da sie keinen Anreiz zum (freiwilligen!) Übergang enthält, sondern die Beschäftigten die Transfergesellschaft aus eigenen Mitteln – ihrer Abfindung – selbst bezahlen sollen. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass sie genau das nicht tun – insbesondere dann nicht, wenn es nur um eine vorübergehende Beschäftigung geht und keine Kompetenz für einen Transfer erkennbar wird.

„Anstelle von Abfindungen und Outplacement können anspruchsberechtigte Arbeitnehmer eine vorübergehende Beschäftigung bei [der Firma] verlangen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/372/2003

Die Details der Regelungen ergeben sich aus § 111 Abs. 1 SGB III. Sie sind im Gestaltungsraster (vgl. Kap. 5.1) berücksichtigt.

2.4.1 Transfergesellschaft intern oder extern?

Eine Transfergesellschaft kann als externes Unternehmen die Transferleistungen übernehmen. Dies kann aber auch im Unternehmen selbst organisiert werden, indem die Betroffenen in einer sogenannten „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit“ (beE) zusammengefasst und von den bisherigen Tätigkeitsfeldern ausgeschlossen werden (§ 111 Abs. 3 SGB III). Die unternehmensinternen Einheiten setzen Räumlichkeiten im Unternehmen voraus sowie die Möglichkeit zur Trennung vom eigentlichen Betrieb und die inhaltliche Befähigung zu Transfermaßnahmen.

„Zur Vermeidung von Massenentlassungen gemäß § 17 KSchG errichten die Betriebsparteien eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) im Sinne des § 175 SGB III (heute § 111 SGB III).“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Vielen Unternehmen fehlt jedoch das Know-how für einen erfolgreichen Transfer. Daher beauftragen sie spezialisierte externe Unternehmen. Für den Prozess der Trennung vom bisherigen Unternehmen ist es außerdem förderlich, den Betrieb auch räumlich zu verlassen. Die Beschäftigten in einer beE des Unternehmens kommen sich in der Praxis wie Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zweiter Klasse vor; sie fühlen sich stigmatisiert und weniger gewertschätzt als die im normalen Arbeitsprozess nebenan tätigen Kolleginnen und Kollegen. Neben der vertraglichen hat insbesondere die räumliche Trennung den Vorteil, den Neuanfang besser zu symbolisieren. Das bisherige Unternehmen sollte damit nichts mehr zu tun haben.

„[Die Firma] wird sich an dieser Beschäftigungs-/Qualifizierungsgesellschaft weder beteiligen, noch als ihr Trägerunternehmen fungieren, noch für ihre Verbindlichkeiten haften.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

„Die beE soll(en) durch eine unternehmensexterne Transfergesellschaft, die zwischen den Betriebsparteien noch vereinbart werden muss, gegründet und unter Berücksichtigung der förderrechtlichen Voraussetzungen gemäß § 216 b SGB III (heute in § 111 SGB III) abgewickelt werden.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 100300/597/2007

Die Auswahl des Transferunternehmens sollte nach objektiven Anforderungen und Erfolgskriterien erfolgen (vgl. Kap. 5.1). Allerdings enthält keine der vorliegenden Vereinbarungen eine Regelung zu diesem Aspekt. Es wird nur die Frage beantwortet: Wie werden die Betriebsräte in die Beauftragung einbezogen? Die Beteiligung reicht von gänzlich ohne Betriebsrat bis zur einvernehmlichen Beauftragung.

„Die Bank wird einen externen Partner mit der Errichtung einer Transfergesellschaft gemäß § 175 SGB III (heute in § 111 SGB III) beauftragen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/407/2003

„Die Auswahl des Anbieters ist einvernehmlich zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat erfolgt.“

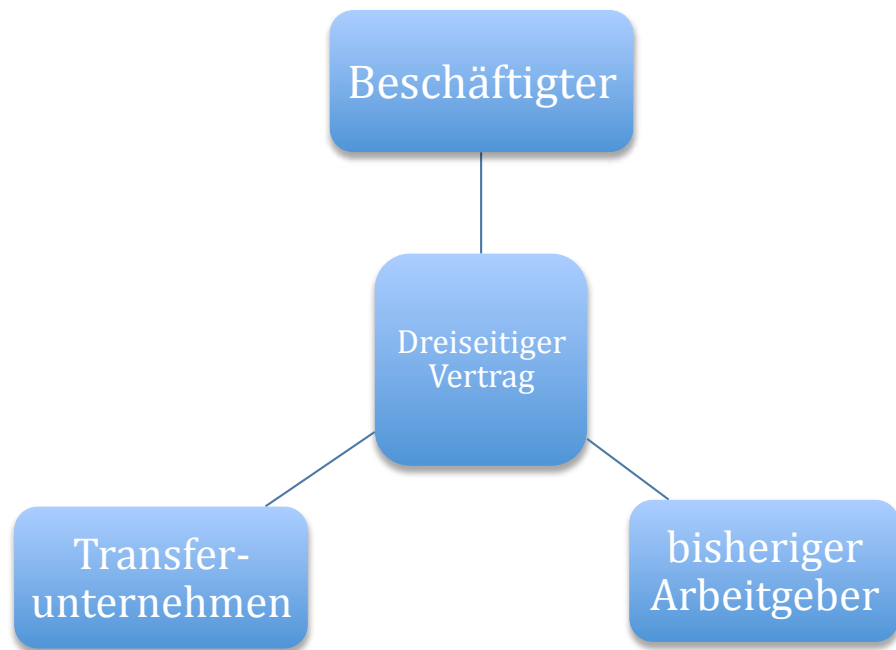
🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

„Die Gesellschaft wird mit dieser nur einen entsprechenden Vertrag abschließen, wenn dem der Betriebsrat zugestimmt hat.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

2.4.2 Dreiseitiger Vertrag

Wie bereits erwähnt, setzt der Übergang in eine Transfergesellschaft die Beendigung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses voraus. Dies geschieht in der Regel mit einem Aufhebungsvertrag. Gleichzeitig wird ein befristetes Anstellungsverhältnis bei der Transfergesellschaft begründet. Um jegliche Unsicherheiten zu vermeiden, werden die beiden Schritte gern in einem Vertrag erledigt: dem sogenannten Dreiseitigen Vertrag. Hierbei schließen der bisherige Arbeitgeber, das Transferunternehmen und die bzw. der Beschäftigte gemeinsam eine Vereinbarung.



Überlegungsfrist

Als sinnvoll erweist es sich, den Betroffenen eine Frist einzuräumen, in der sie überlegen können, ob sie in die Transfergesellschaft eintreten wollen. Schließlich beendet das Unterzeichnen des Dreiseitigen Vertrages das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber.

„Ein entsprechendes Angebot gem. Ziffer 4.3 kann der betroffene Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen ab Übergabe des Vertragsentwurfs annehmen, um zu dem angegebenen Termin in die Transfergesellschaft überzutreten. Nimmt der Mitarbeiter das Angebot innerhalb der Frist nicht an, gilt es als abgelehnt. Die Annahme bedarf der Schriftform.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

„Dem Beschäftigten steht eine Frist von maximal vier Wochen nach Zugang des schriftlichen Angebotes (unter Benennung der konkreten Bedingungen des Aufenthaltes in der Transfergesellschaft) zur Verfügung, dieses anzunehmen oder abzulehnen. Äußert sich der Beschäftigte innerhalb dieser Frist nicht, gilt dies als Ablehnung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/368/2003

„Die Beschäftigten haben nach Abschluss dieses Sozialplanes acht Wochen Zeit, eine Entscheidung gemäß Ziffer 2 b. bzw. Ziffer 2 c. zu treffen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Rücknahme einer etwaigen Kündigungsschutzklage

Denkbar ist auch, dass die Überlegungsfrist erst endet, wenn schon Kündigungen ausgesprochen wurden. Diesem Problem begegnet die nachfolgende Vertragsklausel.

„Dieses Angebot gilt auch für solche Mitarbeiter, die bereits vor ihrer Entscheidung für die Transfergesellschaft aus Gründen der Fristwahrung eine betriebsbedingte Kündigung erhalten haben.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/328/2004

„Weiter verpflichte ich mich hiermit, eine etwaige vor dem Arbeitsgericht anhängige Kündigungsschutzklage gegen die Firma [...] zurückzunehmen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

Auflösende Bedingung

Andererseits kalkulieren die Unternehmen die zu tragenden Kosten der Transfergesellschaft in der Regel so, dass sie auf die Fördermittel durch die Bundesagentur für Arbeit (insbesondere Transferkurzarbeitergeld) angewiesen sind. Erfolgt keine Förderung, dann soll keine Bindung an die Vereinbarung eintreten.

„Die Bestimmungen unter III. dieses dreiseitigen Vertrages stehen unter der auflösenden Bedingung, dass die zuständige Bundesagentur für Arbeit für den Mitarbeiter kein Transferkurzarbeitergeld bewilligt. Falls die auflösende Bedingung eintritt, bleiben insbesondere die Regelungen nach II. dieses Vertrages unberührt und gelten weiter fort.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Im Falle des Eintritts der auflösenden Bedingung gemäß (1) endet das Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitgeber auf dessen Veranlassung aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des 31.12.2012.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Materielle Ausstattung

Für den befristeten Arbeitsvertrag beim Transferunternehmen bestehen erhebliche Gestaltungsspielräume. Alle üblichen arbeitsvertraglichen Regelungen sind neu zu vereinbaren. Ein Übergang mit dem bisherigen Arbeitsvertrag findet nicht statt. Tarifvertragsbindungen gehen die Transferunternehmen in der Regel nicht ein. Betriebsvereinbarungen bestehen bei ihnen regelmäßig nicht, da sie oft auch nur für den einen Transferprozess gegründet werden. Daher ist bereits im Transfersozialplan der Rahmen der künftigen arbeitsvertraglichen Inhalte für die Beschäftigten abzustecken. Dabei sind alle Leistungen, die über gesetzliche Mindestregelungen hinausgehen, auch materiell zu bewerten. Sie führen in der Regel zu einer Verteuerung des Sozialplans. Bevor ein großes Forderungspaket aufgemacht wird und vielleicht die Transfergesellschaft wegen zu hoher Kosten nicht zustande kommt, sollte überlegt werden: Was ist unter den besonderen Bedingungen in einer Transfergesellschaft wirklich nötig?

Diese Gestaltungsspielräume für die materielle Ausstattung der Transfergesellschaft und damit der Beschäftigten, hat nur der Betriebsrat in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Sie geben die materiellen Regelungen vor. Die Transfergesellschaft rechnet nur aus, was die jeweilige Lösung kostet. Die übergewandten Beschäftigten haben keine eigenen Gestaltungsmöglichkeiten mehr, da der finanzielle Rahmen für die Transfergesellschaft fixiert ist. Ändern die Betroffenen ein Vertragsangebot oder erklären Vorbehalte, wird dies als Ablehnung gewertet.

„Die Mitarbeiter haben sodann eine Überlegungsfrist von 14 Tagen, um die schriftliche Annahme des Angebots zu erklären. Mit der Annahme des Angebots werden etwaig erhobene Kündigungsschutzklagen hinfällig. Die Annahme des Angebots unter Vorbehalt gilt als Ablehnung.“

🔑 LANDVERKEHR, 100300/364/2002

Urlaub

Zwei Beispiele zeigen, wie weit die Regelungen auseinanderliegen können.

„Während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft erhalten die Beschäftigten 30 Arbeitstage Urlaub. Arbeitstage sind alle Tage, die am Arbeitsort weder Samstage noch Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

„Der Jahresurlaub in der TG beträgt 20 Tage. Bei einer Verweildauer von weniger als einem Jahr wird ein anteiliger Urlaub entsprechend der Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes gewährt.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/349/2004

Je länger die Zeit des zu gewährenden bezahlten Urlaubs ist, desto höher fallen die sogenannten Remanenzkosten aus (vgl. Kap. 2.4.5, → Glossar). Vielleicht genügt jedoch der gesetzliche Mindesturlaub während der Zeit in der Transfergesellschaft, da dort nicht wie in einem normalen Arbeitsverhältnis acht Stunden täglich gearbeitet wird. Zeiten anstrengender Qualifizierungsmaßnahmen wechseln sich ab mit Zeiten der Jobsuche, der Vorstellungsgespräche und der Coaching-Maßnahmen. In der Regel besteht zudem keine Anwesenheitspflicht in den Räumen der Transfergesellschaft und damit eine großes Maß an selbstbestimmter Zeit. Wichtig ist in jedem Fall eine klare Regelung, die den Urlaubsanspruch nachvollziehbar umschreibt. In der folgenden Passage ist dies nicht der Fall. Denn unklar bleibt: Gilt der Mantel-tarifvertrag oder das Bundesurlaubsgesetz?

„Jährlicher Urlaubsanspruch gem. Bundesurlaubsgesetz. Für diesen Zeitraum werden vom Arbeitgeber das Entgelt nach Punkt 7 weiter gezahlt. Der Urlaubsanspruch wird anteilig analog des MTV gewährt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/426/0

Immer zu gewähren sind Urlaubsansprüche auf gesetzlicher Basis. Neben dem BUrlG kommt dafür auch noch das SGB IX für schwerbehinderte Menschen in Betracht.

„Jahresurlaub erhalten die Mitarbeiter gemäß den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes pro Kalenderjahr für 24 Werktage zuzüglich der eventuellen Urlaubstage nach SGB IX. Als Arbeitszeit wird die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgesetzt.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Sinnvoll ist auch der Hinweis, dass Urlaubsansprüche nicht ausgezahlt werden. Denn insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen können die Betroffenen sehr beanspruchen und fordern. Daher sollten sie aus eigenem Interesse jede Gelegenheit nutzen, um sich zu erholen. Hinzu kommt das Risiko, im ersten Halbjahr keinen Urlaub vom neuen Arbeitgeber zu erhalten.

„Der Mitarbeiter wird den Urlaub in vollständiger Höhe bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft nehmen. Eine Abgeltung des Urlaubs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nicht möglich.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Arbeitszeit

Angesichts der fehlenden Anwesenheitspflicht und des hohen Grades an Selbstbestimmung sind auch Regeln zur Arbeitszeit zu betrachten. Allerdings fehlen während der Beschäftigung

in der Transfergesellschaft wahrscheinlich die bisher geltenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, die Grundregeln vorgaben. Andererseits wird auf die Bedürfnisse der Beschäftigten in der Transfergesellschaft besonders Rücksicht genommen. Um Verpflichtungen an Samstagen und Sonntagen zu vermeiden, sollte allerdings die Fünf-Tage-Woche weiter festgeschrieben werden.

„[...] und die Arbeitszeit entspricht den bisherigen Regelungen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/671/2012

„Die individuelle bisherige wöchentliche Arbeitszeit während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber betrug [...] Stunden/Woche und gilt in gleicher Stundenanzahl/Woche in der Transfergesellschaft.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Um ganz sicher zu gehen und keinen „Anspruch auf Beschäftigung“ der Teilnehmenden der Transfergesellschaft auszulösen, wird manchmal die persönliche Arbeitszeit auf Null Stunden festgesetzt.

„Der Mitarbeiter erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Null Stunden herabgesetzt wird (Transferkurzarbeit, § 111 SGB III).“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Den realen Bedingungen in einer Transfergesellschaft nähert sich die nachfolgende Regelung. Sie stellt klar: Es geht nicht um die Arbeitsleistung für das Unternehmen, sondern um Inhalte für die Betroffenen und deren persönliche Bedürfnisse.

„Während des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft richtet sich die tatsächliche Arbeitszeit nach den Erfordernissen der Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifikationsaktivitäten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Um die Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen zu fördern, erhalten die Beschäftigten gemäß § 111 SGB III Kurzarbeitergeld (Transferkurzarbeitergeld). Sie befinden sich in der Transfergesellschaft daher in einer Form der Kurzarbeit. Folgerichtig sei dies im Arbeitsvertrag zur Frage der Anrechnung von Arbeitszeit auch erwähnt.

„Kurzarbeit, Krankheit und entschuldigte Abwesenheit werden wie normale tarifliche Arbeitszeit behandelt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/426/0

Arbeitsverhinderung/Krankheit

Wenngleich keine Anwesenheitspflicht besteht, hat das Transferunternehmen ein Interesse daran, zu erfahren, wenn die Beschäftigten erkrankt sind. Beispielsweise können organisatorische Fragen oder vermittelte Probeeinsätze bei Drittfirmen davon abhängen. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zählt zudem zu den Remanenzkosten. Längere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und damit auch der Entgeltfortzahlung erhöhen damit die Gesamtkosten der Transfergesellschaft.

„Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Transfergesellschaft jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeiter ab dem dritten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Teilzeit

Die wenigsten Teilzeitbeschäftigten wählen ihre verkürzte Arbeitszeit freiwillig – vielmehr erfordern sie oft die familiären Umstände. Darauf sollte in der Transfergesellschaft Rücksicht genommen werden: Beispielsweise können Alleinerziehende von zwei schulpflichtigen Kindern nicht über Wochen bzw. Monate ganztags für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Die nachfolgende Bestimmung versteht sich daher von selbst.

„Für Beschäftigte in einem Teilzeitarbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses Vertrages, die dem Mitarbeiter Ansprüche gewähren und nicht ausdrücklich auf die Teilzeitbeschäftigung abgestimmt sind, anteilig, soweit gesetzlich zulässig. Dasselbe gilt sinngemäß bei ungleichmäßiger Verteilung der Voll- oder Teilzeitarbeit.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Zeitarbeit

Einige Transfergesellschaften verfügen auch über eine Zulassung als Unternehmen zur Arbeitnehmerüberlassung. Sie können Zeitarbeit oder Leiharbeit vermitteln oder gar selbst betreiben. Dabei könnten jedoch die Interessen der Beschäftigten an einer Vermittlung auf einen Dauerarbeitsplatz mit gleichwertigen oder besseren Bedingungen als bisher kollidieren mit den Interessen der Vermittlung als Leiharbeitnehmer. Zeitarbeit eignet sich nicht als Instrument dafür, andere Unternehmen und Wirtschaftsbereiche kennen zu lernen. Denn die Vermittlung über kostenfreie Praktika oder Probearbeitsverhältnisse bis zu sechs Monaten ist ebenso möglich.

Die in § 111 Abs. 7 SGB III angelegten Vermittlungsmöglichkeiten zur Erprobung erfordern nicht, dass die Beschäftigten von der Transfergesellschaft als Leiharbeitskräfte vermittelt werden. Mit Zeitarbeit ist gleichzeitig ein wirtschaftliches Interesse des Transferunternehmens verbunden, dass kontraproduktiv sein könnte. Im Fokus sollte stehen, die Eingliederungschancen der Beschäftigten zu verbessern – und nicht der wirtschaftliche Erfolg des Transfer- bzw. Zeitarbeitsunternehmens.

„Gegebenenfalls kann die Vermittlung auch im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung erfolgen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/340/2003

„Eine Vermittlung durch die Transfergesellschaft in ein Dauerarbeitsverhältnis, ein Zeitarbeitsverhältnis, eine Einsatzwechseltätigkeit, Zweitarbeitsverhältnis oder in Leiharbeit erfolgt ausschließlich im zumutbaren Rahmen. Zumutbar ist eine Tätigkeit nur, wenn

mindestens 75 % des bisherigen Einkommens (bezogen auf das zu erwartende Gehalt) und der neue Arbeitsort mit einer täglichen Fahrtzeit von max. 2,5 Stunden insgesamt (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) erreicht werden können.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/700/2007

Eine Arbeitnehmerüberlassung an den ursprünglichen Arbeitgeber steht dem Sinn und Zweck der §§ 110, 111 SGB III entgegen, wenn dadurch die direkte Wiederanstellung umgangen werden soll. Denn die Förderung und die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind damit gefährdet. Anders ist eine kurze Beschäftigung mit Qualifizierungsinhalten wie etwa Training on the Job für die Beschäftigten zu werten (Brand 2012, S. 429).

„Es besteht Einvernehmen, dass ein(e) Mitarbeiter/in der, die während der Laufzeit der Kündigungsfrist von [der Firma] benötigt wird, durch die BQG [Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft] im Wege einer Arbeitnehmer-Überlassung wieder befristet zur Verfügung gestellt werden soll. Die Einzelheiten sind zwischen [der Firma] und der BQG zu regeln, wobei hierdurch jedoch ein Mehraufwand seitens [der Firma] (Ziffer 4b der BQG-Vereinbarung) ausgeschlossen ist.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

Richtigerweise sollte daher die Leiharbeit beim bisherigen Unternehmen oder – falls das Unternehmen einem Konzern angehört – die Leiharbeit in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns in jedem Fall ausgeschlossen sein. Der Freiwilligkeitsvorbehalt seitens der Beschäftigten bei der Arbeitnehmerüberlassung an andere Unternehmen verhindert die Kollision von Beschäftigten- und Unternehmensinteressen.

„Arbeitnehmerüberlassung ist mit Einverständnis des Mitarbeiters als Vermittlungsinstrument möglich. Arbeitnehmerüberlassung zu einem Unternehmen im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung wird jedoch ausgeschlossen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

„[Die Firma] ist (nach Zustimmung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin) berechtigt, den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin zur Förderung der Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt oder zur Erprobung potenzieller Beschäftigungsmöglichkeiten nach Maßgabe des AÜG an dritte Arbeitgeber zu überlassen und dort ggf. weiter zu qualifizieren.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Ein Einsatz als Leiharbeitskraft kommt nicht in Betracht, wenn das Unternehmen nicht die erforderliche Erlaubnis besitzt. Wie erwähnt, verhindert dies jedoch nicht die möglicherweise sinnvollen Probearbeitsverhältnisse oder Praktika bei anderen Firmen. In dieser Zeit bleibt die Transfergesellschaft Arbeitgeber und alle Zahlungen, auch das Transferkurzarbeitergeld, werden weiterhin geleistet.

„Ausdrücklich wird jedoch klargestellt, dass der Beschäftigte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der [Firma] nicht als Leiharbeitnehmer eingesetzt wird. Die [Firma] verfügt nicht über eine entsprechende öffentlich-rechtliche Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern an andere Unternehmen.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Mögliche Ängste der Beschäftigten, ohne Ausweg in eine Zeitarbeitsfirma zu geraten, werden durch folgende Klausel beschwichtigt: Ihr zufolge wird generell keine Arbeitnehmerüberlassung stattfinden.

„Die Transfergesellschaft führt keine Aufträge aus und betreibt keinen Arbeitnehmerverleih.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Grenzen der Vermittlung

Eine zentrale Frage lautet: An welche Firmen vermittelt die Transferfirma? Welche Vermittlungsgrenzen bestehen, die die Beschäftigten vor Arbeitsplätzen schützen, die sie unterfordern oder materiell schlechterstellen als bisher? Besonders wichtig ist dabei, die Grenze der Zumutbarkeit zu bestimmen. Die Regeln der Zumutbarkeit im Fall der Arbeitslosigkeit sind bei der Bundesagentur für Arbeit sehr weitgehend. Es stellt sich die Frage: Warum muss aus einer Transfergesellschaft in ein materiell schlechter bezahltes Arbeitsverhältnis vermittelt werden? Die Regelungen des § 111 SGB III erfordern dies nicht. Warum sollen die Beschäftigten die Zumutbarkeit eines Arbeitsverhältnisses nicht selbst entscheiden? Schließlich haben sie häufig keinen Vorteil, wenn sie die Transfergesellschaft schnell wieder verlassen. Gelingt keine Vermittlung zu Bedingungen, die den Beschäftigten zusagen, folgt die Arbeitslosigkeit – und dort gelten die Zumutbarkeitsregeln des § 140 SGB III. Eine Regelung, die diese Grenzwerte sofort – das heißt ab dem ersten Tag in der Transfergesellschaft – unterschreitet, ist daher abzulehnen und sollte sich in keinem Transferarbeitsvertrag befinden. Auch die Betriebsparteien sollten von ihren Vorstellungen, die Vermittlung antreiben zu müssen, abrücken und dies den Profis bei der Transfergesellschaft überlassen. Günstiger als die Zumutbarkeitsregelung in § 140 Abs. 3 SGB III ist die folgende Regelung.

„Eine Vermittlung durch die Transfergesellschaft in ein Dauerarbeitsverhältnis oder Zweitarbeitsverhältnis erfolgt ausschließlich im zumutbaren Rahmen. Zumutbar ist eine Tätigkeit nur, wenn mindestens 85 % des bisherigen[...]Einkommens (bezogen auf das zu erwartende Gehalt) gezahlt werden und der neue Arbeitsort mit einer täglichen Fahrtzeit von max. 1 Stunde insgesamt (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) erreicht werden kann.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Einsatzort

Auch der Ort der neuen Arbeitsstätte wird gern vorher bestimmt. Mit den vorgenannten Argumenten kann die Frage, wo sie künftig arbeiten möchten, sehr gut den Betroffenen überlassen bleiben. Ihnen drohen schließlich Arbeitslosigkeit und wirtschaftliche Nachteile, die daraus entstehen. Im Fall der Arbeitslosigkeit gilt eine sehr weitgehende und damit für die Betroffenen ungünstige Zumutbarkeitsregel gemäß § 140 Abs. 4 SGB III. Wird der künftige Einsatzort überhaupt thematisiert und einer Zumutbarkeit unterworfen, wäre diese der Maßstab, wenn die Parteien nicht etwas Günstigeres regeln.

In folgender Vereinbarung wird nicht näher bestimmt, was für den Mitarbeiter zumutbar sein soll. Ihrem Wortlaut nach dürfte die Vereinbarung aber nur den Einsatzort während der Transferzeit betreffen.

„Einsatzort des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin bei [der Firma] ist der vormalige Dienstort [...]. [Die Firma] ist berechtigt, den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin (mit dessen Zustimmung) auch an einem anderen Einsatzort einzusetzen, soweit dieser hinsichtlich der räumlichen Entfernung für den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin zumutbar ist. Eine Verpflichtung zur tatsächlichen Beschäftigung seitens [der Firma] besteht nicht.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Eine günstigere Regelung als § 140 Abs. 4 SGB III enthält die folgende Vereinbarung.

„Eine Vermittlung durch die Transfersgesellschaft in ein Dauerarbeitsverhältnis oder Zweitarbeitsverhältnis erfolgt ausschließlich im zumutbaren Rahmen. Zumutbar ist eine Tätigkeit nur, wenn [...] der neue Arbeitsort mit einer täglichen Fahrtzeit von max. 1 Stunde insgesamt (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) erreicht werden kann.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Nebentätigkeit

Häufig haben Beschäftigte in ihren bisherigen Unternehmen die Erlaubnis, bestimmte Nebentätigkeiten auszuüben und damit zusätzliches Einkommen zu erzielen. Sie haben natürlich Interesse daran, das auch künftig zu tun. Sofern die Ziele der Transfersgesellschaft – die Teilnehmenden zu qualifizieren und zu vermitteln – dadurch nicht beeinträchtigt werden, dürfte einer weiteren Gewährung nichts entgegenstehen.

Eine Anrechnung auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit ist kaum im Sinne der Beschäftigten. Dies lässt sich bei Neuaufnahme einer Nebentätigkeit während der Transferzeit aber nicht vermeiden. Angenommen, eine Teilnehmende erzielt in Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen Beschäftigung, einer selbständigen oder als Familienangehörige mithelfenden Tätigkeit, die sie während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen hat. Nach § 111 Abs. 10 in Verbindung mit § 106 Abs. 3 SGB III wird dieses Entgelt auf den Transferkurzarbeitergeld-Anspruch angerechnet, indem das sogenannte Ist-Entgelt (§ 106 Abs. 1 S. 3 SGB III) um den entsprechenden Betrag erhöht wird. Allerdings muss die andere Beschäftigung oder Tätigkeit nach § 106 Abs. 3 SGB III während des Transferkurzarbeitergeld-Bezuges aufgenommen worden sein. Nicht anrechenbar ist dagegen Einkommen aus Nebenbeschäftigungen, die schon vor Beginn der Kurzarbeit bestanden. Sinnvoll ist daher, die Neuaufnahme einer Nebentätigkeit durch die Transfersgesellschaft prüfen zu lassen. Dies sichert die Transfergesellschaft ab, schützt aber auch die Beschäftigten vor Nachteilen.

„Der Arbeitnehmer darf eine Nebentätigkeit nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der TG aufnehmen. Dies gilt nicht für den Fall, dass die Nebentätigkeit schon vor Beginn der TG durch die [Firma] genehmigt worden war. Eine Nebentätigkeitsgenehmigung wird nicht erteilt, wenn durch die Nebentätigkeit der Bezug des Transferkurzarbeitergeldes gefährdet wird.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Als eine Absicherung für die Transfersgesellschaft dient die folgende Regelung. Denn diese müsste zu Unrecht geleistetes Transferkurzarbeitergeld zurückzahlen. „Die Aufnahme und die Fortsetzung einer Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Anzeige bei und Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit auf betriebliche und arbeitsförderungsrechtliche Zulässigkeit.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Die nachfolgende Regelung stellt ausdrücklich klar: Bei einer neu aufgenommenen Nebentätigkeit wird das hierdurch erzielte Entgelt in voller Höhe angerechnet.

„Eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit darf nicht ohne Zustimmung der [Firma] Transfer ausgeübt werden. Bei einer neu aufgenommenen Nebentätigkeit wird das hierdurch erzielte Entgelt in voller Höhe auf das Kurzarbeitergeld angerechnet [...]“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

2.4.3 Persönliche Voraussetzungen

Für die Förderung von Transferleistungen und Transferkurzarbeitergeld nach § 111 Abs. 4 SGB III muss die Anspruchstellerinnen bzw. der Anspruchsteller bestimmte persönliche Voraussetzungen erfüllen. Dies spiegelt sich in entsprechenden Regelungen für die Transferarbeitsverträge wieder. Im Folgenden hätte man klarstellen sollen, dass sich die Beschäftigten vor „Überleitung“ in die TG – das heißt vor Abschluss des dreiseitigen Vertrages – arbeitssuchend melden müssen.

- „Voraussetzung für den Wechsel in die TG ist,
- dass der jeweilige Beschäftigte vor dem Wechsel in die TG an den notwendigen Profiling-Maßnahmen teilnimmt,
 - dass der Beschäftigte aufgrund des angebotenen dreiseitigen Vertrages in die TG wechselt,
 - dass der Beschäftigte zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit übergangslos mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei [Firma] in die TG wechselt,
 - dass der Beschäftigte das entsprechende Vertragsangebot vor Übergang in die TG schriftlich annimmt,
 - dass der Beschäftigte sich bei der [Firma] arbeitssuchend meldet.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Manche Vereinbarungen lösen die Bedingungen in Einzelregelungen auf und verzichten auf viele Details. Wahrscheinlich sind diese bereits in der Vereinbarung zwischen Unternehmen und Transferunternehmen geregelt. Im Transfersozialplan sollten die einzelnen Punkte des § 111 Abs. 4 SGB III aber „abgearbeitet“ werden.

„Der Mitarbeiter ist darüber informiert, dass eine Einstellung in die Transfergesellschaft nur möglich ist, wenn gleichzeitig das Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen zum vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts, dem 01.07.2012, beendet wird.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Der Mitarbeiter verpflichtet sich, an den von der [Firma] geförderten Transfermaßnahmen i. S. d. § 110 SGB III, insbesondere an einem Profiling (Feststellung vorhandener Kenntnisse und Fähigkeiten, Erarbeitung eines Bewerberprofils, Abgleich mit dem aktuellen Anforderungsprofil des jeweiligen Berufsbildes sowie Einschätzung der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt) als Voraussetzung zum Wechsel in eine Transfergesellschaft Teilzunehmen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Voraussetzung für die Übernahme einzelner Beschäftigter in die Transfergesellschaft ist die Bewilligung von Strukturkurzarbeitergeld für die geplante Verweildauer in der betroffenen betrieblichen Einheit oder Abteilung.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Zu den Bedingungen der Bundesagentur für Arbeit kommen allerdings häufig auch Bedingungen bzw. Zugangsbeschränkungen seitens der Betriebsparteien: zum Beispiel eine bestimmte Betriebszugehörigkeit oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

„Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit > sechs (6) Jahre, Stichtag ist der Tag des Ausscheidens, die im Rahmen der Personalanpassungsmaßnahmen aus dem Unternehmen ausscheiden und ein positives Profiling-Ergebnis haben, wird vorbehaltlich der Förderung durch die [Firma] gemäß § 216 b SGB III (heute § 111 SGB III) die Möglichkeit eröffnet, in die TG überzugehen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

„Befristet Beschäftigte sind grundsätzlich nicht berechtigt, in der geplanten TG tätig zu sein.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz und nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz wäre eine Regelung unvereinbar, die älteren Beschäftigten ausschließt. Möglich wäre allerdings eine günstigere Sozialplanregelung wie Vorruhestand oder Altersteilzeit für diesen Personenkreis (BAG, 23.4.2013).

Ein anderes Unternehmen zieht eine Untergrenze beim Gehalt. Es dürfte aber für den betroffenen Personenkreis jedoch kaum attraktiv sein, auf dieser Basis in eine Transfergesellschaft zu wechseln.

„Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines sog. Minijobs (400,- €) bei [der Firma] beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf Teilnahme an der TG.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Nachstehend schaltet ein Stufenplan interne Qualifizierungsmaßnahmen vor. Zuerst wird intern qualifiziert und sollte eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Unternehmen oder zumindest im Konzern nicht möglich sein, bleibt der Übergang in die Transfergesellschaft. Eine förderungsschädliche Qualifizierung für das eigene oder für Konzernunternehmen wird so auch vermieden.

„Der Übergang in die Transfergesellschaft steht unter der Bedingung, dass die Qualifizierung im Qualifizierungsbetrieb nicht zum Angebot einer geeigneten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei der [-bisherigen- Firma] oder einem anderen Unternehmen des [Firma]-Konzerns führt.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

2.4.4 Dauer der Transfergesellschaft

Der Übergang in eine Transfergesellschaft muss gemäß § 111 Abs. 1 und 3 Nr. 2 SGB III dazu dienen, Entlassungen zu vermeiden. Nur so ist sie förderungsfähig und die Beschäftigten können Transferkurzarbeitergeld erhalten. Nach § 111 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III muss das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden. Dies bedeutet: Arbeitnehmern mit gekündigtem oder aufgelöstem Arbeitsverhältnis wird kein Transferkurzarbeitergeld gewährt. Demnach können die Beschäftigten vor oder während ihrer Kündigungsfrist in die Transfergesellschaft eintreten. Der späteste Zeitpunkt des Eintritts ist folglich der Tag nach dem Ende der Kündigungsfrist, weil sonst kein unmittelbarer Übergang mehr vorliegt. In den Geschäftsanweisungen für Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit (2012, S. 47) heißt es dazu: „Die Voraussetzungen des § 111 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 2 SGB III, Vermeidung von Entlassungen, ist dann nicht mehr erfüllbar, wenn die in die beE zu übernehmenden Arbeitnehmer bereits arbeitslos geworden sind und das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 25 Abs. 1 S. 1 SGB III beendet wurde.“ Daher wird in folgender Regelung ein bestimmter Übergangstermin festgelegt, um den unmittelbaren Übergang zu gewährleisten.

„Alle Mitarbeiter erhalten das Angebot, zum 1. September 2009 in eine Transfergesellschaft zu wechseln.“

 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Sollte dies nicht möglich sein, wäre eine klare Terminbestimmung sinnvoll. Beschäftigte können zu unterschiedlichen Terminen in die Transfergesellschaft wechseln. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten: Denn die Transfergesellschaft ist für eine bestimmte Dauer angesetzt. Treten Beschäftigte später ein, dann gilt für sie: Nur noch die Restlaufzeit wird anerkannt und nur für diese Zeit Transferkurzarbeitergeld gewährt.

„[Die Firma] kann in Einzelfällen aus dringenden betrieblichen Gründen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke des Wechsels in die Transfergesellschaft erst zu einem späteren Zeitpunkt zustimmen. Nur in diesem Fall ist ein Eintritt in die Transfergesellschaft zu einem Zeitpunkt nach dem 1. Juni 2004 möglich.“

 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/326/2004

Soll die Verweildauer auch bei einem späteren Eintritt in die Transfergesellschaft erhalten bleiben, so ist jeweils eine neue beE für die später ausscheidenden Beschäftigten zu gründen. Das wird in der nachfolgenden Formulierung nicht ausreichend berücksichtigt.

„Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen, vor allem zur termingerechten Durchführung der Verlagerung, kann der Eintrittstermin des einzelnen Mitarbeiters, ohne Kürzung der Verweildauer, verschoben werden.“

 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Folgen mehrere Betriebsänderungen aufeinander, gibt es laut Geschäftsanweisung Transfermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ebenfalls zwei Möglichkeiten: „Ist der Betrieb von mehreren eigenständig zu bewertenden und in der Regel nicht zeitgleich wirksam werdenden Betriebsänderungen betroffen und liegen jeweils alle Anspruchsvoraussetzungen vor, können grundsätzlich mehrere eigenständige beE bei einem Arbeitgeber bzw. unter dem Dach einer Transfergesellschaft eingerichtet werden. Im Einzelfall ist auch denkbar, die weiteren Arbeitnehmer der schon bestehenden beE zuzuführen, sofern im Rahmen dieser Restlaufzeit zweckmäßige Qualifizierungsinhalte vermittelt werden.“

Demnach können zu verschiedenen Zeitpunkten startende beE bei der Transfergesellschaft eingerichtet werden. Damit wird sichergestellt, dass alle Betroffenen die maximale Verweildauer erreichen können. Ein Wechsel von einer beE in eine andere ist laut Bundesagentur für Arbeit nicht zulässig.

„Die angebotene vertragliche Verweildauer (befristetes Arbeitsverhältnis mit der TG) beträgt für alle Mitarbeiter 12 Monate, bezogen auf den Zeitpunkt des tatsächlichen Wechsels.“

 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Des Weiteren sollen gemäß Bundesagentur für Arbeit nur bei größeren zeitlichen Abständen neue beE gebildet werden: „Bei kurzzeitigem Auseinanderfallen der jeweiligen Übertrittstermine (beispielsweise wenn innerhalb desselben Anspruchszeitraumes mehrere Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Zeitpunkten von dieser Betriebsänderung betroffen sind) sollte im Hinblick auf die Koordinierung von Maßnahmen und Verwaltungsvereinfachung daraufhin gewirkt werden, diese (weiteren) Arbeitnehmer der bereits bestehenden beE zuzuführen.“

Damit entsteht für die Beschäftigten ein Risiko hinsichtlich der förderungsfähigen persönlichen Laufzeit in der Transfergesellschaft. In nachfolgender Regelung wurde das erkannt, aber zulasten der Beschäftigten gelöst.

„Das Vertragsverhältnis in der BQG ist für jeden/jede Arbeitnehmer/in zunächst auf maximal 12 Monate befristet, längstens jedoch auf den Zeitraum, für den Struktur-Kurzarbeitergeld gewährt wird. Dies gilt auch für Arbeitnehmer/innen, die nach Ende des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses in die BQG eintreten, längstens jedoch für die Dauer der Bewilligung des Struktur-Kurzarbeitergelds.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/170/1998

Gesondert zu regeln sind Ansprüche von Beschäftigten, die sich zum Zeitpunkt des Übergangs in die Transfergesellschaft in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befinden. Das kann beispielsweise eine über sechs Wochen andauernde Krankheit sein, der Mutterschutz oder eine Elternzeitphase. Die einfachste Lösung für das Unternehmen ist es, den Betroffenen den Anspruch nicht zu gewähren. Dies ist jedoch mit Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht vereinbar.

„Ausgenommen von der Regelung nach § 7, Punkt 2, Absatz 2 sind Arbeitnehmer/innen, die während der geplanten Laufzeit der BQG ohne Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag in einem ruhenden Arbeitsverhältnis gestanden hätten.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/170/1998

Etwas mehr organisatorischen Aufwand verursacht zwar die nachstehende Bestimmung; sie eröffnet aber den Betroffenen eine Eintrittsmöglichkeit. Diese Regelung erweist sich als familienfreundlich, da Mutterschutz und Elternzeit zu keinen Nachteilen führen. Unklar bleibt allerdings, ob nur für die Restlaufzeit der beE oder ob eine neue beE jeweils begründet wird. Formulierung unklar

„Für diejenigen Arbeitnehmer/innen, deren ruhendes Arbeitsverhältnis während der geplanten Laufzeit der BQG auch ohne Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag nicht mehr ruhen würde, gilt der Ausschluss nur für die Zeit, in der auch bei normalem Verlauf das Arbeitsverhältnis geruht hätte. Diese Arbeitnehmer/innen erhalten einen gesonderten dreiseitigen Vertrag, der Leistungen nach dem Zeitpunkt vorsieht, nach dem bei normalem Verlauf das Ruhen geendet hätte.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/170/1998

Nicht nur ruhende Arbeitsverhältnisse können zu einem späteren Eintritt in die Transfergesellschaft führen – andere Gründe sind ebenso denkbar. Auch in diesen Fällen muss die Verweildauer bestimmt werden.

„Beschäftigte, die von der probeweisen Versetzung an andere entfernt liegende Standorte der [Firma] Gebrauch machen und nicht in der [Firma] aus persönlichen Gründen verbleiben wollen, treten später unter den Voraussetzungen [...] in eine bestehende Transfergesellschaft ein. Ihre Verweildauer verkürzt sich dann entsprechend.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Nach früheren Regelungen waren bis zu 24 Monate Transferzeit möglich. Heute gilt § 111 Abs. 1 S. 2 SGB III: Demnach leistet die Agentur für Arbeit nunmehr Transferkurzarbeitergeld nur noch längstens für 12 Monate. Unabhängig von der maximalen Förderdauer bestehen vielfältige Möglichkeiten, Vereinbarungen über die Verweildauer zu treffen. Manche sehen eine maximale Verweildauer von unter einem Jahr vor – pauschal und ohne individuelle Belange der Beschäftigten einzubeziehen.

„Das Arbeitsverhältnis mit der [Firma] beginnt am 01.06.2009 und beträgt die doppelte individuelle Kündigungsfrist, maximal aber 10 Monate.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

„Die Beschäftigung bei der TG – vorbehaltlich der Gewährung von Transfer-Kurzarbeitergeld – dauert längstens neun (9) Monate.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

Andere Vereinbarungen setzen eine Obergrenze bis zu einem Jahr und überlassen es der Transfergesellschaft, mit den Betroffenen die optimale oder notwendige Dauer in der Transfergesellschaft festzulegen.

„Neues, auf maximal zwölf Monate befristetes Vertragsverhältnis zwischen dem Mitarbeiter und der externen Transfergesellschaft.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/466/2005

Wenngleich in Regelungen die Dauer pauschal auf 12 Monate fixiert wird, bedeutet das nicht, dass alle Beschäftigten die gesamte Zeit in der Transfergesellschaft verbringen müssen. Von Anfang an findet eine Vermittlung statt und mit Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages endet grundsätzlich auch die Zeit in der Transfergesellschaft.

„Das Anstellungsverhältnis mit der Transfergesellschaft beginnt ab 01.07.2014 und wird befristet für die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Häufig wird die individuelle Kündigungsfrist in Bezug zur Verweildauer gesetzt. Der Gedanke ist dabei: Der Arbeitgeber spart die sonst in der Kündigungsfrist zu zahlenden Gehälter und vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialabgaben ein sowie andere arbeitsplatzbedingte Kosten. Dieses Geld wird für die Zeit in der Transfergesellschaft genutzt. Damit ist der größte Teil ihrer Kosten abgedeckt. Eine solche Regelung benachteiligt jedoch Beschäftigte, die noch nicht so lang beim Unternehmen arbeiten: Sie verfügen nur über eine kurze Verweildauer, unabhängig von ihren persönlichen Bedürfnissen und Erfordernissen. Eine Regelung, die diese Abhängigkeit nicht übernimmt, ist für diese Gruppe der Betroffenen günstiger.

„Die zeitliche Befristung des individuellen Beschäftigungsverhältnisses mit der Transfergesellschaft beträgt in jedem Fall unabhängig von der individuellen Kündigungsfrist 12 Monate.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/592/2010

Aus Unternehmenssicht ist es sinnvoll, den Wechsel in die Transfergesellschaft an den Vorbehalt der Bewilligung von Transferkurzarbeitergeld zu koppeln. Sollte das Transferkurzarbeitergeld nicht gewährt werden, müsste sonst das Unternehmen die Gesamtkosten tragen. Andererseits soll die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit bei den Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen sicherstellen, dass keine Regelungen vereinbart werden, die nicht förderungsfähig sind.

„Ab dem 01.01.2013 in eine bis zum 31.12.2013 dauernde Transfergesellschaft [Firma] zu wechseln, vorausgesetzt, die zuständige Bundesagentur für Arbeit bewilligt dem Grunde nach die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/671/2012

Werden kürzere Leistungszeiträume vereinbart, ist zu bedenken: Je kürzer die Verweildauer in der Transfergesellschaft, umso geringer ist auch die Qualifizierungszeit und möglicherweise die Chance auf Vermittlung. Die nachfolgende Vereinbarung trägt diesem Umstand Rechnung und setzt jedenfalls einen Mindestzeitraum fest.

„Die Vertragsdauer wird im dreiseitigen Vertrag festgelegt und beträgt 12 Monate. Abweichend davon kann auf Antrag des Mitarbeiters eine geringere Vertragsdauer, die aber mindestens 6 Monate betragen muss, festgelegt werden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/349/2004

Die Vereinbarungsvarianten sind zahlreich und je nach den finanziellen Möglichkeiten der Unternehmen unterschiedlich gestaltet. Einige sind nachfolgend aufgeführt. Sollte die Kündigungsfrist in Bezug gesetzt werden, ist eine gleichzeitige Mindestlaufzeit sinnvoll. Denn bei sehr kurzen Kündigungsfristen ist ein Erfolg unwahrscheinlich (vgl. Kap. 4).

„Der Anspruch auf Verweilen in der Transfergesellschaft beträgt das Doppelte der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist, mindestens jedoch 6 Monate, maximal 12 Monate.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

„Bei einer Kündigungsfrist von 1 Monat = 6 Monate Verweildauer, von 2 Monaten = 6 Monate Verweildauer, von 3 Monaten = 6 Monate Verweildauer, von 4 Monaten = 8 Monate Verweildauer, von 5 Monaten = 10 Monate Verweildauer, von 6 Monaten = 12 Monate Verweildauer, von 7 Monaten = 14 Monate Verweildauer.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/407/2003

Eine klare Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer schafft die nachstehende Regelung. Sie lässt dabei die persönlichen Kündigungsfristen außen vor. Der Ablauf der regulären Kündigungsfrist wird lediglich für die Berechnung der Beschäftigungsdauer herangezogen.

„Die Förderdauer hängt von der Beschäftigungsdauer ab. Sie wird ab dem Ablauf der regulären Kündigungsfrist berechnet und beträgt 6 Monate bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu 3 Jahren, 9 Monate bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu 5 Jahren, 12 Monate bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 5 Jahren.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/287/2004

Im Folgenden wird auf ungewöhnliche Weise nach individueller Vermittelbarkeit differenziert – wahrscheinlich ein Ergebnis der Beratung durch die Transfergesellschaft und die Bundesagentur für Arbeit. Das Problem dabei: Wer bestimmt das Wie und Wann? Heute wären nur noch maximal 12 Monate Laufzeit möglich.

„Für das Arbeitsverhältnis mit [der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft] gelten folgende Bestimmungen:

- eine Befristung für 10 Monate für die Zielgruppe der kurzfristig vermittelbaren Arbeitnehmer (aufgrund Alter und Ausbildung leicht vermittelbar);
- eine Befristung für 18 Monate für die Zielgruppe der langfristig vermittelbaren Arbeitnehmer (Braucher, ungelernte Mitarbeiter und Schwerbehinderte);
- eine Befristung für 12 Monate für die Zielgruppe der mittelfristig vermittelbaren Arbeitnehmer (alle übrigen Arbeitnehmer).“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Vermutlich ging es den Betriebsparteien auch in den folgenden Regelungen um die Frage der individuellen Vermittelbarkeit: Sie sehen eine längere Verweildauer für ältere Beschäftigte und Schwerbehinderte vor. Besonders eine längere Verweildauer je nach Lebensalter war Gegenstand vieler Vereinbarungen. Auch hier ist wieder darauf zu achten, dass heute nur noch maximal 12 Monate Laufzeit möglich sind.

„Für Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer, die dem Unternehmen einen Anerkennungsbescheid bis spätestens 10.08.2002 vorgelegt haben, verlängert sich die Verweildauer um drei Monate, jedoch längstens auf insgesamt 24 Monate.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

„Grundsätzlich beträgt die Verweildauer in der Transfergesellschaft 6 Monate, mindestens aber die verdoppelte Kündigungsfrist. Die Verweildauer erhöht sich auf 24 Monate für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr. Für Schwerbehinderte erhöht sich die Verweildauer in der Transfergesellschaft um 6 auf maximal 24 Monate.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Beendigungsgründe

Da der Vertrag mit der Transfergesellschaft für einen begrenzten Zeitraum abgeschlossen wird, endet er mit dessen Ablauf.

„Das Anstellungsverhältnis mit der Transfergesellschaft endet mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Denkbar ist auch, dass die Zeit in der Transfergesellschaft zum Übergang in die Rente genutzt wird. Das Ausscheiden aufgrund Alters oder Erwerbsminderung wäre die Folge. Dabei ist es für die Beschäftigten von Vorteil, wenn sie keine Rentenabschläge hinnehmen müssen.

„Die Laufzeit der befristeten Übernahme in die [Firma] beträgt für alle Beschäftigten gemäß dieser Vereinbarung 12 Monate, längstens jedoch bis zur individuell frühestmöglichen Rentenbezugsberechtigung ohne Abschläge.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Nach § 99 Abs. 1 S. 1 SGB VI wird eine Rente aus eigener Versicherung ab dem Kalendermonat geleistet, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen für die Rente erfüllt sind. Dies gilt auch rückwirkend, wenn die Rente bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Monats beantragt wird, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt waren. Dies bedeutet: Die Regelaltersrente wird frühestens ab jenem Monat gezahlt, der auf den Monat folgt, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Um keine Versorgungslücken entstehen zu lassen, ist es sinnvoll, dies ausdrücklich zu regeln.

„Das Arbeitsverhältnis mit der [Firma] endet außerdem in folgenden Fällen vor dem in § 1 Abs. 3 genannten Termin:

- Wenn der Beschäftigte das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) vollendet, mit Ablauf des Monats, in dem er das maßgebliche Lebensjahr vollendet.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Dem wird die folgende Regelung nicht gerecht. Denn sie knüpft lediglich an das Erreichen des Renteneintrittsalters an.

„Erreicht der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses ein Lebensalter, in dem er zum ungekürzten Bezug von Altersrente berechtigt ist, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tag der Erreichung dieses Lebensalters.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Unklar ist diesbezüglich auch die folgende Regelung, insbesondere was die Voraussetzung für den Bezug betrifft.

„Mitarbeiter, die innerhalb der Laufzeit der beE die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente (ohne Rentenabschlag) erfüllen, scheiden mit dem Tag des Erfüllens dieser Voraussetzung zur Inanspruchnahme aus der beE aus. Unerheblich ist, ob ein Antrag auf Gewährung der Altersrente gestellt wurde, bzw. ob ein solcher Anspruch wegen eines etwaigen Hinzuverdienstes ausgeschlossen ist.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/337/2004

Die nächste Regelung behandelt das Ende des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen einer vollen Erwerbsminderung. Demnach kommt es lediglich darauf an, dass der Rentenversicherungsträger volle Erwerbsminderung feststellt. Zum einen wird nicht explizit danach differenziert, ob es sich um eine Erwerbsminderung auf Zeit handelt (mit einem eventuellen Ruhen des Arbeitsverhältnisses, was aber der Befristung auf ein Jahr geschuldet sein kann woraus ist das ersichtlich?) oder auf Dauer (hierfür spricht der Passus „dauernd nicht mehr verfügbar“). Zudem ist nach dem Wortlaut nicht erforderlich, dass tatsächlich eine Erwerbsminderungsrente gezahlt wird. Erfüllt der Beschäftigte die übrigen Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente nicht und erhält er bei festgestellter voller Erwerbsminderung keine Erwerbsminderungsrente, endet das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft trotzdem.

„Das Arbeitsverhältnis mit der [Transfergesellschaft] endet außerdem in folgenden Fällen vor dem in § 1 Abs. 3 genannten Termin: [...]

- Wenn der Beschäftigte wegen einer Minderung seiner Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar ist, von dem Zeitpunkt an, an dem die [Firma] diese Minderung der Leistungsfähigkeit und der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt haben.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Die Gründe für das Ausscheiden der Beschäftigten aus der Transfergesellschaft können vielfältig sein. Hürden sollten in keinem Fall aufgebaut werden. Darüber hinaus sollte eine Regelung gefunden werden für die nicht verbrauchten Mittel in der Transfergesellschaft (vgl. Kap. 2.4.12). Transferkurzarbeitergeld wird ab dem Ausscheiden nicht mehr gewährt, so dass nur über die zusätzlichen Leistungen des früheren Arbeitgebers verfügt werden kann.

„Die bis zum Ablauf von maximal 9 Monaten ersparte Aufstockung wird dem Mitarbeiter von dem bisherigen Arbeitgeber in einer Einmalzahlung brutto bei Austritt aus der TG gezahlt. Ansprüche auf darüber hinausgehende Leistungen vom bisherigen Arbeitgeber oder der TG bestehen nicht.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/337/2004

Denkbar ist auch, dass die Gelder an das einstige Unternehmen zurückgeführt und dort für andere Zwecke eingesetzt werden. Sicher eine gute Idee, davon Qualifizierungsmaßnahmen für andere Beschäftigte zu finanzieren. Allerdings wird so kein zusätzlicher Anreiz für die Beschäftigten in der Transfergesellschaft geschaffen, selbst aktiv zu werden, um die Transfergesellschaft möglichst frühzeitig zu verlassen.

„Nach dem Ausscheiden des letzten Beschäftigten aus der [Firma] eventuell noch vorhandene Gelder, werden nach Abschluss der Betriebsprüfungen an die [Firma] zweckgebunden für mitbestimmte Qualifizierungsmaßnahmen der dort verbleibenden Beschäftigten eingesetzt.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Eine weitere Möglichkeit wird nachfolgend deutlich. Die Beschäftigten können auch während der Laufzeit der Transfergesellschaft oder beE vorläufig ausscheiden. Wird ihnen daraufhin beispielsweise in der Probezeit gekündigt oder sagt ihnen die neue Tätigkeit nicht zu, können sie in die Transfergesellschaft zurückkehren. Dort verbringen sie die restliche Laufzeit. Beispiel: Sie haben Anspruch auf 12 Monate Verweildauer in der TG, verbringen dort jedoch zunächst nur 5 Monate. Daraufhin sind sie 3 Monate bei einem anderen Unternehmen beschäftigt, kehren jedoch danach ins Unternehmen zurück. Dort verbleibt ihnen ein Anspruch auf weitere 4 Monate Verweildauer in der TG. Einen finanziellen Ausgleich gibt es nur, wenn sie endgültig ausgeschieden sind.

„Solche Mitarbeiter, die in die Transfergesellschaft überwechseln und vorzeitig wegen des Erhalts eines neuen Arbeitsplatzes ausscheiden und nicht wieder in die Transfergesellschaft zurückkehren, erhalten einen weiteren Bruttobetrag in Höhe von 500,- € für jeden vom Mitarbeiter nicht in Anspruch genommenen Monat der Restverweildauer in der Transfergesellschaft.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100300/274/2003

Schließlich steht der Transfergesellschaft, wie in jedem Arbeitsverhältnis, auch das Recht zu, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Um Ängste zu vermeiden, verzichten viele Transfergesellschaften auf das Recht zur ordentlichen Kündigung und behalten sich nur die außerordentliche Kündigung vor.

„Das Recht der Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer seine Mitwirkungspflichten verletzt und aus diesem Grunde die Bundesagentur für Arbeit das Transferkurzarbeitergeld sperrt.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Hinsichtlich der Kündigungsfrist besteht ebenfalls Gestaltungsspielraum. Zum Beispiel könnten Regelungen aus dem alten Arbeitsverhältnis übernommen werden.

„Das Vertragsverhältnis kann während der Laufzeit vom Arbeitgeber (TG) aus Verhaltens- oder personenbedingten Gründen unter Wahrung einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gekündigt werden.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Die gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende. Diese Frist kann nur in einer Probezeit auf zwei Wochen verkürzt werden. Ein Recht zur Kündigung in einer Probezeit sollte jedoch ausgeschlossen werden: Denn das Transferarbeitsverhältnis stellt kein „normales“ Arbeitsverhältnis dar, bei dem die Beschäftigten ihre Eignung beweisen müssten. Damit ist die kürzeste Kündigungsfrist in der bis zu einem Jahr laufenden Transfergesellschaft gemäß § 622 BGB vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

„Das Vertragsverhältnis kann während der Laufzeit von der Transfergesellschaft aus Verhaltens- oder personenbedingten Gründen unter Wahrung einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Schließlich steht es den Beschäftigten in der Transfergesellschaft frei, jederzeit zu kündigen. Dabei kann die persönliche Kündigungsfrist individuell geregelt werden: von der Möglichkeit des sofortigen Ausscheidens bis zum Ausscheiden mit sehr kurzen Kündigungsfristen.

„Der Mitarbeiter kann das Vertragsverhältnis mit der [Firma] jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/288/2004

„Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen zu kündigen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/597/2007

Die folgende Vereinbarung sieht eine außergewöhnlich lange Kündigungsfrist vor. Es ist kaum denkbar, welche berechtigten Gründe ausnahmsweise gegen ein früheres Ausscheiden sprechen sollten – ist das Arbeitsverhältnis doch gerade auf die Vermittlung angelegt.

„Der/Die Mitarbeiter/Mitarbeiterin ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis unabhängig von der Befristung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen ordentlich zu kündigen. Im Falle einer vorzeitigen Vermittlung oder eines möglichen Arbeitsplatzwechsels wird [die Firma] auf Wunsch des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin auch ein früheres Ausscheiden ermöglichen, soweit nicht ausnahmsweise berechtigte Gründe dagegen sprechen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

2.4.5 Kosten der Transfergesellschaft

Der Transfergesellschaft entstehen Kosten in Form von Lohnkosten für die Beschäftigten: einerseits die Aufstockungsleistungen zum Transferkurzarbeitergeld, andererseits die sogenannten Remanenzkosten: Kosten für Beschäftigte in einer Transfergesellschaft, die zusätzlich zu den Gehaltskosten entstehen. Dazu gehören immer das Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsunfähigkeit; ferner die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber zu 50 % trägt. Manchmal werden auch die Verwaltungskosten der Transfergesellschaft und die – vertraglich vorgesehene – Aufstockung des Kurzarbeitergeldes dazu gezählt sowie Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen, Coaching, Beratung, andere Transferleistungen. Diese Remanenzkosten zahlt die Transfergesellschaft. Sie werden nicht von der Bundesagentur für Arbeit getragen bzw. erstattet. Daher bedarf es zwischen dem abgebendem Unternehmen und der Transfergesellschaft einer Vereinbarung: zur Höhe der Kosten, zur möglichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit und zur Bereitstellung fehlender Mittel durch das Unternehmen.

„[Die Firma] übernimmt die Kosten für die Transfergesellschaft, soweit sie nicht von Dritten getragen werden. An Kosten fallen an: Remanenzkosten (Sozialversicherungsbeiträge während der [Transferkurzarbeitergeld]-Gewährung, die Feiertags- und Urlaubsgeldvergütung nach der gesetzlichen Regelung sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge aus dem Brutto-Entgelt der Feier- und Urlaubstage), Kosten für Profiling, Verwaltungs- und monatliche Aufwandspauschale, Qualifizierungskosten.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

„Während der Betreuungszeit erhält der/die Mitarbeiter/in für die festgelegte Dauer eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes sowie Zahlung der gesetzlichen Urlaubs- und Feiertagsvergütung, so dass pro Monat 90 % seiner bisherigen Nettobezüge aus dem Soll-Entgelt im Sinne des § 179 SGB III garantiert sind.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/426/0

Für das abgebende Unternehmen klarer ist eine Abrede zur konkreten Höhe der zu leistenden Beiträge. Diese divergieren zwischen den unterschiedlichen Anbietern von Transfergesellschaften erheblich. Die Kosten der Transfergesellschaft selbst, die sogenannten Regie- oder Overheadkosten, hängen von der Dauer der beE ab. Die nachstehend genannten Beträge können kaum für eine Laufzeit von zwölf Monaten und gute Arbeit ausreichen.

„[Die Firma] erhält aus der Gesamtsumme gemäß Punkt II. dieses Vertrages weiterhin:
- für Overhead- und Verwaltungskosten [...]
- für die vorgeschriebenen anteiligen Kosten der durch die Bundesagentur für Arbeit und nach den Bestimmungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Qualifizierungen einen Betrag von 150,- € je tatsächlich in die Transfergesellschaft eingetretenen Teilnehmer und Arbeitsvertragsmonat und unabhängig von der tatsächlichen Verweildauer in der Transfergesellschaft [...].“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Völlig unabhängig von der Kalkulation der Transferfirma macht sich die nachstehende Formulierung. Die Kosten für das abgebende Unternehmen sind klar und abschließend beschrieben. An anderer Stelle sollten die Leistungen der Transfergesellschaft dargestellt sein, um eine optimale Betreuung der Betroffenen zu gewährleisten. Die Transfergesellschaft muss mit dem Betrag auskommen und dürfte das vorab kalkuliert haben.

„Die [Firma] zahlt an die Transfergesellschaft die durch die Verkürzung der individuellen Kündigungsfristen ersparten Aufwendungen (Bruttogehälter einschließlich Zulagen und anteiliger (ratierlicher) Sonderzahlungen sowie dem AG-Anteil zur Sozialversicherung und BG) sowie ein weiteres Bruttomonatsgehalt aus.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/700/2007

Denkbar ist auch, die einzelnen zu erbringenden Leistungen aufzuzählen und die Kostenbeteiligung oder -übernahme des Unternehmens für die einzelnen Positionen zu vereinbaren. Das birgt allerdings die Gefahr, dass Elemente vergessen werden und letztlich von den Beschäftigten selbst finanziert werden müssten, wenn sie diese in Anspruch nehmen wollten.

„Darüber hinaus beteiligt sich [Firma] zu 50 % an den Kosten des Profilings.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

„Die sogenannten Overheadkosten der Transfergesellschaft einschließlich Remanenzkosten trägt die [Firma].“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

„Der Qualifizierungsbetrag und die Verwaltungskosten werden von der Gesellschaft getragen.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Die Mittel können in einen Gesamttopf fließen, der häufig von Treuhändern verwaltet wird, oder personenbezogen auf ein Transferkonto. Die einzelnen Beschäftigten verbrauchen die ihnen zur Verfügung gestellten Mittel, indem sie Leistungen in Anspruch nehmen. Damit ist es jedoch nicht möglich, unterschiedliche Bedürfnisse in der Gruppe auszugleichen. Beispielsweise sind nicht alle Qualifizierungsmaßnahmen gleich teuer. Bei einer Gruppenbetrachtung – das heißt die Mittel fließen in einen Gesamttopf – könnten für einzelne Betroffene auch teurere Leistungen möglich werden, als ihr persönliches Konto zulassen würde, wenn für andere nur ein geringerer Bedarf besteht.

„Die [Firma] stellt zur Finanzierung der Vergütungen und sonstigen Aufwendungen der [Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft] für [deren] max. 18-monatige Laufzeit [...] folgende Mittel zur Verfügung:

- Remanenzkosten
- Personalverwaltungskosten
- Regiekosten (Beratung, Coaching, Betreuung).“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Die folgende Vereinbarung sieht eine personenbezogene Verwendung vor.

„Die Finanzierung der Remanenzkosten, der ggf. anfallenden Kosten für Betreuungs- und Vermittlung coaching, der ggf. anfallenden Qualifizierungskosten sowie der Verwaltungskosten der Gesellschaft erfolgt durch die Mittel auf dem Transferkonto des/der Mitarbeiters(in). In Höhe von 1.700,- € werden die Verwaltungskosten anteilig vom Unternehmen getragen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Ein anderes Finanzierungsmodell lässt die Abfindung der Betroffenen mit in die Finanzierung der Transfergesellschaft einfließen. Dabei besteht aber das Risiko, dass die Transfergesellschaft nicht angenommen wird. Schließlich ist die Transfergesellschaft für die Beschäftigten ein unbekanntes Unternehmen, das ihnen keinen besseren oder mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz garantieren kann. Diese Gesellschaft mit dem „eigenen“ Geld zu bezahlen ist eine kaum überwindbare Hürde, wie die Praxis zeigt. Eine geschicktere, indirektere Finanzierung wäre: den Topf für Abfindungen bei den Sozialplanverhandlungen zu verkleinern, um die Kosten für die Transfergesellschaft zu tragen.

„Zur Finanzierung der Transfergesellschaft wird das Unternehmen an die Gesellschaft die individuelle Brutto-Sozialplanabfindung des/der Mitarbeiters(in) gem. Ziff. 4 dieses Sozialplanes zahlen. Weitere Leistungen zur Finanzierung der Transfergesellschaft werden vom Unternehmen mit Ausnahme der Übernahme der Profiling-Kosten nicht erbracht. [...] Die Zahlung der individuellen Sozialplanabfindung an die Gesellschaft zur Finanzierung der Transfergesellschaft ersetzt in vollem Umfang die Verpflichtung auf Auszahlung der Sozialplanabfindung an die/den Mitarbeiter(in) gem. Ziff. 4 dieses Sozialplans.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Finanzieren die Beschäftigten die Transfergesellschaft direkt oder indirekt selbst, sollten Rückzahlungsregeln vorgesehen werden. Das heißt: Die nicht verbrauchten Abfindungen werden den Beschäftigten wieder ausgezahlt. Haben alle in gleicher Höhe „eingezahlt“, dann muss auch die Rückzahlung gleichmäßig anteilig erfolgen. Andernfalls müsste der Rückzahlungsmodus komplizierter ausgestaltet werden.

„Die Gesellschaft wird für jede/n ausscheidenden Mitarbeiter(in) ein Transferkonto einrichten. In dieses Transferkonto fließt die individuelle Brutto-Sozialplanabfindung des/der Mitarbeiters(in). [...] Bei Ausscheiden des/der Mitarbeiters(in) aus der Transfergesellschaft werden verbleibende Guthaben aus ihrem/seinem Transferkonto an die/den Mitarbeiter(in) ausgeschüttet.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Hat das abgebende Unternehmen alles bezahlt, dann können nicht verbrauchte Anteile von der Transfergesellschaft auch an das Unternehmen zurückgezahlt werden.

„Die nicht für diese Zwecke verwendeten Mittel fließen nach Schlussrechnung bis zum 31.12.2013 an [die Firma] zurück.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Stärker in die Verantwortung genommen wird die Transfergesellschaft, wenn sie die nicht verbrauchten Mittel nicht nur intern berechnen, sondern zusätzlich darüber einen Bericht erstellen muss. Der Leistungskontrolle dient es zudem, wenn der Bericht über die Erfolge der Arbeit Rechenschaft ablegen muss. Transfergesellschaften zu kontrollieren oder zumindest Anreize zu schaffen, damit sie optimal arbeiten, ist ein schwieriges Unterfangen. Ein Schlussbericht ist sicher ein Schritt in diese Richtung.

„Die Transfergesellschaft wird bis spätestens 4 Monate nach Abschluss der letzten betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) einen schriftlichen Schlussbericht und eine Schlussabrechnung über die zu erstattenden Remanenzkosten und den Integrations- und Qualifizierungskostenzuschuss vornehmen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/586/2009

Den Beschäftigten in der Transfergesellschaft kommt eine Vereinbarung mehr zugute, welche die von anderen Beteiligten nicht genutzten Mittel in der Transfergesellschaft belässt. Damit kann beispielsweise der Topf für mögliche Qualifizierungen erhöht werden. Eine solidarische Geste derjenigen, die schnell vermittelt wurden, für diejenigen, die länger bleiben, weil sie schwerer vermittelbar sind.

„Frei werdende bzw. nicht verbrauchte Finanzmittel werden von der [Firma] für weitere, nicht aus ESF-Mitteln gedeckte Qualifizierungsmaßnahmen verwandt oder können mit Zustimmung des Beirats zur Verlängerung der Vertragslaufzeiten der [...] -Beschäftigten verwandt werden.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

2.4.6 Inhaltliche Leistungen

Über 500.000 Menschen wurden im Jahr 2014 mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit durch Qualifizierungsmaßnahmen gefördert (BA 2014).

Eine gute Transfergesellschaft ist mehr als nur eine Auffanggesellschaft auf Zeit für Beschäftigte, die im abgebenden Unternehmen nicht mehr gebraucht werden. Ihre Qualität ist erkennbar an den Angeboten für die Beschäftigten, an der Qualität der eingesetzten Beraterinnen und Berater und an den vermittelten Qualifizierungsmaßnahmen:

- Die Beraterinnen und Berater müssen das nötige Fachwissen und Erfahrungen mit vergleichbaren Projekten haben.
- Die Transfergesellschaft muss als zugelassener Träger zertifiziert sein nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Sie sollte außerdem eine DIN EN ISO 9001:2008 Zertifizierung besitzen.
- Die Transfergesellschaft sollte nicht gleichzeitig durchführender Bildungsträger sein, um eine Interessenkollision zu vermeiden.

Begonnen wird immer mit dem sogenannten Profiling – eine Voraussetzung für die Förderung der Betroffenen gemäß § 111 SGB III. Es dient auch der Einschätzung erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen.

„Noch vor Beginn der Transfergesellschaft und damit noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bei der Firma findet als gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme eine individuelle Datenerhebung zur Ermittlung der Eingliederungsaussichten auf dem Arbeitsmarkt („Profiling“) statt.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/592/2010

Der Übergang in eine Transfergesellschaft kann für Betroffene die Chance sein, den bisherigen Beruf zu verlassen, sich im Beruf weiterzuqualifizieren oder altes Wissen aufzufrischen, um fit zu werden für den modernen Arbeitsmarkt. Daher ist eine gute Berufsweg- und Qualifizierungsplanung nicht nur ein wichtiger Baustein, sondern Kern des Transfers.

„Inhalt des im vorliegenden dreiseitigen Vertrag enthaltenen Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft ist die Durchführung von qualifizierten Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung zur nachhaltig wirksamen Vermittlung und Qualifizierung des Mitarbeiters. Dieses umfasst u. a. die Maßnahmen:

- Erstellung eines Berufswege- und Qualifizierungsplanes (Transferplanung)
- Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt durch: Coaching, Beratung und vermittlungsunterstützende Leistungen
- Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Organisation und Vermittlung von betrieblichen Einarbeitungsprogrammen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Eine detaillierte Beschreibung der Leistungen hilft den Beschäftigten bei der Entscheidung zum Wechsel. Sie lässt zudem eine hohe Qualität der Transfergesellschaft vermuten und ist der Maßstab für die Leistungsmessung während und nach der Transferzeit.

„[Die Firma] wird hierzu während der Befristung insbesondere folgende Leistungen erbringen:

- Vermittlung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin in ein neues, qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis, soweit dies nach der Arbeitsmarktlage möglich ist, wobei sämtliche Vermittlungschancen bei privaten und öffentlichen Anbietern auszuschöpfen sind.
- Gebotene Weiterqualifizierung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin durch professionelle Drittanbieter zur Verbesserung der Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt, sofern die Arbeitsverwaltung eine solche Maßnahme unterstützt.
- Betreuung und Beratung mit Einverständnis des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin in der Nach-[Transfer]-Phase
- Ggf. und mit Einverständnis Überlassung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin an Drittunternehmen, insbesondere im Rahmen von Probearbeitsverhältnissen, um auf diese Weise die Vermittlung zu fördern.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Dem Übergang in die Transfergesellschaft vorgelagert sind Jobbörsen im bisherigen Unternehmen. Eine Vermittlung in Betriebe des bisherigen Unternehmens nach dem Übergang in die Transfergesellschaft würde in der Regel die Rückabwicklung der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nach sich ziehen (Ausnahme § 111 Abs. 7 S. 5 SGB III, vgl. Kap. 2.4.7).

„Die [Firma] wird mit Unterstützung des Unternehmens und dem Arbeitsamt eine Jobbörse im Büro der [Firma] einrichten. Diese soll der Suche von neuen Arbeitsstellen und auch der Vermittlung von Praktikantenstellen dienen.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Eine wichtige Leistung ist die Nutzung von sogenannten Zweitarbeitsverhältnissen während der Zeit in der Transfergesellschaft (vgl. Kap. 2.4.10). So können neue Unternehmen die Beschäftigten näher kennenlernen, als das bei einem kurzen Bewerbungsgespräch möglich ist. Die Beschäftigten selbst sehen, ob ein neues Tätigkeitsfeld für sie geeignet ist, ob ihnen das Unternehmen gefällt und ob sie sich die Zusammenarbeit mit den neuen Kolleginnen und Kollegen vorstellen können.

„Als eine solche Qualifizierungsmaßnahme gilt auch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im Rahmen eines ‚Zweitarbeitsverhältnisses‘ oder einer betrieblichen Fortbildung gemäß § 216a Abs. 6 Satz 3 SGB III (heute § 111 SGB III).“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Für viele Betroffene stellt auch eine selbständige Tätigkeit eine Alternative für die Zukunft dar. Auch das kann mit entsprechenden Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.

„Diese fördert aktive Bestrebungen der Mitarbeiter auf Übertritt in ein reguläres Arbeitsverhältnis bzw. Bestrebungen der Mitarbeiter zur Gründung von Wirtschaftsbetrieben (Existenzgründungen). Einzelheiten regelt der Sozialplan vom heutigen Tage.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/331/2003

Alle Varianten erfordern den aktiven Beitrag der Betroffenen. Sobald die Trennung vom bisherigen Arbeitgeber akzeptiert und überwunden ist, sollen sie sich Neuem zuwenden. Ohne eigene Bereitschaft zur Veränderung wird eine Neuorientierung nicht gelingen. Auch im Rahmen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit wird eine solche Aktivität verlangt.

„Während des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft ist die/der Mitarbeiter/ in im Rahmen der gesetzlichen Pflichten verpflichtet, sich aktiv um den Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses zu bemühen, (‚aktive Mitwirkungspflicht‘ gemäß § 119 Abs. 1 Nr.2 Abs.4 SGB III [heute § 138 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 4 SGB III]).“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Sind Betroffene räumlich nicht flexibel, ist die Sicherung des bisherigen Arbeitsortes zumindest für die Zeit in der Transferfirma ein wichtiges Kriterium für den Wechsel. Insbesondere bundesweit agierende Transferunternehmen sollten auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nehmen.

„Einsatzort des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin bei der Transferfirma ist der vormalige Dienstort bei [der Firma]. Die Transferfirma ist berechtigt, den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin (mit dessen Zustimmung) auch an einem anderen Einsatzort einzusetzen, soweit dieser hinsichtlich der räumlichen Entfernung für den/die Mitarbeiter/Mitarbeiterin zumutbar ist. Eine Verpflichtung zur tatsächlichen Beschäftigung seitens [der Firma] besteht nicht.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Zu beachten sind die besonderen Probleme der Teilzeitbeschäftigten und damit der Frauen, die vorrangig Teilzeit arbeiten. In den 225 ausgewerteten Vereinbarungen fand sich jedoch nur eine entsprechende Regelung (vgl. Kap. 2.2.7).

2.4.7 Materielle Leistungen

Einen Anreiz dafür, in die Transfergesellschaft zu wechseln, stellt das dortige Einkommen dar: Es ist regelmäßig höher als im Fall der Arbeitslosigkeit. Gemäß § 111 Abs. 10 i. V. m. § 105 und § 149 SGB III beträgt das Transferkurzarbeitergeld 60 % des pauschalierten Nettoeinkommens; bei Menschen mit unterhaltspflichtigem Kind liegt es bei 67 % des Netto. Diese Beträge werden in der Transfergesellschaft meist aufgestockt. Wie gezeigt, dienen dafür beispielsweise die vom Unternehmen gesparten Zahlungen, wenn Beschäftigte vor Ablauf ihrer Kündigungsfrist in die Transfergesellschaft wechseln. Welche Höhe dabei „richtig“ ist, ist umstritten. Einige Stimmen sprechen von der „Anreizlogik des Arbeitsmarktes“: Das Einkommen in der Transfergesellschaft dürfe nicht zu hoch sein, damit ein Anreiz bestehe, schneller in besser bezahlte reguläre Arbeit zu wechseln (Knuth/Mühge 2009). Ist das Einkommen in der Transfergesellschaft aber zu niedrig, dann wechseln die Betroffenen nicht dorthin, sondern nehmen lieber ihr bisheriges Einkommen zu 100 % in der Kündigungsfrist weiter in Anspruch. Zwar ist die Chance auf bessere Qualifizierung damit vertan; aber vielen ist diese nicht wichtig genug, um allein ihretwegen in die Transfergesellschaft zu wechseln.

Ausgangspunkt für die Aufstockungsleistung sollte das gesamte bisherige Einkommen sein. Das ist häufig mehr als das Grundgehalt und Leistungsentgelte. Zulagen und Provisionen sollten berücksichtigt werden.

„Das für die Berechnung des Nettomonatsentgelts maßgebliche Bruttomonatsentgelt beinhaltet:

- (tarifliches) monatliches Grundentgelt
- individuelle tarifliche Leistungszulage
- individuelle außer-/übertarifliche Zulage
- tarifliche Überleitungszulage
- Prämierendurchschnitt der letzten 3 Monate
- Zulagen für 2 bzw. 3 Schicht im Durchschnitt der letzten 3 Monate
- Zulagen aus Betriebsvereinbarungen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

Auch die betriebliche Altersversorgung kann im Folgenden weitergeführt werden. In den Transfergesellschaften wird dies in der Regel sonst nicht angeboten. Die Zahlung des bisherigen „effektiven“ Nettoeinkommens zu 100 % und der betrieblichen Altersversorgung bedeutet eine Spitzenregelung für die Beschäftigten. Der Frage, ob dies zu einer längeren Verweildauer der Beschäftigten in der Transfergesellschaft führte, wird in Kapitel 4 nachgegangen.

„Das Transferkurzarbeitergeld wird durch die TG in den ersten 12 Monaten [Förderungsfähigkeit heute nur noch längstens 12 Monate] auf 100 % des Nettoentgelts aufgestockt, das bei der Berechnung des Transferkurzarbeitergeldes gemäß § 111 SGB III durch die [Firma] zugrunde gelegt wird. [...] Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Sozialplan. [...] Bezugsgröße ist der bisherige Nettoverdienst des Arbeitnehmers (Rechnungsbasis: regelmäßiges Arbeitsentgelt ohne Mehr- oder Überstunden, jedoch zuzüglich 1/12 der Jahressonderzuwendung) sowie die sog. Remanenzkosten der TG, d. h. Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Feiertagsbezahlung und betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse [...] im Wege einer Beitragszusage.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Auch einige andere Vereinbarungen sehen vor, dass die betrieblichen Sonderzahlungen weitergezahlt werden. Diese Jahressonderzuwendungen werden in die Berechnung des Aufstockungsbetrages einbezogen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass die Jahressonderzahlungen in der Transfergesellschaft weitergeleistet werden.

„In der Transfergesellschaft erhalten die Mitarbeiter Urlaubsgeld (§ 8a MTV) und zeitanteilig betriebliche Sonderzahlungen (Novemberzahlung, § 11 Abs. 2 MTV). Bereits vor dem Wechsel in die Transfergesellschaft für das Kalenderjahr geleistete Zahlungen werden angerechnet.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

„Die Arbeitnehmer erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 80 % ihrer tariflichen JAL? Ausdruck vollständig in [.]“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/465/2005

Nachstehend wurde zusätzlich zur Einberechnung in den Aufstockungsbetrag noch eine weitere Sonderzahlung während der Zeit in der Transfergesellschaft vereinbart.

„Die TG zahlt mit der Vergütung für die Monate November 2013 und 2014 eine Sonderzahlung in Höhe von 2.000,- € brutto, sofern das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch besteht und nicht ruhend gestellt ist. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Nachzahlung der Sonderzahlung, wenn die Ruhendstellung bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres endet.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Tarifbindung

Die Zahlung von Sonderzuwendungen erfolgt nicht, wenn eine Tarifbindung vorliegt oder wenn die alte Tarifbindung nicht aufgegeben wird und im Tarifvertrag diese Leistungen vorgesehen sind. Entsprechende Klauseln stellen dies klar.

„Die entsprechenden Arbeitnehmer unterliegen bei Eintritt in die [Transfergesellschaft] der Tarifbindung (Tarifvertrag [Firma] – IG Metall für die beE [Firma]). Somit sind Urlaubs-, Weihnachtsgeld etc. weiterhin zu zahlen. Der oben genannte Zuschuss errechnet sich analog auf der Basis des Tarifvertrages [...].“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/450/2001

„Im Übrigen richten sich die Bedingungen des Arbeitsvertrages nach den Tarifverträgen für den Einzelhandel [im Bundesland].“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/204/1999

„Mir ist bekannt, dass die BQG einen Anerkennungstarifvertrag mit der [Gewerkschaft] abgeschlossen hat.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

Persönlich wichtig ist vielen Beschäftigten eine anstehende Jubiläumszahlung. Sie kann bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren oder längerer durchaus mehrere Monatsgehälter betragen. Diese Zahlung zu berücksichtigen drückt einen letzten Rest an Wertschätzung gegenüber den Betroffenen aus.

„Solche Mitarbeiter, die während der für sie jeweils vorgesehenen Verweildauer in der Transfergesellschaft einen Anspruch auf betriebliche Jubiläumszahlung hätten, sofern das Beschäftigungsverhältnis mit der [Firma] noch bestünde, erhalten diese (fiktive) Jubiläumszahlung als weitere Abfindung ungeachtet der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Erreichen der für die Jubiläumszahlung eigentlich erforderlichen Beschäftigungsdauer.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100300/274/2003

„Mitarbeiter, die nach Ausscheiden aus dem Unternehmen und Eintritt in die Transfergesellschaft innerhalb der individuellen Laufzeit Dienstjubiläum gefeiert hätten, erhalten ihre Jubiläumssprämie bei Austritt aus dem Unternehmen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100300/269/2003

Die meisten Aufstockungsregelungen führen zu einer Gehaltszahlung zwischen 75 und 90 % des bisherigen Nettoentgeltes. Diese Zahlungen erfolgen größtenteils über die Gesamtzeit der persönlichen Verweildauer.

„Aufzahlung auf das [Kurzarbeitergeld] von 60 % auf 80 % bzw. von 67 % auf 87 % des ehemaligen Nettoentgeltes (ohne individuelle Steuerfreibeträge), berechnet auf Basis des regelmäßigen Bruttomonatseinkommens [...]“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/592/2010

Wird das Netto-Sollentgelt in Bezug genommen, dann entspricht die Basis der Nettoentgeltberechnung der Bundesagentur für Arbeit. Diese zieht vom Bruttoentgelt ohne Überstundenvergütung und bis zur Bemessungshöchstgrenze pauschalisierte Beträge für die Sozialversicherung und die Einkommenssteuer ab. Dies führt in der Regel zu einem niedrigeren Netto als die effektiven Zahlungen bisher. Zusätzlich vermindert sich laut nachfolgender Regelung die Höhe der Aufstockung mit der Verweildauer in der Transfergesellschaft.

„Weiterhin übernimmt [die Firma] für sechs (6) Monate einen Aufstockungsbetrag auf 90 % des Netto-Sollentgelts gem. § 179 SGB III [heute § 106 SGB III i. V. m. § 153 SGB III] und für maximal drei (3) weitere Monate einen Aufstockungsbetrag auf 80 % des Netto-Sollentgelts gem. § 179 SGB III während der [Transferkurzarbeitergeld]-Gewährung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

Die Höhe der Gehälter in der Transfergesellschaft wird hier jedoch nicht geregelt. Dies weckt die Erwartung, dass sich das Gehalt nicht verschlechtert. Rein juristisch besteht damit allerdings kein Anspruch auf eine Zuzahlung auf das Transferkurzarbeitergeld. Um negative Überraschungen seitens der Betroffenen zu vermeiden, sollte klar geregelt werden, was sie hinsichtlich des Einkommens konkret erwartet.

„[Die Firma] übernimmt die Kosten für die Transfergesellschaft, soweit sie nicht von Dritten getragen werden. An Kosten fallen an: Remanenzkosten (Sozialversicherungsbeiträge während der [Transferkurzarbeitergeld]-Gewährung, die Feiertags- und Urlaubsvergütung nach der gesetzlichen Regelung sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge aus dem Brutto-Entgelt der Feier- und Urlaubstage), Kosten für Profiling, Verwaltungs- und monatliche Aufwandspauschale, Qualifizierungskosten.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

Einen anderen Weg geht der nachfolgende Sozialplan. Hier verfügen die Beschäftigten über persönliche Transferkonten mit bestimmten Beträgen. Je höher sie ihre Zuzahlung wählen, desto kürzer ist ihre Verweildauer in der Transfergesellschaft.

„Die/der Mitarbeiter/in erhält eine Verlängerungsoption. Diese bemisst sich nach dem Volumen des Transferkontos. Die Gesamtsumme der noch vorhandenen Mittel auf dem Transferkonto wird zu den sich ergebenden Kosten gem. Ziff. 7.5 (Remanenzkosten, Kosten für Betreuungs- und Vermittlungsscoaching, der ggf. anfallenden Qualifizierungskosten, Verwaltungskosten) ins Verhältnis gesetzt. Daraus ergibt sich der Umfang der Verlängerungsoption. und somit der maximalen individuellen Befristungsdauer. Die Dauer der Befristung beträgt jedoch insgesamt höchstens 12 Monate.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge und Krankengeld

Nicht sofort, sondern erst im Leistungsfall spürbar sind Aufstockungsregelungen für Renten und Krankengeld. Da die „normalen“ Aufstockungszahlungen nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, wird entsprechend weniger in die Rentenversicherung eingezahlt; ebenso würde das Krankengeld bei einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit niedriger ausfallen als im vorhergehenden Arbeitsverhältnis. Dem wird mit folgenden Bestimmungen entgegengesteuert.

„Die Rentenversicherungsbeiträge werden auf 100 % aufgestockt, ebenso werden Krankengeldzahlungen im Fall der Arbeitsunfähigkeit aufgestockt, so dass die vorgenannten Nettobezüge erhalten bleiben. Die Zeit in der Transfergesellschaft ist mit einer Zwangsmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung verbunden, daher erfolgt keine Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur privaten Krankenversicherung. Die privaten Krankenversicherungsverträge ruhen in dieser Zeit.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/703/2013

Qualifizierungsleistungen

Die Qualifizierung der Beschäftigten stellt ein zentrales Transferelement in der Transfergesellschaft dar. Entsprechende Maßnahmen verursachen Kosten. Diese werden nicht vollständig durch die Bundesagentur für Arbeit oder den ESF übernommen. Daher muss das Unternehmen dafür Gelder einplanen und leisten. Die Höhe kann sich auf die wechselnden Personen beziehen, fest vereinbart und als Budget für die einzelnen Beschäftigten ausgewiesen werden. Alternativ könnte eine variable maximale Obergrenze je Person bestimmt und die Mittel je nach Qualifizierungsbedarf der Person abgerufen werden. Die dritte Möglichkeit: Ein „Qualifizierungstopf“ oder Qualifizierungsbudget für alle Beschäftigten wird zur Verfügung gestellt und nach persönlichen Bedürfnissen bzw. nach Wahl der Transfergesellschaft genutzt.

„Während der Dauer des Anstellungsvertrages mit der Transfergesellschaft durchläuft der/die Beschäftigte ein individuell auf seine/ihre Qualifikationsdefizite abgestimmtes und an den Marktgegebenheiten orientiertes Qualifizierungsprogramm, das bis zu 5.000,- € pro Person kosten kann und von [der Firma] getragen wird. Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen richtet sich nach den individuellen Voraussetzungen des/der Beschäftigten und den Qualifizierungszielen. Durch diese Qualifizierung sollen die Chancen des/der Beschäftigten bei der Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt verbessert werden.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

„[...] eine personenungebundene Pauschale von 1.500,- bis 2.500,- € pro eintretendem Mitarbeiter zur Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen der ehemaligen Mitarbeiter in der Transfergesellschaft. Die Verteilung der Mittel erfolgt nach dem individuellen Bedarf der Mitarbeiter durch die Transfergesellschaft. Die genaue Höhe wird vereinbart, sobald die Zusammensetzung der Arbeitnehmer, die in die Transfergesellschaft wechseln, bekannt ist.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/592/2010

Besondere Abfindung

Auf eine gesonderte Abfindung für diejenigen, die in die Transfergesellschaft wechseln, deutet die nachfolgende Regelung hin. Dies kann bedeuten, dass die Abfindung für diesen Fall niedriger oder höher als bei einer betriebsbedingten Kündigung ist. Eine niedrigere Abfindung wird die Bereitschaft zum freiwilligen Wechsel sicher nicht erhöhen.

„Aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber und des Wechsels in die Transfergesellschaft erhalten diese Mitarbeiter eine Abfindung, die sich nach folgender Formel ermittelt:

Betriebszugehörigkeit x vertragliches Bruttomonatsentgelt x 0,5.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100300/274/2003

Ebenfalls ein Hemmnis für den Wechsel in die Transfergesellschaft ist es, wenn die Beschäftigten ihre Sozialplanabfindung einbringen sollen, um die Transfergesellschaft und damit auch den Aufstockungsbetrag zu finanzieren. Derartige Regelungen finden sich nur vereinzelt und empfehlen sich nicht.

Leistungswegfall bei nicht vertragskonformem Verhalten

Einige Vereinbarungen legen fest, was mit der Zahlung des Aufstockungsbetrages geschieht, wenn die Beschäftigten sich nicht „vertragskonform“ verhalten bzw. wenn der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld entfällt. In einigen Fällen wird an die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld angeknüpft.

„Wird die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld von der [Firma] für den Mitarbeiter ganz oder vorübergehend aus Gründen eingestellt, die der Mitarbeiter zu vertreten hat (z. B. Verweigerung von Mitwirkungspflichten), so verliert der Mitarbeiter auch seinen Anspruch auf Zahlung des Aufstockungsbetrages.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

„Soweit der Mitarbeiter die persönlichen Voraussetzungen des § 111 Abs. 4 zum Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht erfüllt – z. B. während des Bezugs von Krankengeld – oder den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld wegen Verletzung seiner Mitwirkungspflichten oder wegen fehlender Vermittlungsbereitschaft verliert, besteht kein Vergütungsanspruch.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Eine etwaige Reduzierung oder ein etwaiger Wegfall des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld erhöht die Aufstockungsleistung nicht.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Andere Vereinbarungen knüpfen schlicht an die Ablehnung oder den Abbruch von Qualifizierungsmaßnahmen oder an die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzangebots an.

„Lehnen Beschäftigte eine angebotene Qualifizierungsmaßnahme ab oder bricht sie/er eine begonnene Maßnahme ab, entfällt ab dem nächsten Kalendermonat der Zuschuss der [Firma] zum Transferkurzarbeitergeld.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

„Sofern eine angebotene Maßnahme gemäß Ziffer 1 durch den früheren Mitarbeiter abgelehnt bzw. abgebrochen wird oder ein zumutbares Arbeitsplatzangebot abgelehnt wird, entfällt die Zahlung der Aufstockungsbeträge; hierüber entscheidet die paritätische Kommission der Transfergesellschaft.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/426/0

2.4.8 Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Der Ausgangspunkt der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist § 111 SGB III. Demnach müssen folgende Bedingungen vorliegen:

- ein dauerhaft unvermeidbarer Arbeits- und Entgeltausfall
- das Beratungsgespräch bei den Betriebsparteien
- die Anzeige des Arbeitsausfalls
- verfahrensrechtlich: ein Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Tagen
- betriebliche Voraussetzungen:
 - Personalabbaumaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung
 - Zusammenfassung der Beschäftigten in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)
- persönliche Voraussetzungen:
 - Bedrohung durch Arbeitslosigkeit
 - Fortsetzung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses (in der Transfergesellschaft)
 - nicht aus anderen Gründen vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen (z. B. keine ausreichend lange Erwerbstätigkeit bisher)
 - Teilnahme an einer Profiling-Maßnahme.

Antragsteller bei der Bundesagentur für Arbeit ist sinnvollerweise die Transfergesellschaft. Sie sollte über die erforderliche Erfahrung verfügen und die Verantwortung übernehmen.

„Die TG trägt dafür Sorge, dass die Beschäftigten für einen Zeitraum von 12 Monaten das sog. Transferkurzarbeitergeld entsprechend § 111 SGB III erhalten.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Wie die Förderung im Detail vonstattengeht, ist für die Beschäftigten irrelevant und bedarf keiner ausführlichen Beschreibung. Die Transfergesellschaft führt die Prozesse auf Basis des jeweils geltenden Rechts aus. Eine optimale Regelung enthält die Zusage des Unternehmens, die Kosten zu übernehmen, wenn die Fördermittel nicht ausreichen oder ausbleiben.

„Die [Firma] stellt zur Finanzierung der Vergütungen und sonstigen Aufwendungen der TQG für die max. 18-monatige Laufzeit der TQG folgende Mittel zur Verfügung: [...] Kosten für die Qualifizierung der Mitarbeiter, soweit nicht eine Übernahme durch andere Kostenträger (Arbeitsamt, Europäischer Sozialfonds, Mittel der Europäischen Union etc.) erfolgt, bis zu 1.750,- €.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Noch klarer wäre es, die Kostenübernahme zu differenzieren: Eine kleinere Summe sollte gezahlt werden, wenn alle Fördermöglichkeiten genutzt und wirksam wurden. Eine höhere Summe sollte zur Verfügung gestellt werden, wenn die Förderungen trotz Anträgen ausbleiben. Beispielsweise sind die ESF-Mittel für das Jahr festgelegt und nach bestimmten Kriterien gedeckelt. Daher kann es passieren, dass alle Förderbedingungen erfüllt sind, aber der Topf bereits leer ist.

2.4.9 Qualifizierungszuschuss über ESF-Mittel

Zusätzlich zu den Mitteln der Bundesagentur für Arbeit kann beim Europäischen Sozialfonds (ESF) eine Unterstützung von Beschäftigungsmaßnahmen beantragt werden. Der ESF dient der wirtschaftlichen Entwicklung in den Regionen der Union, aber auch der Schaffung neuer und qualitativ besserer Arbeitsplätze in der EU. Die Ausgaben des ESF sind erheblich: Sie belaufen sich auf rund 10 % des Gesamthaushaltes der EU. Er setzt auf eine Kofinanzierung nationaler, regionaler und lokaler Projekte, die zum Ziel haben, a) die Beschäftigungsquote zu erhöhen, b) die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern oder c) die Integration in den Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten und ihrer Regionen zu fördern.

Die Mitgliedstaaten der EU und ihre Regionen planen gemeinsam mit der Europäischen Kommission die 7-jährigen Programme. In diesen Programmen werden die geförderten Tätigkeitsfelder, die geographisch oder thematisch bestimmt sein können, beschrieben. Das führt dazu, dass sich Fördermöglichkeiten ändern können und die Mittel immer gedeckelt sind. Spät im Jahr startende Transfermaßnahmen haben es daher regelmäßig schwerer, noch ESF-Mittel für das zu Ende gehende Jahr zu erhalten.

Im Förderzeitraum 2007 bis 2013 wurden rund 75 Milliarden Euro für Projekte zur Beschäftigungsförderung eingesetzt. Die Finanzierung wird für 6 spezielle Bereiche bewilligt:

- Förderung des Humankapitals (34 % der Gesamtfinanzierung)
- Verbesserter Zugang zu Beschäftigung und Nachhaltigkeit (30 %)
- Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Firmen, Unternehmen und Unternehmern (18 %)
- Bessere soziale Eingliederung benachteiligter Personen (14 %)
- Stärkung der institutionellen Kapazitäten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene (3 %)
- Mobilisierung für Reformen in den Bereichen Beschäftigung und Eingliederung (1 %).

In den jeweiligen Regionen variiert die Verteilung der Mittel je nach den lokalen und regionalen Prioritäten.³ Es ist daher sinnvoll, die ESF-Mittel anzustreben, diese aber nicht fest einzuplanen.

³ Vgl. <http://www.esf.de> siehe Förderschwerpunkte 2014-2020

„Frei werdende bzw. nicht verbrauchte Finanzmittel werden von der [Firma] für weitere, nicht aus ESF-Mitteln gedeckte Qualifizierungsmaßnahmen verwandt oder können mit Zustimmung des Beirats zur Verlängerung der Vertragslaufzeiten der [...] -Beschäftigten verwandt werden.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Die Förderung setzt in der Regel einen Eigenanteil des Unternehmens voraus. Dieser Eigenanteil wird aus dem Qualifizierungstopf der Transfergesellschaft bezahlt oder gesondert vereinbart und zusätzlich vom abgebenden Unternehmen zur Verfügung gestellt. Eine konkrete Bezifferung in Prozentwerten zu der Gesamtleistung bietet sich nicht an, da die erforderlichen Eigenbeteiligungen unterschiedlich hoch ausfallen können.

„Kosten der Transfergesellschaft [...]

- die vorgeschriebenen Beträge für den Eigenanteil an Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen der Bestimmungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden (Qualifizierungs-Budget)
- die Kosten für ein professionelles Coaching-Programm.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

„Die [Firma] trägt den erforderlichen Eigenanteil für öffentliche Fördermittel, insbesondere aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) und für Fördermittel der Bundesagentur für Arbeit sowie ggf. für Fördermittel des jeweiligen Bundeslandes.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/349/2004

Für den Förderzeitraum 2014 bis 2020 wurden neue Schwerpunkte der Förderung vereinbart⁴ (vgl. Kap. 5.2.5):

- Durch die Bereitstellung von mindestens 20 % der Fondsmittel für soziale Eingliederung erhalten Menschen mit besonderen Schwierigkeiten und Mitglieder benachteiligter Gruppen mehr Unterstützung, damit sie die gleichen Chancen für eine Integration in die Gesellschaft haben.
- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit für alle wird in alle Maßnahmen eingebunden und zudem durch besondere Initiativen unterstützt.
- Der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wird größeres Gewicht verliehen. Mit der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen werden in Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeit von über 25 % Jugendliche unterstützt, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren. Die Bemühungen der Mitgliedstaaten, ihre Pläne zur praktischen Umsetzung der Jugendgarantie zu verwirklichen, werden mit mindestens 6,4 Mrd. Euro gefördert.

2.4.10 Zweitarbeitsvertrag, Praktikum und Vermittlung mit Rückkehrrecht

Es gibt verschiedene Optionen während der Zeit in einer Transfergesellschaft in andere Unternehmen oder Tätigkeitsbereiche hineinzuschnuppern.

⁴ Vgl. <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=de>.

- Praktika werden von der Transfergesellschaft gern vermittelt, weil sie die Vermittlungschancen deutlich erhöhen. Während eines Praktikums werden das Gehalt und die Sozialversicherungsbeiträge durch die Transfergesellschaft in vollem Umfang weitergezahlt und die Beschäftigten sind über die Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- Ein Zweitarbeitsverhältnis ist in verschiedenen Varianten möglich. Der Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft bleibt jeweils bestehen. Bei der einen Variante ruht er ohne Gehaltszahlungen, da der neue Arbeitgeber ein Gehalt zahlt (vgl. Kap. 2.4.11). Bei der anderen Variante läuft er mit Gehaltszahlungen durch die Transfergesellschaft weiter, die Beschäftigten werden jedoch für das Zweitarbeitsverhältnis freigestellt. Das neue Unternehmen zahlt keine Leistungen. Die Beschäftigten haben in beiden Fällen die Möglichkeit, in die Transfergesellschaft zurückzukehren, wenn die neue Beschäftigung nach einer Probephase bis zu 6 Monaten (§ 111 Abs. 7 Nr. 2 SGB III) nicht weitergeführt werden soll. Durch das Zweitarbeitsverhältnis verlängert sich jedoch der befristete Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft nicht. Es kann nur noch die Restdauer in Anspruch genommen werden, zumindest wenn die Gehaltszahlungen und damit Transferkurzarbeitergeld weiterhin flossen.
- Auch eine Nebentätigkeit ist grundsätzlich möglich (vgl. Kap. 2.4.2).

„Als eine solche Qualifizierungsmaßnahme gilt auch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im Rahmen eines Zweitarbeitsverhältnisses oder einer Arbeitnehmerüberlassung. Daneben wird der/die Mitarbeiter/in für längerfristige oder gar unbefristete Tätigkeiten außerhalb der Beschäftigungsgesellschaft vermittelt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/700/2007

Laut § 111 Abs. 7 SGB III gilt eine längstens 6 Monate dauernde Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zum Zwecke der Qualifizierung ausdrücklich als geeignet:

„(7) Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. Als geeignet gelten insbesondere

1. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, für die und für deren Träger eine Zulassung nach dem Fünften Kapitel vorliegt, oder
2. eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen.“

Das Zweitarbeitsverhältnis als „Schnupperarbeitsverhältnis“ zu bezeichnen, ist eine nette Idee. Dass durch diese Zeit bei anderen Unternehmen die Gesamtzeit in der Transfergesellschaft nicht verlängert wird, ist ein wichtiger Hinweis. Es wäre jedoch noch anzufügen gewesen, dass das Schnupperarbeitsverhältnis längstens 6 Monate dauern kann.

„Die Transfergesellschaft wird in Absprache mit den Arbeitnehmern/innen diesen ermöglichen, ein ‚Schnupperarbeitsverhältnis‘ bei einem neuen Arbeitgeber mit einem Wiedereinstellungsanspruch bei der Transfergesellschaft einzugehen. Die Dauer der Aufrechterhaltung des Wiedereinstellungsanspruches ist schriftlich zu vereinbaren. Ein solcher Anspruch kann jedoch nicht zur Verlängerung der vertraglich festgelegten Verweildauer in der Transfergesellschaft führen, wobei die Zeit zwischen Austritt und Wiedereinstellung bei der Berechnung der Verweildauer anzurechnen ist.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/202/2003

In einer anderen Vereinbarung werden die verschiedenen Varianten der „Qualifizierung“ bei anderen Unternehmen oder des Ausprobierens ausdrücklich erwähnt. Klargestellt wird zusätzlich, dass ein Ausprobieren etwa in Form eines Praktikums 6 Monate lang möglich ist. Bezahlt das dritte Unternehmen dafür kein Entgelt, leistet die Transfergesellschaft ihre Zahlungen weiterhin.

„Es kann auch die Inanspruchnahme weiterer Leistungen einer Transfermaßnahme in Frage kommen. Als solche gilt auch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem oder mehreren Arbeitgebern. Daneben werden die Beschäftigten für länger befristete oder gar unbefristete Tätigkeiten außerhalb der Beschäftigungsgesellschaft vermittelt. Möglich ist auch die Teilnahme an Praktika, die der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben dienen, maximal für die Dauer von 6 Monaten, ohne dass hierdurch die Ansprüche auf Zahlungen aufgrund des Arbeitsverhältnisses mit der TG berührt werden.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Auch ein Praktikum im Ausland wäre denkbar. Seitens der Bundesagentur für Arbeit ist – anders als beim konjunkturellen und Saison-Kurzarbeitergeld – die Zahlung von Transfer-Kurzarbeitergeld auch für ein Auslandspraktikum möglich. Regelungen dazu waren in den ausgewerteten Vereinbarungen jedoch nicht vorhanden. Wichtig ist in solch einem Fall, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Transfergesellschaft und dem Beschäftigten, der das Praktikum absolvieren möchte, fortbesteht und kein eigenständiges oder weiteres versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (auch nach deutschem Recht) mit dem ausländischen Betrieb begründet wird, in dem das Praktikum absolviert wird. Nur dann bleibt die deutsche Sozialversicherungspflicht (wie Krankenversicherung) bestehen. Bei der Vermittlung von Praktika und besonders bei längeren Zweitarbeitsverhältnissen sollten die Zumutbarkeit der Tätigkeiten, die Entfernung zum Arbeitsort sowie spätere materielle Fragen berücksichtigt werden (vgl. Kap. 2.4.11).

„Eine Vermittlung durch die Transfergesellschaft in ein Dauerarbeitsverhältnis oder Zweitarbeitsverhältnis erfolgt ausschließlich im zumutbaren Rahmen. Zumutbar ist eine Tätigkeit nur, wenn mindestens 85 % des bisherigen [...] Einkommens (bezogen auf das zu erwartende Gehalt) gezahlt werden und der neue Arbeitsort mit einer täglichen Fahrtzeit von max. 1 Stunde insgesamt (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) erreicht werden kann.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Ein Kriterium der Zumutbarkeit sind auch im Zweitarbeitsverhältnis die Arbeitsbedingungen, dabei insbesondere die Arbeitszeiten. Ein Wechsel in Schichtarbeit beispielsweise ist wahrscheinlich nicht für alle Betroffenen einfach einzurichten oder auch grundsätzlich nicht gewünscht.

„Die Arbeitszeit in der [Firma] Transfer entspricht der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit bei [Firma]. Während eventueller Praktikumszeiten richtet sich die Arbeitszeit nach den Bestimmungen des Praktikumsbetriebes.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

2.4.11 Vermittlung, Ausscheiden, Eigenkündigung oder Pause

Das Ziel der Transferzeit ist erreicht, wenn ein Jobsuchender erfolgreich an einen neuen Arbeitgeber vermittelt wird oder selbst einen neuen Arbeitsplatz findet. Daher sollten alle Hürden, die einen Wechsel behindern könnten, aus dem Weg geräumt werden. Dazu gehört unter anderem, die Kündigungsfrist seitens der Beschäftigten im Idealfall auf einen Tag zu verkürzen.

„Der Mitarbeiter kann zur Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses bzw. einer selbstständigen Tätigkeit jederzeit das befristete Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft durch schriftliche Erklärung mit einer Frist von einem Werktag beenden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Eigenkündigungen der Beschäftigten sind jederzeit mit einer verkürzten Kündigungsfrist von 14 Tagen möglich. Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen kann die Beendigung sofort oder zum Ende des Ruhenszeitraums herbeigeführt werden. Den Beschäftigten stehen auch in diesem Fall die Leistungen aus diesem Sozialplan zu.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Zur Risikominimierung kann die Transfergesellschaft ebenfalls beitragen. Schließlich muss im neuen Arbeitsverhältnis zunächst eine Probezeit überstanden werden. Für diese Zeit sollte das Arbeitsverhältnis mit der Transferfirma nicht gleich beendet, sondern ruhend gestellt werden. In der Ruhenszeit ruhen sowohl die Pflichten der Transfergesellschaft (z. B. Gehaltszahlung oder Coaching) als auch die Pflichten der Beschäftigten (z. B. Pflicht zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen). Wird das neue Arbeitsverhältnis tatsächlich in der Probezeit vom Beschäftigten oder dem neuen Unternehmen beendet, tritt das Transferarbeitsverhältnis wieder in Kraft.

„Wird der Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz vermittelt, ruht das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft zunächst für die Dauer der Probezeit, maximal für 6 Monate. Wird der Arbeitsvertrag beim neuen Arbeitgeber innerhalb dieser Frist beendet, so lebt der Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft wieder auf (Rückkehrrecht). Dies gilt jedoch maximal für die Dauer der Laufzeit der Transfergesellschaft.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Manchmal wird von Freistellung gesprochen, wenn eine Ruhendstellung gemeint ist. Klar ist: Während der Freistellung läuft die Zeit in der Transfergesellschaft weiter, da diese für einen bestimmten Zeitraum befristet ist – unabhängig davon, ob die oder der einzelne teilnimmt oder nicht. Eine Rückkehr kann demnach nur für die Restlaufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft erfolgen. Angenommen: Das Transferarbeitsverhältnis war auf 12 Monate ausgerichtet; nach 4 Monaten erfolgt eine Vermittlung, der neue Arbeitgeber kündigt jedoch das Probearbeitsverhältnis nach 3 Monaten; daraufhin stehen noch 5 Monate Restlaufzeit bei der Transfergesellschaft zur Verfügung.

„Bei der Freistellung handelt es sich nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft. Mitarbeiter können nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem neuen Arbeitgeber, z. B. wegen des Nichtbestehens der Probezeit, in die

[Transfergesellschaft] zurückkehren. [...] Der Anspruch auf Rückkehr in die Transfergesellschaft besteht höchstens bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses mit der [Transfergesellschaft].“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/466/2005

Die Zumutbarkeit künftiger Arbeitsplätze hinsichtlich Gehalt, Wegezeiten oder Arbeitszeiten wird häufig im Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geregelt (vgl. Kap. 2.4.2). Es schadet jedoch nicht, die Grundlinien schon im Transfersozialplan festzulegen. Insbesondere gilt es, die Frage der Zumutbarkeit und der Gleichwertigkeit der neuen Beschäftigung zu klären. Der Bezug auf § 140 SGB III würde nicht genügen, da demnach eine sehr weite und ungünstige Zumutbarkeit gilt. Diese kommt auf die Beschäftigten ohnehin zu, wenn in der Transfergesellschaft keine Vermittlung erreicht wird. Daher sollte der Anspruch an die Transferexperten höher sein und eine mindestens gleichwertige Tätigkeit ohne zusätzliche starke Belastungen durch Fahrtzeiten oder beispielsweise Nachtdienst erreichbar sein.

„Eine Vermittlung durch die Transfergesellschaft in ein Dauerarbeitsverhältnis oder Zweitarbeitsverhältnis erfolgt ausschließlich im zumutbaren Rahmen. Zumutbar ist eine Tätigkeit nur, wenn mindestens 85 % des bisherigen[...]Einkommens (bezogen auf das zu erwartende Gehalt) gezahlt werden und der neue Arbeitsort mit einer täglichen Fahrtzeit von max. 1 Stunde insgesamt (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) erreicht werden kann.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Diesen Automatismus streben die Betriebsparteien in der nächsten Regelung nicht an. Sie stellen es den Beschäftigten frei, welche Option sie wählen. Da häufig mit einem früheren Ausscheiden sogenannte Speedprämien (vgl. Kap. 2.4.12) verbunden sind, müssen die Betroffenen in manchen Fällen wählen was ihnen wichtiger ist: die Sicherheit, zurückkehren zu können, oder eine höhere Abfindung.

„Ihm steht es frei, das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft zum Zwecke der Erprobung eines neuen Arbeitsverhältnisses durch Abschluss einer Ruhensvereinbarung für längstens sechs Monate ruhend zu stellen und bei Scheitern der Arbeitsaufnahme in die Transfergesellschaft maximal bis zur für den Arbeitnehmer nach Sozialplan [...] zur Anwendung kommenden Verweildauer zurückzukehren.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

Auch ein Übergang aus der Transfergesellschaft in die Altersrente ist denkbar. Häufig wird das erst realisierbar mit einer Phase der Arbeitslosigkeit, die an die Transfergesellschaft anschließt. Die vielen Varianten des Rentenrechts sollen hier nicht aufgeführt werden, zumal sich Details oft schnell ändern. Meistens wird die Altersrente nicht abschlagsfrei erreichbar sein. Treten jedoch betriebliche Altersversorgungsregelungen hinzu, kann das Ergebnis besser aussehen – wie in folgender Vereinbarung.

„Beschäftigte Mindestalter 50 Jahre – Höchstalter 54 – Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung:

Beginn der Rentenzahlung gemäß den Regelungen der [Firma] ab dem 55. Lebensjahr, soweit er sich zu diesem Zeitpunkt nicht in einer Transfergesellschaft befindet. Der Beschäftigte, der in die Transfergesellschaft gewechselt ist, erhält diese Rentenzahlung beim Ausscheiden ab dem Monat der seinem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft folgt, wenn er zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr erreicht hat bzw. sobald er das 55. Lebensjahr erreicht.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/368/2003

Sonderfall

Nicht ganz risikolos ist die gut gemeinte Formulierung im Folgenden. Sie soll den Beschäftigten die Rückkehr in die alte Firma ermöglichen.

„Während der Verweildauer in der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft für längstens 12 Monate erhält der Mitarbeiter die Option eines Rückkehrrechtes für den Fall, dass zwischenzeitlich Arbeitsplätze im Unternehmen frei werden oder geschaffen wurden und der Mitarbeiter im Rahmen seiner Qualifikation und Erfahrung geeignet ist, die dort geforderte Tätigkeit auszuüben.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/331/2001

Allerdings gilt der Grundsatz, dass Transferkurzarbeitergeld nicht gezahlt wird, wenn für eigene Zwecke des Unternehmens oder im Konzern verbundene Unternehmen ausgebildet oder versucht wird, eine Art verlängerte Kurzarbeit Null zu erreichen: „§ 111 Abs. 8 SGB III Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens zu besetzen, oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen. § 110 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.“

Voraussetzung ist jedoch, dass eine entsprechende Planung (direkter Vorsatz) vorliegt (Brand 2012, S. 440). Wenn sich während der Maßnahme die betrieblichen Planungen ändern und deshalb die von Entlassung Bedrohten doch einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes erhalten, ist der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld (auch rückwirkend) nicht ausgeschlossen.

In einem weiteren Fall kann von diesem Grundsatz abgewichen werden: und zwar wenn das Ziel die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt war, dieses Ziel jedoch nicht erreicht wurde. Sind dann beim bisherigen Arbeitgeber zufällig passende Stellen frei, ist eine Rückkehr möglich, ohne die Leistungen an die Bundesagentur für Arbeit erstatten zu müssen: „§ 111 Abs. 7 SGB III [...] Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, deren Ziel die anschließende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist, und wurde das Ziel der Maßnahme nicht erreicht, steht die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb dem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.“ Bei der Regelung eines Rückkehrrechtes wie in der zuletzt zitierten Vereinbarung (Metallerzeugung- und -bearbeitung, 100100/331/2001) ist daher Vorsicht geboten. Ein jederzeitiges Rückkehrrecht führt jedenfalls zum Ausschluss vom Kurzarbeitergeld und von sonstigen Fördermitteln. Wenn das Unternehmen alles? was? zahlen wollte unklar, ist die Option zur Rückkehr in die alte Firma für die Beschäftigten sicher eine gute Regelung.

2.4.12 Speedprämie bei vorzeitiger Vermittlung

Vorrangiges Ziel der Transfergesellschaften ist es, die Teilnehmenden in neue Arbeit zu vermitteln. Daneben können andere persönliche Ziele verfolgt werden, wie zum Beispiel der Übergang in die Selbstständigkeit oder in die Rente. Der Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis erfolgt während der gesamten Laufzeit und quasi vom ersten Tag an, erreicht aber nach den Ermittlungen der Bundesagentur für Arbeit nur knapp über 50 % zum Ende des Jahres (vgl. BA 2013, S. 4).

Die realen Vermittlungsquoten differieren sehr stark. Das boersenblatt.net (24.3.2014)⁵ ermittelte nach eigenen Recherchen eine bundesweite Vermittlungsquote von 25 bis 80 %. Die Vermittlungsquote bei einer insolventen Werft in Hamburg lag bei 60 % (Hamburger Abendblatt 5.3.2014). Die Vermittlungsquote bei den ehemaligen HDM-Beschäftigten der Standorte Heidelberg und Wiesloch lag nach Angaben der IG Metall (2012, S. 9) bei ca. 80 %. Diese Vermittlungsgröße teilt sich dann wie folgt: Rund 3/4 aller neuen Arbeitsplätze sind Vollzeit-arbeitsplätze mit Festanstellung. Ungefähr 1/8 sind befristete Arbeitsverträge und ungefähr 1/8 sind Arbeitsverträge bei Zeitarbeitsunternehmen.

Wenn also bis zu 80 % der Beschäftigten vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausscheiden und eigentlich Anspruch auf eine längere Laufzeit hätten, stellt sich die Frage: Was passiert mit den für sie vorgesehenen Mitteln in der Transfergesellschaft: die Aufstockungsbeträge auf das Transferkurzarbeitergeld, die Remanenzkosten, die nicht verbrauchten Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen sowie die internen Kostenanteile des Transferunternehmens?

Speedprämie

Die sogenannte Speedprämie stellt einen finanziellen Anreiz für die Beschäftigten dar, sich intensiv um eine neue Beschäftigung zu bemühen und schnell wieder aus der Transfergesellschaft auszuscheiden. Dabei geht es insbesondere um die Höhe der Leistungen, die an die Beschäftigten zu zahlen sind. Zunächst sollten sich die Vertragsparteien jedoch über die Voraussetzungen einigen, unter denen von einem zu vergütenden vorzeitigen Ausscheiden auszugehen ist. Dazu wird in der folgenden Vereinbarung klargestellt: Ein vorzeitiges Ausscheiden liegt dann nicht vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Transfergesellschaft vorzeitig aus einem Grund gelöst wird, den die bzw. der Beschäftigte zu vertreten hat.

„Ein vorzeitiges Ausscheiden liegt nicht vor, wenn die [Firma] das Vertragsverhältnis vor Fristablauf aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Kündigungsgrund gelöst hat.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/248/2002

Teilweise wird der erste Monat des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft ausgenommen, um zu vermeiden, dass Beschäftigte nur wegen des „Mitnahmeeffekts“ in die Transfergesellschaft eintreten, obwohl sie bereits einen neuen Job haben.

„Mitarbeiter, die vorzeitig aus der [Transfergesellschaft] ausscheiden, erhalten für jeden vollendeten Monat, den sie nicht in der [Transfergesellschaft] verbringen, eine Startprämie von 500,- € brutto, wobei für den ersten [Transfergesellschaft]-Monat keine Startprämie bezahlt wird.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Eine ähnliche Interessenlage besteht, wenn schon vor Eintritt in die Transfergesellschaft ein gleichwertiger Arbeitsplatz durch das bisherige Unternehmen oder die Transfergesellschaft angeboten wurde.

⁵ Vgl. boersenblatt.net vom 24.03.2014 zum Thema Transfergesellschaften: <http://www.boersenblatt.net/787746>.

„Dies gilt ebenfalls nicht bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber, bei dem vor Eintritt in die Transfergesellschaft durch die Transfergesellschaft ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wurde.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100300/269/2003

Es ist möglich, nach der Erprobung bei einem Unternehmen in die Transfergesellschaft zurückzukehren (Zweiterbeitsverhältnis). Da die Probezeit aber nicht die Dauer der Transfergesellschaft insgesamt verlängert, muss dafür eine Regelung getroffen werden. Erbrachte die Transfergesellschaft während der Ruhendstellung des Arbeitsvertrages keine Leistungen, kann dies zu einer höheren Speedprämie führen.

„Erfolgt das Ausscheiden aus der Transfergesellschaft nach einer Ruhendstellung des Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft, gilt die Regelung auch für den gesamten Zeitraum der Ruhendstellung. Die Bruttoabfindung wird jedoch erst am Ende des Monats nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/671/2012

Explizit keine Speedprämie wird für den Zeitraum des Ruhens laut folgender Vereinbarung gewährt.

„Dies gilt nicht für den Zeitraum einer etwaigen Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft. Unter Ruhendstellung sind die Fälle gedacht, in denen das Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, insbesondere bei unbezahlttem Urlaub, Wehr- oder Ersatzdienst, Erziehungsurlaub, Krankheit nach Ende der Entgeltfortzahlung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100300/269/2003

Die nachstehende Vereinbarung liest sich so, als solle bei einer Ruhendstellung die Speedprämie für den Zeitraum des Ruhens auch dann gezahlt werden, wenn die oder der Beschäftigte nach Ruhendstellung des Arbeitsvertrages wieder in die Transfergesellschaft eintritt.

„Für jeden Monat, den der Beschäftigte vor dem [...] vereinbarten Befristungsendtermin endgültig ausscheidet bzw. das Arbeitsverhältnis mit der [Transfergesellschaft] ohne Leistungsbezug ruhend stellt, erhält der Beschäftigte eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % der individuell frei werdenden Remanenzkosten brutto.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/585/2010

Im Folgenden ist unklar, was passiert, wenn nach der Ruhendstellung ein Wiedereintritt in die Transfergesellschaft erfolgt.

„Scheidet ein/e Mitarbeiter/in aufgrund des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages oder der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft aus oder wird der Arbeitsvertrag ruhend gestellt, so erhält er/sie für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens 50 % der Aufstockungszahlungen und der kalkulatorischen Sozialversicherungsbeiträge nach Ende der Transfergesellschaft als zusätzliche Brutto- Abfindung von der Transfergesellschaft ausgezahlt. Bei einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung des/r Mitarbeiters/in durch die Transfergesellschaft, welche im Verhalten oder der Person des/der Mitarbeiters/in begründet ist, entfällt der Abfindungsanspruch.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Höhe der Prämie

In einigen Vereinbarungen wird ein Pauschalbetrag für jeden (vollen) Monat bzw. jede (volle) Woche der nicht in Anspruch genommenen Verweildauer ausgewiesen. Die Höhe hängt von der Aufstockungsleistung und der Höhe von Qualifizierungsmitteln in der Transfergesellschaft ab. In diesem Fall sind es 500,- € brutto je Monat.

„Scheidet der Mitarbeiter vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft aus dem Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft aus, so erhält er eine Sprinterprämie für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens in Höhe von 500,- € als zusätzliche Bruttoabfindung von der Transfergesellschaft ausgezahlt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/671/2012

Im Folgenden sind es 900,- € brutto je Monat, aber wie im letzten Beispiel werden nur volle Monate berücksichtigt.

„Bei vorzeitigem Ausscheiden aus der [Transfergesellschaft] erhöht sich die nach der Rahmen-Betriebsvereinbarung zu Restrukturierungsmaßnahmen vom 01.10.2003 gezahlte Abfindung um 900,- € brutto für jeden vollen Monat der nicht in Anspruch genommenen Verweildauer.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

Letztlich führt allerdings die taggenaue Berechnung zu einer höheren Prämie.

„Angefangene Monate werden dabei anteilig nach Kalendertagen berechnet. Die Aus-/Zahlung der ‚Sprinterprämie‘ erfolgt zwölf Monate nach Vertragsbeginn mit der Transfergesellschaft.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/466/2005

Fast Spitzenreiter ist diese Regelung mit 1.000,- € je Monat brutto. Die Zahlung erfolgt aber nicht als Abfindung, sondern als zusätzliche steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung. Bei einer Abfindung könnten steuerrechtliche Vergünstigungen greifen.

„Für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens ab dem 01.07.2005 aus der [Transfergesellschaft] erhält der Mitarbeiter eine zusätzliche Steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung in Höhe von 1.000,- €. Die Auszahlung erfolgt am Ende der individuell vereinbarten Vertragsdauer.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/349/2004

Beim Spitzenreiter mit 300,- € pro Woche bleibt offen, ob dieser Betrag als Abfindung oder als zusätzliche Vergütung gezahlt wird.

„Im Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfersgesellschaft erhält der/die Mitarbeiter/in von der Transfersgesellschaft einen Einmalbetrag in Höhe vom 300,- € je voller Arbeitswoche brutto der aufgrund der vorzeitigen Beendigung von der Transfersgesellschaft eingesparten Bruttovergütung; Teilzeitkräfte erhalten diese Abfindungsbeträge anteilig im Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit. Unberücksichtigt bleibt das eventuell eingesparte Transferkurzarbeitergeld.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/700/2007

Statt diesen pauschalen Prämienregelungen wird teilweise eine zeitanteilige Vergütung der entfallenden Kosten gewährt. Dabei handelt es sich um ersparte Aufwendungen, die häufig auch dem bisherigen Arbeitgeber erstattet werden müssen.

„Arbeitnehmer, die aufgrund eigener erfolgreicher Aktivitäten oder der der TG vor der nach Ziff. 1.2 vorgesehenen Dauer aus der TG ausscheiden und in den Arbeitsmarkt eingegliedert wurden, erhalten für jeden vollen Monat der hierdurch entfallenden Kosten (Remanenzkosten [...], Kosten für Profiling [...], Verwaltungs- und monatliche Aufwandspauschale, ausschließlich der Qualifizierungskosten) diese zeitanteilig vergütet. Der ermittelte Betrag wird zusätzlich zu dem bereits gezahlten Betrag aufgrund Ziff. 2.1 und nach entsprechendem Nachweis als Abfindung gezahlt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/594/2005

Unglücklich ist es, wenn die Beschäftigten wie in zuletzt zitierter Vereinbarung diese Kosten durch entsprechenden Einsatz ihrer Abfindung ohnehin eingebracht haben. Den größten Anteil an den Kosten machen die Remanenzkosten aus (vgl. Kap. 2.4.5). Die Prämie kann einige Prozent bis zu 100 % der ersparten Kosten betragen.

„Scheidet der Mitarbeiter vorzeitig aus der Transfersgesellschaft aus, ohne dass dazu eine Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung Anlass ist, erhält der Mitarbeiter von der Transfersgesellschaft eine Abfindung in Höhe von 25 % der eingesparten Remanenzkosten.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/326/2004

„Bei vorzeitigem, endgültigem Ausscheiden aus der Transfersgesellschaft erhält der Mitarbeiter pro Monat des vorzeitigen Ausscheidens 50 % der eingesparten Remanenzkosten [...] ausgezahlt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/407/2003

Vererbbar wird der Anspruch in jedem Fall, wenn dies die Parteien so regeln.

„Soweit der Beschäftigte während seines Aufenthaltes in der Transfersgesellschaft verstirbt, wird der nach den vorstehenden Bestimmungen nicht verbrauchte Teil, der Remanenzkosten an den Erben ausgezahlt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/368/2003

Aufstockungsbetrag

Viele Vereinbarungen sehen vor, dass ein ersparter Aufstockungsbetrag regelmäßig als zusätzliche Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft anteilig oder vollumfänglich je Woche oder Monat gezahlt wird.

„Im Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft erhält der/die Beschäftigte von der Transfergesellschaft einen Einmalbetrag in Höhe von 75 % der ersparten Aufstockungsbeträge (ohne Einmalzahlung und Transferkurzarbeitergeld) je voller Arbeitswoche brutto für die restliche Dauer des Arbeitsvertrages als Abfindung. Dies gilt jedoch nicht im Fall einer Kündigung durch die Transfergesellschaft.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

„[...] für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens [werden] 50 % der Aufstockungszahlungen und der kalkulatorischen Sozialversicherungsbeiträge nach Ende der Transfergesellschaft als zusätzliche Brutto- Abfindung von der Transfergesellschaft ausgezahlt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Die nächste Klausel könnte über den Aufstockungsbetrag hinausgehen. Sie stellt richtigerweise auf die von den Beschäftigten quasi selbst eingebrachten Zahlungen ab. In dieser Transferregelung haben die Beschäftigten durch den Übergang in die Transfergesellschaft ihre Kündigungsfrist beim bisherigen Arbeitgeber verkürzt. Die Gehaltszahlungen für die Kündigungsfrist flossen in die Transfergesellschaft. Nachvollziehbar wird dieses Geld an die Beschäftigten ausgezahlt, wenn es nicht verbraucht ist, weil sie vor dem Ende der Transferzeit ausscheiden.

„Die Gesellschaft zahlt an die Transfergesellschaft die durch die Verkürzung der individuellen Kündigungsfristen ersparten Aufwendungen (Bruttogehälter – stete Bezüge – und AG-Anteil zur Sozialversicherung) aus; weitere finanzielle Leistungen der Gesellschaft sind ausdrücklich ausgeschlossen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

Der folgende Passus berücksichtigt alle Kostenpositionen.

Mit dem freiwilligen Ausscheiden aus der Transfergesellschaft nach dem 31.01.2011 erhalten die Beschäftigten eine Abfindung in Höhe von 75 % der für die [Firma] bei Verbleib bis zum Ende der Transfergesellschaft anfallenden Kosten. Diese bestehen aus

- Aufstockungsbetrag
- Qualifizierungskosten
- Regiekosten
- ggf. weitere Nebenkosten der Transfergesellschaft.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

Anteilige Auszahlung an die Unternehmen

Denkbar ist auch, dass a) die ersparten Aufwendungen anteilig an die Beschäftigten in der Transfergesellschaft ausgezahlt werden, b) die ersparten Aufwendungen in der Transfergesellschaft verbleiben bzw. c) anteilig an den bisherigen Arbeitgeber zurückgezahlt werden bzw. d) in andere Leistungen umgewandelt werden oder e) in einen Härtefonds einfließen.

„Bei einem vorzeitigen endgültigen Ausscheiden eines Beschäftigten aus der TG, das nicht auf Vermittlungsbemühungen der [Firma] beruht, erhalten die jeweiligen Arbeitnehmer von der TG eine Abfindung in Höhe von 70 % der auf Seiten der TG durch das Ausscheiden ersparten Aufwendungen. Weitere 15 % der ersparten Aufwendungen verbleiben bei der TG für ihre Vermittlungsbemühungen, die restlichen 15 % fließen in den Härtefonds, über dessen Verteilung der Betriebsrat nach Anhörung des Arbeitgebers ab dem 01.04.2015 entscheidet [...]. Eine Ruhendstellung steht einem endgültigen Ausscheiden mit der Maßgabe gleich, dass die Verwaltungskosten der TG nicht in die Berechnung einbezogen werden.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

„Wird ein Mitarbeiter vor Ablauf seines befristeten Arbeitsvertrages mit der [Transfergesellschaft] in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt, so fließt ein Drittel der Remanenzkosten ebenfalls in den Härtefonds. Darüber hinaus werden dem Härtefonds für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellte, aber nicht abgerufene Mittel zugeführt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Nachvollziehbar ist auch das Vorgehen im Folgenden: Bei übrig gebliebener Transferzeit werden die Aufstockungsbeiträge anteilig an die Beschäftigten und die ersparten Sozialversicherungsanteile anteilig an den bisherigen Arbeitgeber ausgezahlt.

„Bei vorzeitigem Ausscheiden werden an den Arbeitnehmer die ersparten Aufstockungsbeträge und an die Arbeitgeberin die ersparten Sozialversicherungsanteile gezahlt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

Nachstehend werden, wenn Beschäftigte ausscheiden, die ersparten Remanenzkosten in ein zusätzliches Qualifizierungsbudget umgewandelt – eine sehr solidarische Idee. Diejenigen Beschäftigten, die noch keine neue Tätigkeit gefunden haben und in der Transfergesellschaft bleiben, können so weitere oder höherwertige Qualifikationsmaßnahmen erhalten.

„Scheidet ein Mitarbeiter vor Ablauf der Befristung endgültig aus der Transfergesellschaft aus, stehen 60 % der ersparten Remanenzkosten dem Unternehmen [...] zu. Die übrigen 40 % sind für die Zahlung eventueller Vermittlungsprovisionen an die Transfergesellschaft sowie für Qualifizierungsmaßnahmen in der Transfergesellschaft zu verwenden, die nicht oder nicht in vollem Umfang von öffentlichen Stellen gefördert werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Die Regelung über das Einfließen ersparter Remanenzkosten in einen Härtefonds lässt noch mehr Spielraum, um den in der Transfergesellschaft verbliebenen Beschäftigten bestmöglich zu helfen.

„Für den Härtefonds wird ein Betrag in Höhe von 5% aller gemäß § 9 gezahlten Entlassungsabfindungen zur Verfügung gestellt. Wird ein Mitarbeiter vor Ablauf seines befristeten Arbeitsvertrages mit der [Transfergesellschaft] in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt, so fließt ein Drittel der Remanenzkosten ebenfalls in den Härtefonds. Darüber hinaus werden dem Härtefonds für Qualifizierungsmaßnahmen bereitgestellte, aber nicht abgerufene Mittel zugeführt.“

🔑 ANONYM, 100300/336/2004

Aber auch die vollständige Rückerstattung an das finanzierende Unternehmen ist denkbar und wurde vereinbart.

„Bei frühzeitigem Ausscheiden erfolgt eine Rückerstattung durch die BQG. Sollten am Ende der Maßnahmen die verfügbaren Mittel aller BQG-Berechtigten nicht zu 70 % ausgeschöpft werden, kann als Härtefallregelung der Differenzbetrag für zusätzliche Maßnahmen bei betriebsbedingten Kündigungen eingesetzt werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

„Die Mittel werden im Sinne dieses Vertrages ausschließlich für die ehemaligen Mitarbeiter der Firma verwandt. Nach Ende der Maßnahme bei der Transfergesellschaft fließen vorhandene Restmittel an die Firma zurück.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/592/2010

Kompliziert ist die nachfolgende Bestimmung. Sie setzt bestimmte Erfüllungsquoten voraus, um zusätzliche Abfindungsleistungen zu generieren. Für die Beschäftigten wird nicht transparent, ob und was genau sie zu erwarten haben, wenn sie vorzeitig ausscheiden.

„Bei frühzeitigem Ausscheiden erfolgt eine Rückerstattung durch die BQG. Sollten am Ende der Maßnahmen die verfügbaren Mittel aller BQG-Berechtigten nicht zu 70 % ausgeschöpft werden, kann als Härtefallregelung der Differenzbetrag für zusätzliche Maßnahmen bei betriebsbedingten Kündigungen eingesetzt werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

Die folgende Formulierung ist klarer. Ihr gemäß erhalten die Beschäftigten die ihnen zustehenden „Guthaben“ – ein zusätzlicher materieller Anreiz für das vorzeitige Ausscheiden.

„Bei Ausscheiden des/der Mitarbeiters(in) aus der Transfergesellschaft werden Guthaben aus ihrem/seinem Transferkonto an die/den Mitarbeiter(in) ausgeschüttet.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

2.4.13 Zusätzliche Zahlungen für Mitarbeiter ohne Anschlussbeschäftigung

Ein Misserfolg des Transfers ist nicht auszuschließen. Stets hat ein mehr oder weniger großer Teil der Beschäftigten nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft keine Anschlussbeschäftigung: Sie konnten nicht erfolgreich vermittelt werden und die eigenen Bemühungen waren erfolglos. Idealerweise wird diesen Kolleginnen und Kollegen eine weitere Hilfe zur Verfügung gestellt, um die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitslosigkeit abzufedern. Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen enthalten allerdings keine entsprechenden Regelungen. Nur vereinzelt wird dieser Problematik Rechnung getragen, wobei die jeweiligen Regelungen sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Eine Variante ist eine pauschale Zahlung an Beschäftigte ohne Anschlussbeschäftigung.

„Mitarbeiter, die nach Beendigung ihrer Verweildauer in der [Transfergesellschaft] ohne Anschlussbeschäftigung sind, erhalten eine zusätzliche Zahlung in Höhe von 1.000,- €.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/248/2002

„Für die Dauer eines sich an die persönliche Verweildauer in der Transfergesellschaft unterstellten persönlich längstmöglichen [...] anschließenden Arbeitslosengeldbezuges erhalten die Mitarbeiter als Abfindung eine Aufstockung ihres ebenfalls unterstellten Arbeitslosengeldes auf 85% ihres Netto-Monatsentgelts beim Arbeitgeber als Einmalbetrag (Brutto-Betrag).“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100300/274/2003

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, bei fehlender Anschlussbeschäftigung die Verweildauer in der Transfergesellschaft zu verlängern. Dabei sind jedoch die förderungsfähige Höchstdauer von 12 Monaten und die Bestimmungen zum Eintritt in Transfergesellschaften (vgl. Kap. 2.4.4) zu beachten.

„Für Arbeitnehmer, die nach Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses mit der [Transfergesellschaft] noch keinen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen gefunden haben, kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und der spezifischen Arbeitsmarktsituation im Einvernehmen zwischen Personalabteilung, Betriebsrat und [Firma] [Transfergesellschaft] bitte prüfen eine Verlängerung des befristeten Vertrages erfolgen.

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Andere Regelungen sehen die Möglichkeit vor, Anträge auf Unterstützung bei einem durch die Betriebsparteien eingerichteten Härtefonds zu stellen. Antragsberechtigt sind Beschäftigte, die nach dem Ende der Transferzeit keine oder eine nur schlechter bezahlte Tätigkeit gefunden haben. Dabei ist es erforderlich, Verteilungsregeln und Bewilligungskriterien aufzustellen. Ein großer Fonds bietet durchaus gewisse Möglichkeiten, dennoch reicht das zur Verfügung stehende Kapital erfahrungsgemäß nur für besondere Härten und wird meist als Einmalzahlung vergütet.

„Die Zuteilung von Mitteln aus dem Härtefonds kommt insbesondere in Betracht
- Für Arbeitnehmer, die nach Ablauf des befristeten Anstellungsverhältnisses mit der [Transfergesellschaft] noch keinen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen gefunden haben.
- für Arbeitnehmer, die eine deutlich schlechter bezahlte Tätigkeit übernommen haben oder eine Tätigkeit, die mit deutlich höheren Belastungen verbunden ist. Soweit es sich hierbei um höhere Fahrtkosten und längere Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte handelt, erfolgt eine Regelung in Anlehnung an die Regelung zum Ausgleich für Nachteile im Zusammenhang mit einer Versetzung von [Ort] nach [Ort].“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Es kann aber auch pauschal darauf abgestellt werden, dass nach Beendigung der Transfergesellschaft keine regelmäßigen Einkünfte erzielt werden.

„Sofern Beschäftigte nach Beendigung der TG über keine regelmäßigen Einkünfte verfügen sollten, steht ihnen die Möglichkeit offen, Anträge auf Unterstützung beim Härtefonds gem. Ziff. 7 dieses Sozialplanes zu stellen, wobei Besonderheiten des jeweiligen beruflichen Lebenslaufes zu berücksichtigen sind.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Rentenübergang

Es ist legitim mit den Transferinstrumenten einen Übergang in die Altersrente zu gestalten. Reicht die Zeit in der Transfergesellschaft dafür jedoch nicht aus (auch hier ist wieder die förderungsfähige Höchstdauer von 12 Monaten zu beachten), kann eine anschließende finanzielle Unterstützung durch den bisherigen Arbeitgeber helfen. Die nachfolgenden Regelungen sind speziell auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zugeschnitten. Sie stellen keine Transferregelungen im engeren Sinne dar, sondern ergänzen diese. Die Besonderheiten für den Übergang in die Altersrente unterliegen einem steten Wandel. Daher sind die nachfolgenden Beispiele gegebenenfalls an die aktuelle Rechtslage anzupassen.

„Arbeitnehmer, die aufgrund der im Interessenausgleich niedergelegten Gründe eine Aufhebungsvereinbarung zum 30.11.2003 unterzeichnet haben und zum Zeitpunkt des Ausscheidens 54 Jahre oder älter sind, erhalten – sofern nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt wurde – das Angebot, ab dem 01.12.2003 für einen Zeitraum von 24 Monaten in eine Transfergesellschaft einzutreten.

War der Mitarbeiter 24 Monate in der Transfergesellschaft, erhält er nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft bis zum frühestmöglichen Bezug einer – gegebenenfalls (nach derzeitiger Rechtslage um einen sogenannten Rentenabschlag wegen vorzeitigen Rentenbezuges von bis zu maximal 18 %) gekürzten – Altersrente Leistungen entsprechend [...]. Abweichend von der Betriebsvereinbarung [...] erfolgt eine Aufstockung auf 85 % des jeweiligen, nach den Ziffern D. 2., 3. errechneten letzten Nettoeinkommens.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100300/350/2003

2.4.14 Beteiligung und Kontrolle durch den Betriebsrat

Bei den Verhandlungen zu Transfersozialplänen entsteht häufig der Wunsch, die Transfergesellschaft zu kontrollieren. Sie soll eine möglichst gute Leistung für die übergehenden Beschäftigten abliefern und dies kontinuierlich belegen. Dabei kann die Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen der Transfergesellschaft bzw. die Kontrolle der Transfergesellschaft durch den Betriebsrat sehr unterschiedlich ausfallen. Sehr weit entfernt vom Geschehen bleibt das Gremium, wenn es durch die Transfergesellschaft lediglich informiert wird.

„Der Gesamtbetriebsrat wird von der Transfergesellschaft regelmäßig über alle Qualifizierungsmaßnahmen unterrichtet. Ebenso können sich alle betroffenen Mitarbeiter über den Gesamtbetriebsrat entsprechenden Rat einholen.“

🔑 ELEKTRO, 100300/581/2002

Das andere Extrem stellt der Beirat oder die Steuerungsgruppe dar, der bzw. die Bewilligungsfunktionen für die Transfergesellschaft übernommen hat. Ohne seine bzw. ihre Zustimmung sind Mittel für bestimmte Maßnahmen nicht frei verfügbar. Dies wird häufig mit einem Treuhänder für die Transfermittel gekoppelt (vgl. Kap. 2.4.15). Erst wenn der Beirat zustimmt, werden die Mittel vom Treuhänder angewiesen. Im Folgenden geht es um die Entscheidung über den Einsatz von Mitteln für Förderprojekte.

„Aufgabe des Projektbeirats ist die Wahrnehmung der Aufgaben nach Ziff. 4c dieser Vereinbarung. Die Entscheidungen fallen nach dem Prinzip des Mehrheitsrechts, wobei die einfache Mehrheit ausreicht. In allen Fällen hat jedoch der Treuhänder ein Veto-Recht.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

Nachfolgend wurde nach gleichem Prinzip eine paritätisch besetzte Steuerungsgruppe zur Kontrolle und zur Bewilligung eingesetzt.

„Es wird eine Steuerungsgruppe installiert, die mit zwei Arbeitgebervertretern und zwei Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzt wird. [...] Die Steuerungsgruppe hat insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Genehmigung der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen der betroffenen Beschäftigten in der Transfergesellschaft in Absprache mit der [Firma] aufgrund der Fördergelder,
- Entgegennahme und Prüfung von aussagekräftigen Controllingberichten der Transfergesellschaften, die insbesondere Angaben zu folgenden Punkten enthalten müssen:
- Mittelverwendung,
- durchgeführte/geplante Qualifizierungsmaßnahmen (Inhalt, Teilnehmer, Kosten, geleistete Beratungstage, Akquisetage),
- Vermittlungsbemühungen und Erfolge.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 100300/597/2007

Durchaus üblich ist aber die reine Kontrollinstitution, die keine über das bewilligte Budget hinausgehenden kostenauslösenden Maßnahmen beschließen darf. Damit wird nicht festgelegt, dass kein Mitspracherecht etwa hinsichtlich der Auswahl der Maßnahmen besteht.

„Im Beirat wird über die durch die BQG durchzuführenden Maßnahmen beraten, aufgrund derer betroffene Arbeitnehmer/innen direkt auf neue Arbeitsplätze vermittelt werden sollen. Dies gilt auch für die Angebote zur Qualifizierung und Einbeziehung neuer Tätigkeitsfelder. Der Beirat kann dabei keine kostenauslösenden Beschlüsse fassen, sondern sich nur im Rahmen der vorhandenen und zwischen dem Unternehmen und der Trägergesellschaft der BQG vereinbarten Budgets bewegen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/406/2003

Häufig sind in den Unternehmen Aufsichtsräte vorhanden und man zieht eine Parallele zu deren Aufgaben. Dieses Kontrollorgan wird regelmäßig „Beirat“ genannt. Die wichtigste Aufgabe des Beirates ist nach Ansicht des finanzierenden Unternehmens natürlich die Kontrolle der ordnungsgemäßen Mittelverwendung.

„Die [Firma] soll in den Vertragsverhandlungen mit der Transfergesellschaft dafür Sorge tragen, dass ein Beirat eingerichtet wird, der die Verwendung der Mittel überwacht. Der Beirat soll paritätisch besetzt werden aus Vertretern des Betriebsrates, der [Firma] und der [Transfergesellschaft].“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/574/2009

Dem Betriebsrat wird es hingegen mehr um die Menschen und die versprochenen Transfer- und Qualifizierungsmaßnahmen gehen.

„Für die TG wird ein Beirat gebildet, dem Mitglieder des Betriebsrates angehören, mit dem die konkret durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahmen abgestimmt werden.“

🔑 ANONYM, 100300/698/2012

Üblicherweise wird ein Beirat paritätisch besetzt: aus Mitgliedern des Betriebsrates und der Geschäftsführung des bisherigen Arbeitgebers. Ein klarer Aufgabenkreis ist hilfreich für die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Transfergesellschaft. Dies gelingt in folgender Vereinbarung nicht.

„Zur inhaltlichen Abstimmung, Koordinierung und Unterstützung des Transfer-Konzeptes wird ein Beirat gebildet, der sich aus jeweils zwei Vertretern von [Firma] und des Betriebsrats zusammensetzt. Die Geschäftsführung der Transfergesellschaft nimmt an den Sitzungen des Beirates teil und leitet diese. Darüber hinaus können weitere von der Geschäftsführung der Transfergesellschaft beauftragte Vertreter der Transfergesellschaft und auch ein oder mehrere Vertreter der [Firma] auf Einladung teilnehmen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Unbeantwortete bleiben jedoch die Fragen: Wie kann der Beirat oder Steuerungskreis die Qualität der Transfergesellschaft prüfen? Welche Maßstäbe werden angesetzt? Wird der Erfolg nur an vorzeitigen Vermittlungen gemessen? Welche Einsichtsrechte in die Unterlagen der Transfergesellschaft bestehen? Wird nur eine mündliche Auskunft erteilt? Wie erfolgt die Kommunikation mit den Beschäftigten? Sehr allgemein gehaltene Formulierungen erleichtern die Arbeit in der Praxis sicher nicht.

„Die Betriebsparteien bilden einen Steuerungskreis zur regelmäßigen Überprüfung der Transferaktivitäten. Die Zusammensetzung erfolgt durch jeweils einen Vertreter der [Transfergesellschaft] und der Betriebsparteien.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/474/2003

„Geschäftsführung und Betriebsrat werden einen paritätisch besetzten Beirat (4 Mitglieder) einsetzen, der Beratungs-, Kontroll- und Steuerungsfunktionen hinsichtlich der BQG übernehmen soll.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/282/2003

Eine umfassendere Aufgabenbeschreibung ist bei der Vereinbarung des Sozialplans mühsamer, erleichtert dem Beirat oder Lenkungsausschuss aber später die Arbeit.

„Für die Dauer der Existenz der Transfergesellschaft wird ein Lenkungsausschuss eingerichtet, der sich aus je einem Vertreter des Betriebsrats, der [Firma] und einem Vertreter aus der Geschäftsleitung des Dienstleisters zusammensetzt. Seine Aufgabe besteht in der Begleitung der Transfergesellschaft sowie der Überprüfung des Angebots und der Durchführung von Qualifizierungs- und sonstigen Transfermaßnahmen. Die Mitarbeiter der Transfergesellschaft können sich an den Lenkungsausschuss mit Anregungen und Beschwerden wenden. Bei berechtigten Beschwerden sorgt der Lenkungsausschuss für Abhilfe. Neben dem Lenkungsausschuss wird ein Qualifizierungsbeirat mit einem Vertreter der Betreibergesellschaft, einem Vertreter [der Firma], zwei Vertretern des Betriebsrats sowie einem gewählten Vertreter der Mitarbeiter in der Transfergesellschaft eingerichtet.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/326/2004

Die Beschreibung der Kontrollrechte des Beirats ergänzt die Aufgabenübersicht im Idealfall. Im Vertrag mit dem Unternehmen müsste sich die Transfergesellschaft diesen Bedingungen unterwerfen. Auf eine gesetzliche Befugnis kann sich ein Beirat nicht berufen.

„Dem Beirat obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- Kontrolle über die ordnungsgemäße Mittelverwendung
- Genehmigung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Entlastung der [Firma] und des Treuhänders
- Genehmigung von Qualifizierungsmaßnahmen, die die Förderbedingungen der [Firma] nicht erfüllen
- Verlängerung der Vertragslaufzeiten.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Das nachfolgende Beispiel macht die Aufgabe der Überwachung gegenüber der Transfergesellschaft ausschließlich zur Sache des bisherigen Arbeitgebers. Leider eignet sich der folgende Verweis auf Mitbestimmungsrechte nicht dazu, den Betriebsrat qualitativ über die reine Information hinaus zu beteiligen. Der Betriebsrat des bisherigen Arbeitgebers hat keine Mitbestimmungsrechte in der Transfergesellschaft. Diese Regelung würde nur funktionieren, wenn die Transfermaßnahmen durch das Unternehmen selbst in einer eigenen beE durchgeführt würden. In diesem Fall wäre an die Beteiligung des Betriebsrats bei Qualifizierungsmaßnahmen und Teilnehmerauswahl zu denken.

„Die Geschäftsleitung der [Firma] wird den Betriebsrat laufend über alle erfolgenden personellen Einzelmaßnahmen/Gesamtmaßnahmen im Zusammenhang mit den vorab dargestellten Maßnahmen informieren; insoweit bleiben die Informations-, Beratungs-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unberührt.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Es stellt sich die Frage: Können die Beiratsmitglieder diese Aufgaben neben ihrer Arbeit erfüllen? Dafür müssten sie vom Unternehmen in der Arbeitszeit freigestellt werden. Die nachfolgende Bestimmung bildet die gängige Praxis ab. Es wäre nützlich gewesen, auf die Frage der Freistellung einzugehen.

„Der Beirat tagt jeweils einmal im Quartal. Die Transfergesellschaft lädt mit einer Frist von 3 Wochen zu den Sitzungen des Beirates ein.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Möglicherweise entstehen unter anderem Telefon- und Portokosten sowie Auslagen für die Fahrten zur Transfergesellschaft oder zu den beauftragten Qualifizierungseinrichtungen. Es erweist sich als hilfreich, wenn die Vereinbarung eine entsprechende Regelung enthält.

„Die Beiratstätigkeit ist unentgeltlich. Die Beiratsmitglieder sind jedoch berechtigt, Aufwendungsersatz in nachgewiesener Höhe in Rechnung zu stellen und dem treuhänderisch gebildeten Vermögen zu belasten.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Was wäre ein Verein ohne Satzung und ein Aufsichtsrat ohne Geschäftsordnung? So kann auch für den Beirat zu vielerlei Formalitäten jeweils eine Regelung geschaffen werden.

„[...]“

b) Verhinderung und Vertretung

Ist ein ordentliches Beiratsmitglied verhindert, kann das Mitglied einen Vertreter benennen. Der Vertreter soll der Interessengruppe des Beiratsmitglieds zugehörig sein. Das Ersatzmitglied ist vom Beirat zu bestätigen.

c) Ausscheiden

Scheidet ein Beiratsmitglied aus, so findet b) entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass die jeweilige Interessengruppe die Benennung des Nachfolgers vornimmt.

d) Beschlussfassung

Der Beirat ist beschlussfähig bei Anwesenheit von zwei Beiratsmitgliedern, wobei ein Mitglied dem Unternehmen und ein Mitglied dem Betriebsrat bzw. der [Firma] angehören muss.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

„Aufgabe des Beirats ist die Beratung und Kontrolle der BQG sowie der zweckentsprechenden Verwendung der Mittel. Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

Schließlich kann auch der Nichteinigungsfall geregelt werden. Dies wird insbesondere dann relevant, wenn der Beirat kostenauslösende Maßnahmen beschließt oder wenn es um die Freigabe von Geldmitteln für Transfermaßnahmen geht.

„Die paritätische Kommission entscheidet grundsätzlich im Konsens. Eine Ausnahme hiervon bildet die Entscheidung über die Nutzung ersparter Remanenzkosten für Qualifizierungsmaßnahmen. Eine Qualifizierungsmaßnahme, die aus diesen Mitteln zu finanzieren ist, gilt als genehmigt, wenn die Mehrheit der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder dieser zustimmt. Bei Abstimmungen über diese Frage hat der Arbeitnehmervertreter in der Kommission doppeltes Stimmrecht.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

2.4.15 Beteiligung eines Treuhänders

Je mehr Menschen in einer Transfergesellschaft betreut werden, desto größer wird das nötige Kapital. Schnell kommen Millionenbeträge zusammen. Das Unternehmen scheut sich häufig, dieses Kapital dem Transferunternehmen, dass es bisher möglicherweise nicht kannte, vorab zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat und die Betroffenen wollen die Maßnahme aber finanziert sehen. Die Lösung ist ein Treuhänder: Er erhält die Mittel vom Unternehmen zu treuen Händen und darf sie nach bestimmten Regeln an die Transfergesellschaft auszahlen. Als Treuhänder werden häufig Steuerberater, Rechtsanwälte oder Notare eingesetzt.

Insbesondere bei Unternehmen, die sich in einer Insolvenz befinden, greifen die Insolvenzverwalter gern zu dieser Lösung. Für die Betroffenen entsteht so eine hohe Sicherheit, dass die versprochenen Leistungen auch gewährt werden. Liegt das Kapital auf dem Treuhandkonto, ist es für den Insolvenzverwalter nicht mehr verfügbar. Von den Unwägbarkeiten eines Insolvenzverfahrens ist es nicht mehr betroffen.

Welche Leistungen an den Treuhänder zu zahlen sind, muss festgelegt werden. In der Regel wird dies nicht nur pauschal beschrieben, sondern mit den vorliegenden Bruttogehaltslisten der Beschäftigten errechnet und summiert.

„Das [Unternehmen] zahlt den Treuhändern die durch Verkürzung der individuellen Kündigungsfristen ersparten Aufwendungen (Bruttogehälter zuzüglich sonstiger Zahlungen und AG-Anteil zur Sozialversicherung) aus. Daraus zahlt der Treuhänder an die [Transfergesellschaft] folgende Kosten:

- Alle anfallenden Kosten z. B. für ein Bewerbertraining, Coaching und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Dazu wird Strukturkurzarbeitergeld beim Arbeitsamt beantragt und gezahlt.
- Ferner erfolgt die Zahlung der Remanenzkosten (Sozialversicherungsbeitragsanteil, anteilig 13. und 14. Gehalt etc.). Einzelheiten ergeben sich aus dem Vertrag zwischen [der Firma] und [der Transfergesellschaft].“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/707/2002

Die Verwendung der Mittel ist dem Treuhänder ebenfalls vorzugeben. Wofür darf er wann auszahlen? Im nachfolgenden Beispiel muss die Transfergesellschaft die nötigen Mittel abfordern. Der Treuhänder hat dabei zu prüfen: Hat sich die Zahl der Beschäftigten in der Transfergesellschaft geändert? Welche Fördermittel sind geflossen?

„Der Treuhänder ist berechtigt, der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ratierlich diejenigen Beträge zur Verfügung zu stellen, die sie für den laufenden Geschäftsbetrieb braucht, ohne dass dadurch der Beschäftigungsgesellschaft ein Direktanspruch zusteht. Es handelt sich insoweit um einen unechten Vertrag zugunsten eines Dritten, nämlich der Beschäftigungsgesellschaft. Des Weiteren ist eine finanzielle Beteiligung/Unterstützung durch Stadt, Land, Bund, EU sowie der Arbeitsverwaltung erwünscht/angestrebt.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/639/1995

In den Konstellationen, die eine Freigabe durch den Beirat vorsehen, muss eine Lösung für den Konfliktfall bestehen – beispielsweise die finale Entscheidung durch den Treuhänder.

„Sollte der Beirat zu keiner Mehrheitsentscheidung kommen steht dem Treuhänder Rechtsanwalt [Name] ein Leistungsbestimmungsrecht gem. § 315 BGB zu.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Neben einem Schlussbericht über die Mittelverwendung kann eine regelmäßige Berichterstattung durch den Treuhänder vorgesehen werden.

„Geschäftsordnung des Beirats der [Firma]

Die [Firma] und der Treuhänder werden dem Beirat schriftlich über den Vermittlungsstand, die Qualifizierungsmaßnahmen und der Finanzwirtschaft berichten. Auf Antrag von mindestens 2 Beiratsmitgliedern ist eine Beiratssitzung einzuberufen. Die Einberufung erfolgt durch schriftliche Ladung zwei Wochen vor der Sitzung, wobei eine Terminabsprache vorab telefonisch erfolgen soll.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

Der Bericht des Treuhänders setzt voraus, dass er von der Transfergesellschaft alle nötigen Informationen erhält. Daher wäre der Treuhänder hier mit aufzuführen.

„Die [Transfergesellschaft] wird dem Beirat, dem Unternehmen oder einen von diesen genannten Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater jederzeit Rechenschaft über die zweckgebundene Verwendung der vom Treuhänder bereitgestellten Finanzmittel ablegen.“

🔑 ELEKTRO, 100300/316/2002

2.5 Auswahl der Anbieter

Für die Beratung, Betreuung und Qualifizierung der Betroffenen gilt es, die besten Fachleute zu finden. Die Unternehmen, die Transferprogramme anbieten, sind nicht alle gleich gut befähigt, kennen sich nicht in jedem fachlichen Bereich gleichermaßen gut aus und haben meist nur regionale Anbindungen. Die Unternehmen, die Beschäftigte abbauen, könnten eine Transfergesellschaft auch selbst anbieten, wenn sie eine von § 111 SGB III geforderte betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) getrennt vom sonstigen Betrieb einrichten würden. Zumeist wird jedoch auf externe Anbieter zurückgegriffen. Es hat sich ein eigener Markt etabliert, der noch im Jahr 2002 ca. 1000 Anbieter umfasste, inzwischen vermutlich weniger als 400. Eine zentrale Frage lautet somit: Wie wird der optimale Dienstleister gefunden? Die üblichen Qualitätsmerkmale sind dabei (Mühge et al. 2011, S. 24):

- Transparenz und Information über die Leistungen der Transfergesellschaft
- Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit

- Berufliche Orientierung, Betreuung, Beratung durch die Transfergesellschaft
- Unterstützung bei Bewerbung und Stellensuche
- Freier Zugang zu Räumen und Erfahrungsaustausch
- Qualifizierung und Probearbeit.

Denkbar wäre auch, dass für das betroffenen Unternehmen und die dortigen Beschäftigten eigenständige Qualitätsstandards entwickeln, beispielsweise:

- Wie hoch ist die Anzahl der Beraterinnen und Berater bezogen auf die Teilnehmerzahl?
- Hat der Anbieter Netzwerke in dem betroffenen fachlichen Bereich bzw. in der Region?
- Seit wann, für welche Bereiche und für welche Personen hat der Träger die Zulassung gem. § 178 SGB III?
- Ist der Träger nach anderen Regelungen zusätzlich zertifiziert?
- Besteht eine Schwerpunktsetzung bei Coaching und persönlicher Betreuung?
- Wird eine vorschnelle Vermittlung in irgendwelche Jobs oder Zeitarbeit ausgeschlossen?

Schließlich stellt sich die Frage: Welche Verfahren zur Auswahl der Transfergesellschaft wurden in den Sozialplänen vereinbart?

2.5.1. Auswahlkriterien Transferanbieter

Kriterien, nach denen die jeweiligen Träger einer Transferagentur, einer Transfergesellschaft oder eines Outplacements ausgewählt werden, finden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen kaum. In keiner Vereinbarung fällt das Stichwort Zertifizierung, keine macht die Trägerzulassung nach § 178 SGB III zur Voraussetzung. Andere der genannten Qualitätskriterien werden nur in einer der 225 ausgewerteten Vereinbarungen vergleichsweise allgemein aufgenommen.

„Diese BQG soll eine am Markt eingeführte Gesellschaft sein, deren Ziel nicht auf Gewinnmaximierung ausgerichtet ist und die bereits deutschlandweit tätig ist. Die Ausbildung muss anerkannt kompetent sein und in Ausbildungsblöcken durchgeführt werden. Näheres regelt ein Kooperationsvertrag unter Beteiligung des GBR, der [Firma], der Gewerkschaft [Firma] und der BQG.“

 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

Woran liegt das, wo doch Literatur, Informationsbroschüren der Gewerkschaften und die Transferträger selbst immer die Wichtigkeit der Qualitätskriterien in den Vordergrund stellen? Vermutlich erfolgte in den Fällen, in denen beide Betriebsparteien an der Auswahl beteiligt sind, die Auswahl bereits vor Abschluss der Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen. Daher besteht kein Bedarf mehr, Auswahlkriterien und Verfahren in den Vereinbarungen festzuschreiben.

„Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung über Interessenausgleich und Sozialplan
Bei der Beauftragung von zwei Outplacement Unternehmen sind sich die Betriebspart-
ner einig, dass [der Anbieter] und ein weiteres Unternehmen bevorzugt angefragt werden
sollen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/239/0

„Die Parteien haben sich auf die [...] Transfergesellschaft geeinigt. [Die Firma] wird mit
dieser einen entsprechenden Vertrag abschließen, dem der BR zugestimmt hat.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/707/2002

Denkbar wäre auch, dass sich die Betriebsparteien einigen, nachdem ein Verfahren für die
Beteiligung bei der Auswahl schriftlich fixiert wurde.

„Die [Firma] wird mit dem Betriebsrat unter Einbeziehung der [Firma], Verwaltungs-
stelle [Ort] eine Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft [...]
treffen, die zum 01.07.2002 installiert wird.“

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 100300/260/2002

Möglicherweise fühlen sich jedoch die Betriebsparteien nicht in der Lage, die Qualitätskri-
terien selbst anzuwenden, da Informationen über die Anbieter nicht transparent und nicht
objektiv zu erhalten sind. Daher dürfte den Verbänden, Gewerkschaften sowie den Beraterin-
nen und Beratern die Aufgabe zukommen, den Auswahlprozess zu steuern und zu begleiten.

2.5.2 Auswahlverfahren Transferagentur/Outplacement

In den Verfahrensregeln für die Auswahl eines Anbieters für Transferagentur- oder Outplace-
mentleistungen wird in der Regel nur zur Beteiligung des Betriebsrates Unterschiedliches ver-
einbart. Teilweise erfolgt die Auswahl allein durch das Unternehmen.

„Nach einem ersten Sondierungsgespräch mit dem Outplacement-Berater wird entschie-
den, ob eine entsprechende Vermittlungschance am Arbeitsmarkt besteht. Danach wird
der Auftrag erteilt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

Auf die Wünsche der Beschäftigten zielt die nachfolgende Regelung. Die Beauftragung des
Trägers erfolgt allerdings ebenfalls ohne Beteiligung des Betriebsrates.

„Die Mitarbeiter können einen der folgenden Anbieter von Outplacement-Leistungen
in Anspruch nehmen: Für die Region [...] vorrangig [Firma] sowie für IT-Fachleute die
[Firma]. Weitere geeignete Anbieter können auf Wunsch des Mitarbeiters und in Abspra-
che mit [dem Arbeitgeber] in Anspruch genommen werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/699/2009

Eine geringe Beteiligung des Betriebsrates gewährleisten Regelungen, die lediglich eine Bera-
tung mit ihm vorsehen. Einige Vereinbarungen sehen die „Einbindung“ des Betriebsrates vor,
was in der Praxis auf eine Beratung hinauslaufen dürfte.

„Die vom Unternehmen vorgesehene Auswahl der Gesellschaft, die die Transferagentur
durchführt, wird mit dem Gesamtbetriebsausschuss beraten.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/705/2008

„Die Wahl des Konzeptes, der Umfang sowie des mit der Outplacement-Maßnahme betrauten Trägers erfolgt unter Einbindung des Gesamtbetriebsrats durch die [Firma].“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/381/0

In Bezug auf die Auswahl und Beauftragung des Trägers wird teilweise einfach auf bestehende Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen und dies damit Qualifizierungsmaßnahmen gleichgesetzt.

„Im Übrigen werden bei der Auswahl des die Outplacement-Beratung durchführenden Unternehmens, des Umfangs der Outplacement-Beratung und deren Durchführung die Rechte des Betriebsrates gemäß §§ 96–98 BetrVG beachtet.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/242/0

Immer wieder werden für die Beteiligung des Betriebsrates Begriffe genutzt, die das Betriebsverfassungsgesetz nicht kennt. Es bleibt damit offen, ob eine Beratung, Mitbestimmung oder gar Zustimmung des Gremiums angestrebt ist.

„[Die Firma] bietet Mitarbeitern, die aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Aufhebungsverträgen ausscheiden, ein Gruppen-Outplacement-Training an. Für dieses Training stellt [die Firma] einen Berater zur Verfügung, der im Hause [...] eine 3-tägige Schulung durchführt. Einzelheiten und Termine werden in Absprache mit dem Betriebsrat getroffen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/285/2002

„[Die Firma] wählt in Abstimmung mit dem Betriebsrat 2 Outplacement-Berater (Beratungsgesellschaften) aus. Der Mitarbeiter trifft dann die Auswahl unter den beiden Beratern alleine.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

Eine starke Beteiligung des Betriebsrates ist gewollt, wenn das Einvernehmen eine Voraussetzung für die Auswahl darstellt.

„Die Auswahl des Anbieters für eine Transferagentur erfolgt im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/610/2007

„Beschäftigte werden auf eigenen Wunsch bei der Arbeitssuche aktiv durch einen professionellen Outplacement-Anbieter, auf den sich [die Firma] und der Gesamtbetriebsrat einvernehmlich verständigen, unterstützt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/590/2010

Noch einen Schritt weiter wurde in folgender Regelung gedacht: nämlich an den Streitfall der Nichteinigung. Er wird durch den verbindlichen Spruch der Einigungsstelle gelöst.

„Bei der Auswahl des Outplacement- Unternehmens und des Outplacement-Konzeptes hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Scheinbar blieb bei folgender Vereinbarung keine Zeit mehr, um die Einzelheiten im Interessenausgleich zu regeln. Daher wurden Details und Auswahlentscheidung in eine folgende

Betriebsvereinbarung verschoben. Wichtig wäre dabei, die abschließende Entscheidung der Einigungsstelle vorzusehen, um Streitfälle schnell lösen zu können.

„Die Einzelheiten zum Outplacement, insbesondere die Auswahl des Outplacement-Beratung-Instituts, werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 15.04.04 in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

2.5.3 Auswahlverfahren Transfergesellschaft

Beim Auswahlverfahren zur Beauftragung einer Transfergesellschaft wird – ebenso wie bei Outplacement und Transferagentur – meist lediglich die Frage geregelt: Wie wird der Betriebsrat beteiligt? Es sei denn, die Einigung erfolgte bereits im Vorhinein.

„Hierzu wird Folgendes vereinbart:

- Durchführung der TG durch die [Firma] auf Basis des Angebots vom 15.05.2012.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/697/2012

„Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass der Träger der betrieblich eigenständigen Einheit [die Firma] sein soll.

[Der Arbeitgeber] verpflichtet sich, bis zum 31.05.07 mit der vorgenannten Firma einen entsprechenden Vertrag abzuschließen (Anlage 1).“

🔑 LANDVERKEHR, 100300/526/2007

Auch die Auswahl des Trägers für die Transfergesellschaft obliegt mitunter allein dem Unternehmen.

„Die Auswahl und Beauftragung einer Transfergesellschaft erfolgt durch das Krankenhaus.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/673/2010

In keiner Vereinbarung ist lediglich die Information des Betriebsrates vorgesehen. Häufig wird eine weitergehende Beteiligung geregelt. Allerdings fehlt es ebenso häufig an einer Auflösung für den Konfliktfall. Die Parteien gehen offensichtlich von der Einigungsfähigkeit bei der Auswahl aus.

„Geschäftsführung und der Betriebsrat werden sich auf eine Transfergesellschaft einigen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

„Die Gesellschaft wird von der Arbeitgeberin und vom Betriebsrat ausgewählt und startet zum [...]“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100300/350/2003

„[Das Unternehmen] wird die TG in Abstimmung mit dem Betriebsrat auswählen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/287/2004

„Den bzw. die mit der Durchführung zu beauftragenden Träger legen das Unternehmen und der Gesamtbetriebsrat einvernehmlich fest.

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010900/80/2004

Noch weitergehend ist das Vertrauen in den Betriebsrat bei nachfolgendem Unternehmen. Es macht eine Auswahlentscheidung von seiner Zustimmung abhängig.

„Die Gesellschaft wird mit dieser nur einen entsprechenden Vertrag abschließen, wenn dem der Betriebsrat zugestimmt hat.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

Ein besonders mutiger oder kompetenter Betriebsrat möchte sich an der Transferberatung beteiligen.

„Die Betriebspartner wollen die Mitarbeiter bei ihrer Suche nach einer Anschlussbeschäftigung bei anderen Arbeitgebern oder bei der Gründung einer eigenen Existenz unterstützen und fördern. Das Unternehmen stellt hierfür Mittel für Transferleistungen und Outplacement-Aktivitäten zur Verfügung. [...] Anschließend werden sie gemeinsam mit dem Landesarbeitsamt und einem noch zu beauftragenden Drittunternehmen geeignete Transferleistungen erarbeiten.“

🔑 MESS-, STEUER-, UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/420/2003

2.5.4 Vertragliche Regelung mit Transferanbietern

Die Vorstellungen der Betriebsparteien, was die Trägerunternehmen von Transfergesellschaften oder andere Transfermaßnahmen leisten sollen, müssen mit den dritten Unternehmen vereinbart werden. Die konkrete Umsetzung wird jedoch nicht in den Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen beschrieben. Lediglich ein Hinweis auf diese Verpflichtung wird manchmal aufgenommen.

„Die Transfermaßnahmen sollen von der [Transfergesellschaft] durchgeführt werden. Diese Gesellschaft hat auch die entsprechenden Maßnahmen bei der [Firma] begleitet. Die Gesellschaft wird hierüber eine entsprechende Vereinbarung abschließen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

Laut folgender Vereinbarung wird der Betriebsrat vor Vertragsunterzeichnung informiert.

„Über die zwischen der BQG und dem Verlag abzuschließende Vereinbarung wird der Betriebsrat vor Vertragsunterzeichnung informiert.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/282/2003

In manchen Fällen wird in einem Anhang die Vereinbarung mit dem Drittunternehmen abgebildet.

2.6 Folgen bei Nichtwechsel

Der Wechsel vom bisherigen Unternehmen in die Transfergesellschaft ist ein freiwilliger Vorgang. Daher kann dieser Wechsel verweigert werden. Welche Folgen hat es für die Beschäftigten, wenn sie nicht wechseln? In der Regel werden sie betriebsbedingt gekündigt.

„Mitarbeiter der Standorte [...], die keines der Angebote zu Altersteilzeit oder zum Wechsel nach [Ort] oder zu einem Wechsel in die Transfergesellschaft angenommen haben, kann die [Firma] gemäß den Konditionen des zu diesem Interessenausgleich abgeschlossenen Sozialplan betriebsbedingt kündigen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWARENTWICKLUNG, 100300/288/2004

Eine Versetzung in andere Bereiche des Unternehmens oder eine weitere Beschäftigung ist nicht denkbar, wenn die Bedingungen für eine Förderung von Transferleistungen vorlagen:

beispielsweise die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit. Diese tritt dann auch ein. Sind die Bedingungen der Rechtsprechung erfüllt, kann dies auch Beschäftigte mit tariflichem Kündigungsschutz betreffen (BAG, 20.3.2014). Ihnen wird dann gekündigt: außerordentlich und mit sozialer Auslauffrist, der normalen längsten tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist.

„Bei allen Beschäftigten, die das Angebot, in die [Transfergesellschaft] überzutreten, nicht innerhalb der festgelegten Frist annehmen, wird vorbehalten, das Arbeitsverhältnis ordentlich, unter Beachtung der individuellen Kündigungsfrist oder – soweit erforderlich – außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zu kündigen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/530/2009

Wenn eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt und ein Sozialplan vorhanden ist, stellt sich die Frage: Wie hoch ist die Abfindung? Nachstehende Regelung lässt die Abfindungshöhe unberührt.

„Lehnt ein Betroffener die Beschäftigung im Strukturkurzarbeitsbetrieb ab, erhält er/sie mit Fristablauf des neuen befristeten Arbeitsvertrages die Abfindung aus dem Sozialplan.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/188/1999

„Leistungen bei Nichteintritt in die Transfergesellschaft
Mitarbeiter, die unter Verzicht auf Einhaltung der Kündigungsfrist durch einen Aufhebungsvertrag ausscheiden und nicht in die Transfergesellschaft wechseln, erhalten zusätzlich zur Grundabfindung nach § 5 Ziffer 1a) oder 1b) oder 2c) zwei monatliche Bruttogehälter brutto, mindestens jedoch doppelt soviel Gehälter, wie sie Kündigungsfristen gerechnet in vollen Monaten haben.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100300/269/2003

In Kapitel 2.1.3 wurden die Unterschiede zwischen aktivierenden und passiven bzw. versorgenden Transfersozialplänen dargestellt. Wenn die Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft wechseln, von ihrer Sozialplanabfindung selbst etwas einbringen, müssten diejenigen, die nicht wechseln, ja mehr erhalten bzw. für sich behalten. Das wäre aber zugleich ein Anreiz, nicht in die Transfergesellschaft zu eintreten. Spannend anzusehen, wie die Praxis dieses Problem löst.

„Arbeitnehmer, die bis zum 31.03.2001 einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben, erhalten eine weitere Abfindung in Höhe von DM 15.000,-. Diese Arbeitnehmer haben jedoch kein Anrecht auf Übertritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

„Arbeitnehmer/innen, die das Angebot gem. 4.2.1 annehmen und in die BQG wechseln, bekommen einen zusätzlichen Pauschalbetrag in Höhe von 2.000,- €.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100300/406/2003

„Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch die [Firma] gekündigt wird, erhalten eine Abfindung nach der unter § 10.4 aufgeführten Formel mit einem Teiler 40, es sei denn, dass die Kündigung erfolgt, nachdem die Mitarbeiter ein zumutbares Arbeitsplatzangebot abgelehnt haben; in diesem Fall beträgt der Teiler 60. Für die Zumutbarkeit gilt § 2.2. Wird das Arbeitsverhältnis durch einen betriebsbedingten Aufhebungsvertrag oder durch Wechsel in die Transfergesellschaft beendet, gelten die gleichen Bedingungen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWARENTWICKLUNG, 100300/288/2004

Die Beschäftigten erhalten manchmal Zusatzleistungen in der Transferagentur bzw. in der Transfergesellschaft, meist für Qualifizierungsmaßnahmen. Sie sollen keine Vorteile haben, wenn sie diese nicht in Anspruch nehmen.

„Für die Mitarbeiter werden zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen Abfindungen gezahlt, unabhängig davon, ob sie eine Direktvermittlung oder Qualifizierung annehmen oder nicht. Bei Nichtinanspruchnahme der angebotenen Qualifizierung besteht kein Anspruch auf Auszahlung der voraussichtlichen dafür aufzuwendenden Kosten.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/250/2001

Schließlich ist an die offenen weiteren Ansprüche gegenüber dem bisherigen Unternehmen zu denken, wenn kein Wechsel in die Transfergesellschaft erfolgt.

„Tritt ein Mitarbeiter nicht in die BQG über, sind offene Urlaubsansprüche in Natura zu gewähren und Ansprüche aus Arbeitszeitkonten bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in Freizeit auszugleichen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/331/2003

3 Mitbestimmungsrechte und Ausübung der Mitbestimmung

Hinter Vereinbarungen zu Transfermaßnahmen steht in der Regel das Interesse des Unternehmens, die Anzahl der Beschäftigten zu reduzieren. Sind Betriebsänderungen der Ausgangspunkt für Transferregelungen (§ 111 BetrVG), müssen der Betriebsrat und gegebenenfalls der Wirtschaftsausschuss (§§ 106 ff. BetrVG) davor ihre Informations- und Beratungsrechte (u. a. § 80 BetrVG) ausschöpfen (vgl. Göritz et al. 2010). Die Mitbestimmung übt der Betriebsrat über Beratung und Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 112 ff. BetrVG) aus. Entsprechende Vereinbarungen sollten zudem stets regeln, wie der Betriebsrat auch bei laufender Maßnahme seine Mitbestimmung ausüben kann. Dabei kann es zu Konflikten kommen, so dass Streitschlichtungsregelungen (Einigungsstelle § 76 BetrVG) ebenso unverzichtbar sind.

Bei all dem kann sich der Betriebsrat sachkundig beraten lassen: Das nötige Know-how kann er sich verschaffen, indem er nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuzieht (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Zusätzlich, ergänzend zum Sozialplan oder alternativ allein kann ein Tarifvertrag Transferregelungen aufnehmen (§ 1 TVG). Diesen verhandeln aber nicht Betriebsrat und Unternehmen, sondern Gewerkschaft und Unternehmen oder Unternehmensverband. Es kann die betriebsrätliche Position bei den Sozialplanverhandlungen durchaus stärken, wenn zeitgleich ein Tarifsozialplan verhandelt wird und die Gewerkschaft mit Streikmaßnahmen drohen kann.

Es können auch Initiativen vom Betriebsrat ausgehen, um vorhersehbare Problemlagen hinsichtlich der Beschäftigung zu vermeiden (§ 92a BetrVG). Wie wichtig dem Gesetzgeber die Konkretisierung dieser Betriebsratsaufgabe war, zeigt seit 2001 die Ergänzung in § 80 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG. Demnach hat der Betriebsrat die ausdrückliche Pflicht, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern.

Gerade im Bereich freiwilliger Vereinbarungen hängt es von der rechtlichen Form der Regelung ab, ob diese für die Beschäftigten im Zweifel einen einklagbaren Anspruch darstellt oder nur eine Absichtserklärung des Unternehmens darstellt. Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrats werden dann gestärkt, wenn er sich auf weitere „volle Mitbestimmungsrechte“ beziehen kann. Beispielsweise ist die Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen (§§ 96 ff. BetrVG) ein starkes Instrument. Nachfolgend werden die wesentlichen rechtlichen

Grundlagen zu den genannten Themen besprochen und die entsprechenden Vereinbarungen vorgestellt.

3.1 Initiativrechte

Gemäß § 92a BetrVG kann der Betriebsrat Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten und mit dem Unternehmen beraten. Diese Möglichkeit besteht bereits, bevor konkrete betriebsändernde Maßnahmen vorliegen. Sie ist an keine Voraussetzung gebunden und kann jederzeit in Anspruch genommen werden. Der Betriebsrat kann somit selbst aktiv werden. Grundlage dafür ist, dass er über alle Vorgänge im Unternehmen informiert wird. Dieses Informationsrecht ist die Basis der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat, die gemäß § 2 BetrVG vertrauensvoll sein soll.

Aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Informationsregelung in § 80 Abs. 2 BetrVG folgt: Der Betriebsrat ist zu informieren, bevor Planungen zu einer Tätigkeitsänderung aufgenommen, Arbeitsgruppen eingesetzt und Projekte initiiert werden. Weiter konkretisiert wird das Informationsrecht für jeden Vorgang der Anhörung, Beratung, Mitwirkung und Mitbestimmung. Die vollständige Information ist die Grundlage für eine Beteiligung des Betriebsrats und die Voraussetzung für den Beginn jedes Beteiligungsvorgangs. Bekanntermaßen beginnen Verfahrensfristen erst zu laufen, wenn der Betriebsrat alle erforderlichen Informationen erhalten hat.

Nachstehend wird der gemäß § 92 BetrVG bestehende Informationsanspruch des Betriebsrats hinsichtlich der gegenwärtigen und künftigen Personalplanung konkretisiert.

„Der Arbeitgeber wird die örtlichen Betriebsräte über die von geplanten Entlassungen, Versetzungen und Qualifizierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten so rechtzeitig schriftlich gemäß § 92 BetrVG informieren, dass diese für die Beratung Gegenvorschläge und Vorschläge für die Vermeidung von Härten erarbeiten können.“

 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/243/2003

Der Betriebsrat muss aber nicht warten, bis der Arbeitgeber ihm alle Informationen liefert, denn ihm steht ein allgemeines Initiativrecht zu. Demnach kann er sich im Unternehmen frei bewegen, die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen und selbst Informationen sammeln. Neben der Regelung in § 92a BetrVG steht dem Betriebsrat ein umfassendes qualifiziertes Initiativrecht zu, da die Mitbestimmung schon begrifflich beides umfasst – Anträge des Unternehmens und Anträge des Betriebsrates (BAG, 31.8.1982). Von einem qualifiziertem Initiativrecht wird dann gesprochen, wenn der Betriebsrat Maßnahmen beantragen kann oder die Möglichkeit hat, selbst Betriebsvereinbarungen vorzuschlagen.

Die Frage, wie weit der Betriebsrat sich mit seinen Initiativanträgen durchsetzen kann, hängt von dem Mitbestimmungsbereich ab, in dem er sich bewegt. Sind in diesem Bereich nur Anhörungsrechte vorgesehen, geht sein Initiativrecht nicht darüber hinaus. Bewegt er sich jedoch im Bereich der vollen Mitbestimmung, entscheidet auch über seine Initiativen im Streitfall die Einigungsstelle.

Das im Jahr 2001 in das Betriebsverfassungsgesetz eingefügte Vorschlagsrecht gemäß § 92a BetrVG verdeutlicht: Es ist Aufgabe des Betriebsrats, zur Beschäftigungssicherung beizutragen.

„Der Betriebsrat kann bis zum 29.02.04 Vorschläge zur betriebswirtschaftlich sinnvollen Rückholung von Fremdvergaben machen. Die [Firma] wird diese dann im Sinne des § 92 a BetrVG überprüfen und mit dem BR beraten.“

 KREDITGEWERBE, 100300/442/2004

Damit erhält der Betriebsrat ein Instrument, mit dem er aktiv versuchen kann, künftige Entlassungen zu vermeiden. Er kann jederzeit die Initiative ergreifen. Das Unternehmen ist gezwungen, sich mit den Vorschlägen des Betriebsrats auseinanderzusetzen. Dieses Vorschlagsrecht baut nicht auf betrieblichen Maßnahmen auf, wie etwa einer geplanten Betriebsänderung. Es ist davon völlig unabhängig. Der Betriebsrat entscheidet selbst, wann er dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreitet:

- zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit,
- zu neuen Formen der Arbeitsorganisation,
- zu Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe,
- zur Qualifizierung der Arbeitnehmer,
- zu Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen
- zu Alternativen zum Produktions- und Investitionsprogramm.

„Sie [die Betriebsparteien] stimmen darin überein, dass betriebsbedingte Kündigungen erst dann durchgeführt werden, wenn alle nachfolgend vereinbarten Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung nachweislich geprüft und ggf. umgesetzt worden sind. Sie [die Betriebsparteien] werden die örtlichen MDs [Makler-Direktionen] und Betriebsräte bei der Suche nach alternativen Lösungen unterstützen.“

🔑 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Manche Betriebsräte entwickeln dabei viele Ideen für die betriebliche Praxis. Sie nutzen dazu internen Sachverstand von Kolleginnen und Kollegen, ziehen möglicherweise externe Sachverständige hinzu oder lassen sich von ihrer Gewerkschaft beraten. Das Ergebnis kann dann in Kurzform wie folgt aussehen.

„Maßnahme: (weitere) Sachkostensenkung, Auslastungsverbesserung durch Übernahme der Produktionsvolumina anderer OPCOs [Operating Company], bessere Verteilung der Arbeit innerhalb der OPCO, keine neue Fremdvergabe von Aufträgen, Rückführung von Fremdvergaben in die OPCO, Vorziehen von Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben und technische Umstellungen, zeitliche Streckung von Rationalisierungsmaßnahmen, Vermeidung von Sonderschichten, Vermeidung von Überstunden, Abgeltung von Überstunden in Freizeit, verlängerte/größere Arbeitszeitkonten, Gewährung von Jahresurlaub/Vorziehen des Jahresurlaubs, Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich gem. TV ([Name] Modell), Kurzarbeit, dauerhafte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einzelner Mitarbeiter (Teilabfindung), Altersteilzeit ausschöpfen/Vorruhestand, Sabbatjahr zur beruflichen Fortbildung, Versetzung innerhalb der OPCO, dauerhafte Versetzung in andere OPCO, vorübergehende Versetzung in andere OPCO, konzernweite Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Qualifizierungsmaßnahmen (Umschulung, Fortbildung, Nachholung von Ausbildungsabschlüssen usw.), qualifizierter Einstellungsstopp, Beschränkung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern, Auslaufen befristeter Arbeitsverträge, Auslaufen von Werkverträgen, betriebsbedingte Aufhebungsverträge, Outplacement-Maßnahmen, Förderung durch [...]“

🔑 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Das Unternehmen muss die Vorschläge nach § 92 a Abs. 2 BetrVG mit dem Betriebsrat beraten. Es muss sich daher mit den Vorschlägen auseinandersetzen und eine ablehnende Haltung

begründen – in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sogar schriftlich. Auch die sinnvolle Möglichkeit, einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuzuziehen, ist in § 92a Abs. 2 BetrVG ausdrücklich festgeschrieben.

„Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) zur Rückführung ausgegliederter Arbeiten oder vor Vergabe an andere Unternehmen werden im Rahmen der Fremdleistungsplanung berücksichtigt. Der Gesamtbetriebsrat kann im Rahmen des § 92a BetrVG Vorschläge erarbeiten mit dem Ziel, langfristig und dauerhaft die Beschäftigung im Außendienstbereich wirtschaftlich und kompetent auf dem Markt zu sichern. Ggf. werden auch Alternativprojekte zur Erzielung wirtschaftlicher Ziele beschrieben und bewertet. Der BR kann interne und externe Sachverständige mit einem angemessenen Budget hinzuziehen. Die Umsetzung dieser Vorschläge werden mit dem ernststen Willen zur Einigung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat verhandelt, bevor Entscheidungen zur Fremdvergabe getroffen werden.“

🔑 ANONYM, 080230/85/2013

Erfolge, die Betriebsräte mit ihren Vorschlägen erzielen, sind regelmäßig in den Magazinen „Arbeit im Betrieb“ (Bund Verlag) und „Mitbestimmung“ (Hans-Böckler-Stiftung) nachzulesen.

3.2 Regelungsabrede und Gesamtzusage

Regelungsabrede und Gesamtzusage sind sehr gegensätzliche Begriffe: die eine ein zahnlöser Tiger, die andere ein wie in Stein gemeißelter Teil eines Arbeitsvertrags. Dennoch seien sie im folgenden Kapitel gemeinsam untersucht.

Unter einer Regelungsabrede – auch Regelungs- oder Betriebsabsprache genannt – versteht man eine formlose Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die keine Betriebsvereinbarung darstellt. Durch die Regelungsabrede wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verwirklicht oder ein Verfahrensweg abgesprochen. Er erklärt darin sein Einverständnis bezüglich einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit. Eine Formvorschrift besteht nicht, die Absprache kann auch mündlich erfolgen. Dies kann sehr weit gehen. In einer mündlichen Regelungsabrede können Betriebsrat und Arbeitgeber beispielsweise die mitbestimmungspflichtige Anordnung von Mehrarbeit für eine Gruppe von Beschäftigten grundsätzlich regeln. Die konkrete Anordnung oder Ausübung von Mehrarbeit bedarf dann nicht mehr der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates (BAG, 10.3.1992).

Unterschied zwischen Regelungsabrede und Betriebsvereinbarung

Die Regelungsabrede unterscheidet sich von der Betriebsvereinbarung zum einen durch formelle Aspekte: Sie muss weder schriftlich erfolgen noch unterschrieben sein, sondern stellt eine formlose Absprache dar. Sie unterscheidet sich ferner und vor allem in ihrer Wirkung. Die Regelungsabsprache hat keine unmittelbare und zwingende Auswirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Daher können die Beschäftigten Ansprüche, die lediglich in einer Regelungsabrede enthalten sind, nicht durchsetzen. Das heißt: Sie können sie nicht mittels Klage erzwingen, wenn das Unternehmen diese Leistungen verweigert.

Der Betriebsrat kann die Durchführung einer Regelungsabrede nur erzwingen, wenn inhaltlich Rechte der vollen Mitbestimmung ausgeübt wurden. Der vom BAG für diesen Bereich anerkannte Unterlassungsanspruch (BAG, 13.10.1987) greift in diesem Fall ebenso. Die Regelungsinhalte einer Regelungsabrede wären aber gerade nicht erzwingbar und damit hätte der Betriebsrat keine Durchsetzungsmöglichkeit.

Regelungsabreden enden mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden. Ist eine Befristung vorgesehen, endet die Regelungsabsprache mit Ablauf der Befristung. Ebenso kann

ein bestimmter Zweck mit der Regelungsabsprache verbunden sein. Ist dieser Zweck erreicht, läuft die Vereinbarung ebenfalls aus.

Durch neue Abreden können Regelungsabreden aufgehoben, verbessert aber auch verschlechtert werden. Sie sind demnach einvernehmlich änderbar, darüber hinaus ordentlich mit einer Frist von drei Monaten kündbar. Dies folgt aus der analogen Anwendung von § 77 Abs. 5 BetrVG: Die Kündigungsfrist gilt immer dann, wenn mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten geregelt werden. Die Betriebsparteien können auch freiwillig die Nachwirkung von Regelungsabsprachen vereinbaren. Sie gelten dann weiter, bis eine neue Absprache getroffen wird.

Durchsetzungsmöglichkeiten

Regelungsabreden sind freiwillige Vereinbarungen, die nicht über eine Einigungsstelle erzwingbar sind. Kommen die Inhalte der Regelungsabrede aus dem Bereich der vollen Mitbestimmung, wären ausschließlich Betriebsvereinbarung oder Sozialplan die rechtlichen Formen, die auch über eine Einigungsstelle erzwingbar wären. Hält der Arbeitgeber Verfahrensabsprachen aus einer Regelungsabsprache nicht ein, kann der Betriebsrat ihn nur ausnahmsweise durch das Arbeitsgericht im Wege eines Beschlussverfahrens zur Durchführung verpflichten lassen. Das Arbeitsgericht kann die Wirksamkeit und Geltung der Absprache feststellen, soweit damit mitbestimmungspflichtige Sachverhalte geregelt wurden.

Die Folgen der geringen Rechtsverbindlichkeit tragen insbesondere die Beschäftigten. Wenn der Arbeitgeber einzelnen Beschäftigten Leistungen aus einer Regelungsabrede nicht gewährt, hat der Betriebsrat nur wenig Einfluss. Er kann mit dem Arbeitgeber reden, ihn aber zu keiner Handlung zwingen. Die Beschäftigten müssten selbst klagen, haben aber wenig Erfolgsaussichten, da die Regelungsabsprache keinen einklagbaren Anspruch beinhaltet. Sie ist grundsätzlich nur eine einseitige Zusage des Arbeitgebers, die er jederzeit ebenfalls einseitig widerrufen kann, soweit nicht ausnahmsweise Inhalte geregelt werden, die der vollen Mitbestimmung unterliegen. Erfreulicherweise findet sich im Untersuchungsmaterial diese schwache Vereinbarungsform nicht. In einem Fall wird aber deutlich: Im betreffenden Unternehmen werden durchaus Regelungsabreden genutzt.

„Sämtliche in den Unternehmen/Betrieben bestehenden Regelungsabsprachen, Gesamtzusagen, freiwillige Sozialleistungen der Unternehmen/Betriebe, aus denen ausgegliedert wird etc., werden im anderen Unternehmen/Betrieben soweit bzw. solange angewandt, bis dort andere Betriebsvereinbarungen bestehen.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

Ausweg Gesamtzusage

Eine Gesamtzusage oder auch betriebliche Einheitsregelung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber allen Beschäftigten ein gleichartiges Angebot unterbreitet, dass sie ausdrücklich oder stillschweigend annehmen.

„Die Unternehmen sichern allen Mitarbeiter/innen, die auf andere Arbeitsplätze, auch in anderen oder neuen Unternehmen/Betrieben wechseln, die unbefristete Geltung ihrer vor dem Wechsel bestehenden arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Rechte aus den Arbeitsverhältnissen zu. Diese Zusage beinhaltet insbesondere [...]“.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

Im Unterschied zur formfreien Regelungsabrede ist eine Gesamtzusage eine mündliche oder schriftliche Erklärung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. Eine Zusage ohne Bedingungen ändert sofort den Arbeitsvertrag. Damit entstehen Ansprüche für die Zukunft. Eine

Änderung ist nur einvernehmlich oder mittels Änderungskündigung des Arbeitsvertrages möglich, sofern berechtigte Gründe vorliegen. Die Änderungskündigung unterliegt dabei der Mitbestimmung des Betriebsrates und der richterlichen Kontrolle. Das bedeutet: Die Gesamtzusage ist als Teil des Arbeitsvertrages gegenüber den Beschäftigten nur im Rahmen der Regeln des Kündigungsschutzgesetzes kündbar (soweit es sich nicht um Kleinbetriebe handelt).

Bei erteilten Gesamtzusagen kann das Unternehmen später keine einseitigen Verschlechterungen gegen den Willen der Beschäftigten vornehmen. Verschlechternde Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung sind nur eingeschränkt möglich: beispielsweise wenn sie zum wirtschaftlichen Überleben der Firma erforderlich oder im Rahmen eines kollektiven Günstigkeitsvergleichs (→ Glossar) zulässig wäre.

Abschließend sei der Vollständigkeit halber erwähnt, dass Regelungsabreden und sogar unwirksame Betriebsvereinbarungen in eine Gesamtzusage umgedeutet werden können (BAG, 23.8.1989). Dafür muss der Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung oder mit einem separaten Anschreiben deutlich machen, dass er allen Beschäftigten gleichermaßen bestimmte Leistungen zukommen lassen wollte und sich auch einseitig gebunden fühlt. Es dürfen keine Freiwilligkeits- oder sonstigen Vorbehalte erklärt worden sein.

3.3 Freiwillige Betriebsvereinbarung

Im Anschluss an eine Initiative des Betriebsrates nach § 92a BetrVG könnte eine Vereinbarung mit dem Unternehmen stehen. Da der Anlass keine Betriebsänderung ist, hätte der Betriebsrat keinen Anspruch auf eine Betriebsvereinbarung oder einen Sozialplan. Für freiwillige Betriebsvereinbarungen gelten einige Besonderheiten: Die Initiative geht vom Betriebsrat oder vom Arbeitgeber aus. Der Gegenstand der Betriebsvereinbarung stammt nicht aus dem Bereich der vollen Mitbestimmung. Beide Seiten entscheiden freiwillig, ob sie eine Vereinbarung abschließen oder nicht. Bei eigenen Initiativen muss der Betriebsrat somit den Arbeitgeber überzeugen. Möglicherweise hat er zudem andere Druckmittel, rechtlich kann er die Betriebsvereinbarung gegen den Willen des Arbeitgebers jedoch nicht durchsetzen. Das Unternehmen kann aber ein Interesse haben, den Betriebsrat für ein Maßnahmenpaket zu gewinnen, bevor ein Personalabbau unumgänglich ist. Der Betriebsrat hat dabei die Funktion, die Maßnahmen gegenüber der Belegschaft zu vertreten und sich möglichst konstruktiv zu zeigen.

„Gemeinsames Ziel bei der Umsetzung der oben genannten Maßnahmen ist die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. [Die Firma] wird alle Anstrengungen unternehmen, um durch eine strategiekonforme Ausweitung des Geschäftes einen Arbeitsplatzabbau zu vermeiden. Daneben verständigen sich Betriebsrat und Unternehmen darauf, aus dem folgenden Katalog geeignete Maßnahmen vor dem Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen durchzuführen:

- Abbau von Gleitzeitguthaben und Mehrarbeit
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze; Betriebsrat und Geschäftsleitung werden gegebenenfalls gemeinsam auf die Arbeitnehmer einwirken, um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn hierdurch der Verlust von Arbeitsplätzen vermieden werden kann. Die sozialen Belange der Mitarbeiter werden dabei berücksichtigt.
- Ermöglichung unbezahlter Freistellung
- Vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, Nutzung der Altersteilzeit, Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Versetzungen, auch durch Ringtausch sowie bei Bedarf unter notwendiger Qualifizierung, innerhalb der [Firma]
- Angebot von Aufhebungsverträgen für Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze wegfallen
- Überprüfung, ggf. Kündigung von Arbeitnehmerüberlassungs- und Werkverträgen unter der Zielrichtung ‘Eigenleistung vor Fremdvergabe’.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/465/2005

Grundsätzlich gibt es keine Bereiche, in denen Betriebsvereinbarungen nicht zulässig wären. Soweit nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag bereits Regelungen bestehen, kann über alle betrieblichen Angelegenheiten eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Das Unternehmen kann nur nicht in jedem Bereich dazu gezwungen werden.

„Es wird vereinbart, dass im Rahmen des Verhandlungsprozesses im Falle eines Restrukturierungsverfahrens und/oder einer Standortschließung alle möglichen Optionen abgewägt werden. Dies beinhaltet insbesondere:

- Reduzierung der Arbeitszeit
- Kurzarbeit
- Balancierung der Arbeitsauslastung zwischen Standorten
- Entwicklung von Aktivitäten
- interne Neupositionierung
- Reindustrialisierungsprojekt
- Neuqualifizierungsprojekt.“

🔑 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011**

Für freiwillige Betriebsvereinbarungen gibt es kein Einigungsstellenverfahren, das den Willen einer Seite der anderen aufzwingen könnte. Auf freiwilligem Weg ist allerdings die Einschaltung einer Einigungsstelle möglich (§ 76 Abs. 6 BetrVG). Deren Spruch bindet die Parteien aber nur, wenn sie es vorher – ebenso freiwillig – vereinbart haben.

„Bei Streitigkeiten über die Anwendung des [freiwilligen] Sozialplanes soll eine freiwillige Einigungsstelle gebildet werden, die abschließend entscheidet, soweit dies rechtlich zulässig ist. § 112 Abs. 4 und 5 BetrVG gilt entsprechend.“

🔑 **ENERGIEDIENSTLEISTER, 100300/335/2003**

Als geeignete Vereinbarungsform erweist sich die freiwillige Betriebsvereinbarung auch dann, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat darüber streiten, ob ein Sozialplan erzwingbar ist oder nicht.

„Der Arbeitgeber ist der Auffassung, dass ein Sozialplan nicht erzwingbar ist. Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die geplanten Maßnahmen entstehen, haben die Parteien nachfolgenden freiwilligen Sozialplan abgeschlossen.“

🔑 **VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/331/2003**

Ein weiterer Unterschied gegenüber erzwingbaren Vereinbarungen und Sozialplänen wird zum Ende der Betriebsvereinbarung sichtbar. Die erzwingbare Betriebsvereinbarung wirkt im Fall der Aufkündigung nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Die Regelungen gelten also weiter, bis sie durch eine andere Regelung ersetzt oder einvernehmlich aufgehoben wurden. Die freiwillige Betriebsvereinbarung endet nach Ablauf der Kündigungsfrist ersatzlos, wenn nichts anderes vereinbart ist (BAG, 28.4.1998).

Betriebsvereinbarung	freiwillig	erzwingbar
Durchsetzung	nicht erzwingbar, nur wenn Arbeitgeber es auch will	im Streitfall mit Hilfe der Einigungsstelle
Form	schriftlich, mit Unterschrift versehene Urkunde	schriftlich, mit Unterschrift versehene Urkunde
Nachwirkung	keine Nachwirkung, kann aber vereinbart werden	Nachwirkung bis neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird

Vorrang von Tarifverträgen

In § 77 Abs. 3 BetrVG heißt es: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“. Mit dieser gesetzlichen Regelung wird die Tarifaufonomie vor einer Aushöhlung und Bedeutungsminderung durch den Abschluss entgegenstehender Betriebsvereinbarungen geschützt (BAG, 1.12.1992). Dies bedeutet, dass in diesen Bereichen weder schlechtere noch günstigere (!) Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können. Betriebsvereinbarungen, die gegen dieses Verbot verstoßen, sind nichtig. Das Günstigkeitsprinzip gilt in diesem Falle nicht.

Lässt jedoch der Tarifvertrag eine Regelung ausdrücklich zu, gilt die Sperrwirkung nicht (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Betriebliche Regelungen werden in Tarifverträgen jedoch häufig über die sogenannten Öffnungsklauseln zugelassen. Auch wenn die Tarifvertragsparteien ausdrücklich erklären, dass sie diesen Bereich nicht regeln, besteht die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Geregelt werden dürfen auch die Bereiche, die im Tarifvertrag offensichtlich nicht abschließend geregelt wurden, wo also Betriebsvereinbarungen tarifvertragliche Regelungen ergänzen.

Bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen gilt der Tarifvorrang nur aufgrund der Regelung im Eingangssatz von § 87 BetrVG. Demnach besteht ein Tarifvorrang nur, wenn es eine tarifliche Regelung in dem Unternehmen tatsächlich gibt und das Unternehmen tarifgebunden ist (BAG, 26.8.2008).

Bei Sozialplänen gilt kein Tarifvorbehalt, da dieser in § 112 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen wurde.

„Im Falle einer strukturellen Änderung

- verpflichtet sich [Firma], die industriellen Aktivitäten eher im Konzern auszubauen anstatt nach externen Lösungen zu suchen
- und die Beschäftigungszone zu stimulieren, wenn die geplanten Aktivitäten Auswirkungen auf die örtliche Wirtschaft haben.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

Zu den freiwilligen Vereinbarungen gehören auch Regelungen auf europäischer Mitbestimmungsebene. Europäische Konzerne mit einem Europäischen Betriebsrat können länderübergreifende Vereinbarungen abschließen – angesichts der Internationalisierung der Wirtschaft ein Instrument, das ausgebaut werden sollte. Von den 225 untersuchten Vereinbarungen erfüllten nur zwei den Anspruch einer länderübergreifenden Regelung. Zugunsten der europäischen Betriebsräte gibt es auch Vereinbarungen der europäischen Gewerkschaften.

„Unterstützung der Requalifizierung, Neupositionierung und der Entwicklung von Alternativtätigkeiten innerhalb/außerhalb des Unternehmens

Folgende Begleitmaßnahmen können von den Arbeitnehmervertretern oder den Gewerkschaftsvertretern in den verschiedenen Ländern vorgeschlagen werden:

- externe Neupositionierung
- Begleitmaßnahmen zur Neueinstufung
- Unterstützung persönlicher Laufbahnprojekte
- Reaktivierung örtlicher Beschäftigung
- Suche nach neuen Tätigkeiten für den Standort
- Suche nach Industriepartnern, die in der Lage sind, dem Standort eine Zukunft zu bieten.

Es wird vereinbart, dass die obigen Maßnahmen mit dem Ziel, die faire Behandlung der Mitarbeiter in den verschiedenen Ländern sicherzustellen, besprochen werden, und dass niemand bei der Entwicklung seiner beruflichen Laufbahn alleine gelassen wird.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

Auch freiwillige Betriebsvereinbarungen wirken ähnlich wie Tarifverträge. Die Vereinbarungsinhalte gelten unmittelbar und zwingend für und gegen die Betriebsangehörigen (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Arbeitgeber und Beschäftigte müssen die Betriebsvereinbarung beachten; Ansprüche aus diesen Vereinbarungen sind von jedem einzelnen einklagbar. Der Betriebsrat könnte die Einhaltung der Betriebsvereinbarung im Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht durchsetzen. Die einzelnen Beschäftigten, denen möglicherweise durch die Betriebsvereinbarung eine zusätzliche Leistung gewährt wird, können diese Leistung im Verweigerungsfall ebenfalls beim Arbeitsgericht einklagen.

3.4 Interessenausgleichsinhalte

Im Rahmen einer vorliegenden Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ist die Betriebsänderung mit dem Betriebsrat zu beraten und ein Interessenausgleich zu verhandeln. Zumindest muss der Arbeitgeber dies versuchen, wenn er sich nicht der Regelung des Nachteilsausgleichs nach § 113 BetrVG aussetzen will. In einem Interessenausgleich wird geregelt, ob, wann und wie eine vorgesehene Betriebsänderung durchgeführt werden soll.

Einerseits wird das Ziel des Betriebsrates bei solchen Verhandlungen sein, Nachteile für die Beschäftigten möglichst gering zu halten; andererseits gilt es für ihn, mit den gleichzeitigen Verhandlungen eines Sozialplans wirtschaftliche Nachteile abzufedern. Auch das Unternehmen hat ein Interesse an einer Regelung – nicht zuletzt um den Betriebsrat dafür zu gewinnen, dass er der Betriebsänderung zustimmt und sie positiv begleitet. In vielen Fällen ist die positive Begleitung durch den Betriebsrat geradezu Voraussetzung dafür, dass die Betriebsänderung (insbesondere Organisationsänderung) überhaupt erfolgreich greifen kann. Denn er spricht sich als Multiplikator für oder gegen Veränderungen aus und orientiert damit die Beschäftigten. Die Inhalte eines Interessenausgleichs sind beispielsweise:

- zeitlicher Ablauf der Betriebsänderung
- Anfang und Inhalt der Betriebsänderung
- zusätzliche Produktionsmöglichkeiten zwecks Sicherung der Beschäftigung
- personalwirtschaftliche Abwicklung der Betriebsänderung
- Qualifikationsprogramme für betroffene Mitarbeiter
- Errichtung von Transfergesellschaften (besser im Sozialplan, da dann einklagbarer Anspruch, vgl. Kap. 3.3 und 3.5)
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung
- sozialverträglicher Technikeinsatz
- Einführung einer transparenten Personalplanung
- Festschreibung zukünftiger Betriebsratsinformation
- Erweiterung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte, z. B. im Bereich Personalplanung/Kündigung
- Übergangs- und Restmandate der Betriebsräte.

Eine Klausel für die Beteiligung des Betriebsrates bei später eintretenden Änderungen der Planung ist sinnvoll, da in der Praxis Planung und Ausführung selten völlig übereinstimmen.

„Sollten sich geringfügige Änderungen in zeitlicher oder organisatorischer Hinsicht ergeben, stellen diese keine Abweichung vom Interessenausgleich dar und werden deshalb von den Betriebsparteien als durch den Interessenausgleich gedeckt angesehen. Sollten sich hingegen wesentliche Änderungen vom geplanten Ablauf nach der Anlage ergeben, wird gegebenenfalls über eine Anpassung dieser Vereinbarung verhandelt.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/243/2003

Zu beachten ist jedoch: Ein Interessenausgleich sollte möglichst keine Regelungen enthalten, die Leistungszusagen an die Beschäftigten machen. Ein Interessenausgleich ist nämlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Vertrag besonderer Art: Für den Fall, dass das Unternehmen sich nicht an die Regelungen hält, könnte er weder vom Betriebsrat noch von den betroffenen Beschäftigten gegen den Arbeitgeber durchgesetzt werden (BAG, 14.11.2006). Für den Fall, dass der Arbeitgeber den Interessenausgleich nicht durchführt oder einzelne Regelungen ohne ausreichende Gründe nicht anwendet, sieht der Gesetzgeber lediglich die Nachteilsausgleichsregelung in § 113 BetrVG vor. Daher wäre beispielsweise ein vereinbarter Kündigungsausschluss nicht einklagbar. Es bestünde nur ein Abfindungsanspruch gemäß § 113 BetrVG in Verbindung mit § 10 KSchG.

In der Vergangenheit wurde versucht, diese Nachteile zu umgehen, indem man statt eines Interessenausgleichs eine Betriebsvereinbarung abschloss. Ob dies wirklich zulässig ist, ist umstritten. In diesen Fällen besteht das Risiko, dass das Gericht sich nicht von der Bezeichnung des Regelwerks blenden lässt, sondern präzise die Inhalte berücksichtigt. Denn auf die Inhalte der Vereinbarung kommt es an. Sind also offensichtlich Interessenausgleichsinhalte geregelt, wird es der Vereinbarung vermutlich nur einen Interessenausgleichscharakter zuerkennen und keinen Betriebsvereinbarungswert (BAG, 20.4.1994). Das Unternehmen kann sich jedoch selbst binden, beispielsweise durch eine Gesamtzusage (vgl. Kap. 3.2) oder über eine entsprechende Verpflichtungserklärung wie zum Beispiel: „Die Vertragsparteien schließen diese Vereinbarung in Kenntnis darüber, dass die hier enthaltenen Regelungen über das geltende BetrVG und sonstige Rechtsquellen hinausgehen und in dem Bewusstsein, dass nur so eine sozialverträgliche Umsetzung der Betriebsänderungen möglich ist. Die Vertragsschließenden werden sich in Kenntnis der Rechtslage nicht auf eine etwaige rechtliche Unwirksamkeit der getroffenen Regelungen berufen.“

In einer vorliegenden Vereinbarung wird wie folgt formuliert.

„Die Gesellschaft und der Betriebsrat stellen klar, dass sämtliche Regelungen dieser Betriebsvereinbarung die Rechtsqualität einer Betriebsvereinbarung haben, auch wenn sie inhaltlich einem Interessenausgleich zuzurechnen wären.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/706/2010

In einem anderen Fall werden Interessenausgleich und Sozialplan zu einer Betriebsvereinbarung verknüpft. Dies wertet den Interessenausgleich zu einer Betriebsvereinbarung auf. Zugleich besteht jedoch die Gefahr, dass der Sozialplan „abgewertet“ wird, da für einen Sozialplan der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht gilt, bei einer Betriebsvereinbarung aber wieder Anwendung findet. Daher sollte eine inhaltliche Trennung erfolgen.

„Die nachfolgenden Regelungen stellen einen notwendigen Interessenausgleich und Sozialplan dar. Die Parteien schließen den Interessenausgleich bewusst als Betriebsvereinbarung ab und wollen deren Wirkungen damit erreichen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

3.5 Sozialplan plus SGB III

Ein Sozialplan reagiert auf eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG), die zu Nachteilen für die Beschäftigten führt. Er soll die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen oder zumindest abmildern (§ 112 BetrVG). Göritz et al. 2010 haben eine ausführliche Studie bzw. Analyse von Sozialplänen vorgelegt. Daher sei an dieser Stelle nur auf einige Besonderheiten von Transfersozialplänen, auf die Verknüpfung mit dem SGB III sowie auf dessen Fördermöglichkeiten hingewiesen.

Ein Transfersozialplan soll Aktivitäten der Betroffenen fördern, ein Angebot beschäftigungsorientierter Maßnahmen enthalten und mit abgestuften Qualifizierungs- und Transferleistungen neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung eröffnen (vgl. Thannheiser 2005). Aus Sicht der Betroffenen lassen sich folgende Ziele formulieren:

- eine neue gute Tätigkeit während der Transferzeit finden:
 - Wie finde ich ein neues Unternehmen?
 - Wie sichere ich mein Einkommen?
 - Wie verbessere ich meine Vermittlungschancen?
- die Arbeitslosigkeit lang hinauszögern:
 - den materiellen Standard sichern
 - Rentenansprüche aufrechterhalten
 - Bewerbung aus einem Arbeitsverhältnis
 - Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld verlängern
- Qualifizierung:
 - erste Berufsausbildung
 - neue berufliche Ausrichtung
 - neue Fachkenntnisse im Beruf hinzulernen
- Anrechnung von Abfindungen vermeiden:
 - Sperrzeiten vermeiden (§ 159 SGB III)
 - Ruhenszeiten vermeiden (§ 158 SGB III)
 - Zuschüsse des Arbeitsamtes nutzen
 - Zusatzversorgungsanwartschaften sichern
- hohe Abfindung

Die Transferregelungen in einem Sozialplan haben die Aufgabe, die Betroffenen zu befähigen, neue Arbeitsplätze in anderen Unternehmen zu übernehmen. Dies soll mithilfe einer Transfergesellschaft realisiert werden. Diese Befähigung umfasst unter anderem die Qualifizierung der Beschäftigten. Es gilt herauszufinden: Was brauchen die Menschen, um den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes zu verarbeiten? Oft müssen sie verkraften, dass eine langjährige Arbeitsbeziehung beendet wird. Die Antwort kann sowohl die konkrete Maßnahme betreffen als auch künftige personelle Einzelmaßnahmen einbeziehen. Beispielsweise würde ein solcher Rahmensozialplan jede betriebsbedingte Kündigung umfassen, aber einen Anspruch auf einen speziellen, ggf. zusätzlichen Sozialplan bei einer neuen Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht verdrängen.

„Die Betriebsparteien sind sich einig, dass der Sozialplan auch einen Ausgleich für wirtschaftliche Nachteile von Mitarbeitern/innen festlegen soll, die zukünftig von personellen Maßnahmen aus betrieblichen Gründen, insbesondere aufgrund von Personalabbaumaßnahmen betroffen sind. Insoweit handelt es sich um einen freiwilligen Sozialplan.“

Im Sozialplan wird als Leistung beispielsweise festgehalten,

- welche Leistungen die Beschäftigten erhalten,
- ob Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen angeboten werden,
- welche Transfermaßnahmen angeboten werden,
- welche Transfergesellschaft beauftragt wird,
- welche konkreten Aufgaben diese haben soll,
- welche Kosten bei der Transfergesellschaft entstehen und vom Unternehmen getragen werden.

„Kann eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses dadurch vermieden werden, dass dem Mitarbeiter in absehbarer Zeit ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann, für den er jedoch noch nicht ausreichend qualifiziert ist, sind im Unternehmen mit dem aufnehmenden Bereich und der Personalabteilung angemessene Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie in begründeten Einzelfällen Umschulungen oder eine Ausbildung durchzuführen. Dabei ist auch ein konkreter künftiger Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu berücksichtigen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100300/351/2004

Wenngleich die Mittel eines Sozialplans begrenzt sind, kann eine Transfermaßnahme finanzierbar sein. Die Beschäftigten würden in solch einem Fall letztlich entweder weniger Barleistung erhalten oder ihre „Kündigungsfrist“ einbringen, um die Finanzierung der Transfergesellschaft zu ermöglichen. Beträgt beispielsweise die Kündigungsfrist 6 Monate und wechseln die zu kündigenden Beschäftigten bereits am ersten Tag der Kündigungsfrist in die Transfergesellschaft, kann der bisherige Arbeitgeber die ersparten Gehaltskosten für diesen Zeitraum an die Transfergesellschaft auszahlen. Dies „lohnt“ sich immer dann, wenn die Beschäftigten eine große Chance haben, durch die Transfergesellschaft Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Für die Betroffenen hängt es aufgrund eines freiwilligen Sozialplans nicht von ihrem Verhandlungsgeschick oder dem guten Willen des Arbeitgebers ab, welche Ausgleichsleistungen ihnen angeboten werden: Sie haben einen Anspruch durch den Sozialplan. Sogar ein einseitiger Verzicht ist gesetzlich (§ 77 Abs. 4 BetrVG) ohne Zustimmung des Betriebsrates untersagt.

„Dieser Sozialplan wird den Beschäftigten ausgehändigt. Ein Verzicht auf Leistungen aus diesem Sozialplan ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 100300/701/2013

Leistungen der Bundesagentur für Arbeit

In § 112 Abs. 2 BetrVG heißt es: Falls sich Unternehmen und Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung und den dazugehörigen Interessenausgleich oder über einen Sozialplan nicht einigen, können sie den Vorstand der Bundesagentur – der sich durch Bedienstete vertreten lassen darf – um Vermittlung ersuchen. Bleibt der Vermittlungsversuch erfolglos oder wird keine Vermittlung erbeten, ist der Weg zur Einigungsstelle möglich. Dabei handelt es sich um einen rein vermittelnden Ansatz. Die Bundesagentur fungiert quasi als Mediator: Sie stellt die (künftige) Situation der Betroffenen in der jeweiligen Region aus Sicht der Agentur für Arbeit dar, erklärt die möglichen Hilfsinstrumente und versucht, die Parteien auf einem gemeinsamen Weg zu begleiten.

Die Möglichkeit des § 112 Abs. 2 BetrVG wird durch die Regelungen in § 110 und § 111 SGB III zur Beratungspflicht, wenn Transferleistungen der Bundesagentur in Anspruch genommen werden sollen. Für Transfersozialpläne bedeutet dies: Ohne die Teilnahme der Agentur für Arbeit an den Verhandlungen sind Leistungen des SGB III nicht mehr zu erhalten. Der Ansatz „Qualifizierung vor Entlassung“ im SGB III wurde für die Gestaltung von Sozialplänen in § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG berücksichtigt. Die Pflicht der Einigungsstelle, Qualifizierungsmöglichkeiten zu beraten, wird mit dem Anreiz verbunden, Gelder der Agentur für Arbeit zu nutzen. Denn das SGB III enthält viele Möglichkeiten zur Arbeitsförderung. Dazu gehören beispielsweise die Bereiche:

- Qualifizierungs- und Ausbildungszuschüsse (§ 73 ff. und § 122 ff. SGB III)
- Berufliche Weiterbildung (§ 130 ff. SGB III)
- Berufliche Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen (§ 82 SGB III)
- Kurzarbeitergeld (§ 95 ff. SGB III)
- Transfermaßnahmen (§ 110 SGB III)
- Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III).

Die Beratung der Bundesagentur für Arbeit dient dazu, einen Überblick über die Fördermöglichkeiten, ihren Umfang und ihre Voraussetzungen zu vermitteln. Ein Änderungsvorbehalt oder eine Erklärung zur gemeinsamen Ergänzung von Vereinbarungen, falls Lücken erkannt werden, kann eine Beratung durch die BA vor Abschluss der Vereinbarungen nicht ersetzen.

„Zeigt sich bei der Durchführung dieser Vereinbarung, dass sie lückenhaft oder unklar ist, so werden Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber beraten und einvernehmlich eine Ergänzung dieser Vereinbarung vornehmen. Kommt es nicht zu einer Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle in ihrer derselben Besetzung.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/243/2003

„Bei einer grundlegenden Änderung von sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen werden Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat Verhandlungen über die Modifizierung des Rahmensozialplans aufnehmen. Für den Fall der Nichteinigung entscheidet ebenfalls die Einigungsstelle in derselben Besetzung.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/243/2003

Transferleistungen in der Einigungsstelle

Mit der Neuregelung des § 112 Abs. 2a BetrVG hat die Einigungsstelle, die über einen Sozialplan entscheidet, auch die Fördermöglichkeiten des SGB III zu berücksichtigen. Dies kann beispielsweise bedeuten: Eine Transfergesellschaft wird erst im Einigungsstellenverfahren in Betracht gezogen; somit werden Leistungen zur Sozialplanförderung oder Transferkurzarbeitergeld zur Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen für die Betroffenen in den Sozialplan aufgenommen.

„Die betroffenen Mitarbeiter/innen, Betriebsräte und Personalabteilungen verständigen sich über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 100100/399/0

„Bei einer grundlegenden Änderung von sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen werden Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat Verhandlungen über die Modifizierung des Rahmensozialplans aufnehmen. Für den Fall der Nichteinigung entscheidet ebenfalls die Einigungsstelle in derselben Besetzung.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/243/2003

„Bei der Auswahl des Outplacement- Unternehmens und des Outplacement-Konzepts hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Kontrolle der Transfergesellschaft regeln

Wird eine Transfergesellschaft als eigenständige Rechtspersönlichkeit (in der Regel GmbH) gegründet, ist vielfach ein Betriebsratsmitglied oder ein Gewerkschaftssekretär als treuhänderischer Gesellschafter eingesetzt. Über diese Position soll Einfluss gewonnen werden und eine gewisse Kontrolle möglich sein. Wer jedoch jemals eine Gesellschafterversammlung erlebt hat, weiß: Die Einflussmöglichkeiten sind letztlich relativ gering. Aufgabe der Gesellschafterversammlung ist es, die Geschäftsführung zu überprüfen und bestenfalls Leitlinien zu beschreiben. Oftmals wird die Gesellschafterversammlung erst Wochen und Monate nach Beginn der Transfermaßnahmen erstmals einberufen. Dann hat die Geschäftsführung der Transfergesellschaft die entsprechenden Verträge mit Ausbildungsinstitutionen etc. bereits geschlossen, zu korrigieren ist nicht mehr viel. Dies stellt insgesamt zwar eine gewisse Kontrolle dar, in der Praxis jedoch eine recht schwache.

„Im Bewusstsein ihrer Verantwortung für die Belange der Belegschaft und die wirtschaftliche Zukunftssicherung der Unternehmen verständigen sich die [Firma] als Hauptgesellschafter der neuen Unternehmen, die Arbeitnehmervertretungen, vertreten durch die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte im [...] -Konzern und die beteiligten Gewerkschaften [...] auf ein Vorgehen nach folgenden Grundsätzen und Rahmenbedingungen [...].“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 080240/18/1999

Hinzu kommt: Nur wenige Gewerkschaftssekretäre kennen sich mit der Möglichkeit aus, über die Gesellschafterversammlung Einfluss zu nehmen. Bei Betriebsräten ist dieses Wissen üblicherweise noch weniger vorhanden.

Eine weitere Möglichkeit für die Transfergesellschaft ist die Einrichtung eines Beirats oder einer Kommission: In dem Vertrag mit der Transfergesellschaft schreibt das Unternehmen die Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie die Besetzung des Beirates vor, entsprechend den mit dem Betriebsrat getroffenen Regelungen. Dieser beaufsichtigt die wirtschaftliche Seite, achtet aber vor allem darauf, dass Maßnahmen, die den Betroffenen versprochenen wurden, durchgeführt werden. In den Beirat werden üblicherweise auch Betriebsratsmitglieder entsandt.

„Die Sozialplankommission tagt in regelmäßigen Abständen. Wird die Kommission angerufen, hat eine Sitzung spätestens innerhalb von 4 Wochen stattzufinden. Die Arbeitgeberseite sowie der Gesamtbetriebsrat tragen dafür Sorge, dass die Besetzung der Kommission aus einer ständigen Liste von mindestens 10 Vertreter/innen sichergestellt werden kann. Die Arbeitgeberseite behält sich vor, ihre Vertreter/innen aus den Landesbezirksleitungen zu benennen. [...] strittige Fragen der Auslegung dieses Sozialplanes entscheidet auf Antrag einer Vertragspartei die Kommission mit der Mehrheit ihrer Stimmen. Kommt ein Mehrheitsbeschluss nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 100300/375/2003

Eine denkbare Variante ist die Kontrolle aus dem bisherigen Unternehmen heraus. In den nur zeitlich befristet bestehenden Transfergesellschaften wird in der Regel kein Betriebsrat gewählt. Der Betriebsrat des bisherigen Unternehmens steht damit weiterhin in der Verantwortung für seine ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. Idealerweise wird dies dokumentiert, da ein solches „Übergangsmandat“ im BetrVG nicht vorgesehen ist.

„[Die Firma] garantiert die Durchführung dieser Maßnahmen. Der Betriebsrat hat einen Rechtsanspruch auf Durchführung dieser Maßnahmen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die oben genannten Maßnahmen bis Ende 2003 eingeführt sind. Die Einführung wird durch eine paritätische Kommission begleitet, die sich aus jeweils 3 Vertretern der Betriebsräte und des Arbeitgebers zusammensetzt.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 100300/184/1999

Einen Treuhänder einsetzen

Oft wird das für die Transfergesellschaft zur Verfügung gestellte Geld von einem Treuhänder verwaltet. Dieser stellt die Mittel der Transfergesellschaft auf Abruf zur Verfügung. Der Treuhänder hat zwei Funktionen: Einerseits sichert er die Verfügbarkeit der Mittel, unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des abgebenden Unternehmens. Sogar bei dessen Insolvenz wären die Mittel für die Transfergesellschaft sicher. Denn der Insolvenzverwalter kann auf die Treuhandmittel bei entsprechender Gestaltung des Sozialplanes nicht zugreifen. Die zweite Funktion des Treuhänders besteht darin, Sorge zu tragen, dass für den gesamten Zeitraum der Transfergesellschaft Mittel gleichmäßig vorhanden sind und die Durchführung des Transfersozialplans nicht durch Probleme in der Transfergesellschaft selbst oder bei der Muttergesellschaft in Mitleidenschaft gerät. Darüber hinaus kann der Treuhänder eine Kontrollfunktion ausüben, soweit er mit dieser Aufgabe betraut wurde und durch seine Qualifikation dazu in der Lage ist. Er hat gegenüber der Transfergesellschaft das stärkste „Argument“: das Geld. Er kann die Zuteilung davon abhängig machen, dass die Verpflichtungen aus dem Sozialplan von der Transfergesellschaft eingehalten werden.

Der geeignete Treuhänder sollte das Vertrauen des Betriebsrates genießen. Er sollte wissen, was der Betriebsrat sich genau vorgestellt und mit welchen Erwartungen der Transfersozialplan abgeschlossen wurde. Er sollte zudem über eine gewisse Distanz zur Transfergesellschaft verfügen. Denn es ist nicht sonderlich wahrscheinlich, dass ein von der Transfergesellschaft immer wieder beauftragter Treuhänder diese Einkommensquelle ernsthaft gefährdet und eine Auseinandersetzung mit der Transfergesellschaft eingeht.

Der Treuhänder sollte neben der erforderlichen Seriosität auch über betriebswirtschaftliches Fachwissen verfügen: Nur wer eine Bilanz, andere betriebswirtschaftliche Auswertungen sowie eine Gewinn- und Verlustrechnung zu lesen vermag, kann gegebenenfalls korrigierend eingreifen.

Salvatorische Klausel

Insbesondere wenn geldwerte Ansprüche für die Beschäftigten in Vereinbarungen geregelt werden, sollte eine Auffangklausel sicherstellen, dass nicht unvorhergesehen eine Unwirksamkeit der Regelungen eintreten kann. Diese sogenannte „salvatorische Klausel“ stellt sicher, dass die Unwirksamkeit einer einzelnen Bestimmung des Vertrages lediglich eine Teilnichtigkeit zur Folge hat, nicht jedoch die Nichtigkeit der gesamten Vereinbarung. Nach § 139 BGB führt die Teilnichtigkeit eines Vertrages grundsätzlich zur Nichtigkeit der ganzen Vereinbarung, es sei denn, die Vertragsparteien hätten die Vereinbarung auch ohne den unwirksamen Teil abgeschlossen. Nichtigkeit bedeutet: Rechtlich bestand die Vereinbarung zu keinem Zeitpunkt.

Genau diese Folge soll verhindert werden. Die Parteien wollen auch ohne den unwirksamen Teil an der Vereinbarung festhalten. Dies bringt die salvatorische Klausel zum Ausdruck. Dabei sollte die Anwendbarkeit des § 139 BGB ausdrücklich ausgeschlossen werden. Denn nur so kann dessen Rechtsfolge wirksam verhindert werden.

„Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder nichtig sein oder werden, so werden die übrigen Regelungen dadurch nicht berührt und die Parteien werden die unwirksamen/nichtigen Regelungen durch neue dem Gewollten nahe kommende Regelungen ersetzen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/706/2010

Noch weiter geht die nachfolgende Regelung, die auch „vertragliche Lücken“ einbezieht. Damit könnte eine Regelungsnotwendigkeit aufgefangen werden, denn die Förderbedingungen nach dem SGB III werden relativ häufig geändert. Da eine Ergänzung nur gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden kann, ist die Beteiligung des Betriebsrates damit gesichert.

„Sollten einzelne Bestimmungen dieses Sozialplans ganz oder teilweise unwirksam sein oder unwirksam werden, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle einer etwaigen unwirksamen Bestimmung gemeinsam eine dieser möglichst nahe kommende wirksame Bestimmung zu vereinbaren. Dasselbe gilt für den Fall einer unbeabsichtigten vertraglichen Lücke.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Laufzeit und Kündigung

Die Geltungsdauer der Sozialpläne wird häufig an die Umsetzung der Betriebsänderung und die Kündigungsfristen der Beschäftigten gekoppelt. Das kann deutlich zu kurz sein, wenn an die Kündigungsfrist eine Transfergesellschaft angeschlossen ist. Mit Gewährung aller Leistungen aus dem Sozialplan läuft dieser irgendwann aus. Die Idee, auf eine Laufzeitbegrenzung und die Kündigungsfrist zu verzichten, liegt daher nahe.

„Die Parteien verzichten auf das Recht zur ordentlichen Kündigung. Der Sozialplan wird den Beschäftigten durch Aushang bekannt gegeben.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/711/2012

Sozialplan als Tarifvertrag

In Kapitel 3.7 wird ausführlich die Möglichkeit beschrieben, einen Sozialplan als Tarifvertrag oder einen Sozialplan und zusätzlich einen Tarifvertrag abzuschließen.

3.6 Weitere Mitbestimmungsrechte

In den Vereinbarungen wird auf unterschiedliche weitere Beteiligungsrechte Bezug genommen. Das geht über Beratungsrechte, die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen bis zur „vollen Mitbestimmung“ bei Qualifizierungsmaßnahmen. Schon die Änderung der Tätigkeiten der Beschäftigten genügt für Initiativen des Betriebsrats, wenn zu erwarten ist, dass nach der Tätigkeitsänderung die bisherigen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat muss nicht abwarten, welche Qualifizierungsmaßnahmen das Unternehmen einbringt

– er kann selbst Vorschläge unterbreiten. Sollte der Arbeitgeber alles ablehnen, könnte die Einigungsstelle angerufen werden, die eine Einigung zwischen den Betriebsparteien ersetzt.

„Qualifizierung

Wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Strukturverbesserung ist u. a., dass die hoch qualifizierten und engagierten Arbeitnehmer der [Firma] über marktgerechte Qualifikationen verfügen. Die [Firma] wird auch künftig sicherstellen, dass ihre Arbeitnehmer zielgerichtet und zukunftsorientiert für ihre Aufgaben qualifiziert werden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/709/2007

„Die Auswahl der Mitarbeiter, für die auf Grundlage von Unterhaltsgeld [heute nicht mehr im SGB III aufgeführt] Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen, erfolgt nach dem Grundsatz der Freiwilligkeit. Sollten sich mehr Freiwillige zur Qualifizierung melden, als finanzierbar sind, erfolgt die Personalauswahl einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach den Grundsätzen der sozialen Auswahl.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100100/89/1996

Um Qualifizierungsmaßnahmen planen zu können, ist es wichtig, dass der Stand der Qualifizierung der Beschäftigten und der zukünftige Bedarf bekannt sind. Der Betriebsrat kann auch in diesem Bereich die Initiative ergreifen. Der Arbeitgeber muss gemäß § 96 BetrVG den Berufsbildungsbedarf ermitteln und Fragen zur Berufsbildung der Beschäftigten mit dem Betriebsrat erörtern, wenn dieser es verlangt.

„Der Betriebsrat und der Arbeitgeber erarbeiten gemeinsam ein Berufsbildungskonzept und aktualisieren dieses im Falle einer Veränderung im Stellenkonzept des Arbeitgebers. Sollte keine Einigung erzielt werden, kann die Einigungsstelle angerufen werden.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100300/291/2004

„Ein Schulungsplan wird entsprechend den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen entwickelt. Er fasst die individuellen Entwicklungspläne zusammen, die zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten validiert wurden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

Sobald der Betriebsrat erkennt, dass sich beispielsweise die Tätigkeiten der Beschäftigten laufend verändern und mit den herkömmlichen Kenntnissen nicht mehr zu bewältigen sind, kann er auf Abhilfe dringen (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Ein Indiz dafür können permanente Überstunden der Kolleginnen und Kollegen sein. Mit der Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen zu verlangen, wird er auf solche Veränderungen reagieren. Das Unternehmen kann sich dem nicht entziehen, da im Streitfall die Einigungsstelle entscheidet. Idealerweise setzen Regelungen an einem früheren Zeitpunkt an.

„Unterstützung von Mitarbeiter in Positionen, die reduziert werden:

Für Mitarbeiter in Positionen, die von rückläufigem Marktbedarf oder rückläufigen geschäftlichen Notwendigkeiten betroffen sind, wird frühzeitig Unterstützung angeboten. Dieser Ansatz kann Schulungsmaßnahmen, interne oder externe Neueinstufungen oder persönliche Projekte, um die Auswirkungen dieser Strukturmaßnahmen auf die Belegschaft zu begrenzen, bedeuten. Die betroffenen Berufsgruppen werden bei den entsprechenden Betriebsratssitzungen und mit den Gewerkschaften identifiziert und besprochen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

„Es werden Mittel zur Verfügung gestellt werden, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter von Schulungsmaßnahmen profitieren kann, die im jährlichen Entwicklungsgespräch definiert wurden. Das Ziel ist, dass der Mitarbeiter alle drei Jahre mindestens eine Schulung absolviert und dass die Schulungsdauer in diesem Zeitraum mindestens 3 Tage beträgt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

Unter dem Begriff Berufsbildung ist nicht nur die Berufsausbildung im engeren Sinne zu verstehen. Er umfasst die betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie Umschulungen für jugendliche und erwachsene Beschäftigte, einschließlich sonstiger Bildungsmaßnahmen, die vom Betrieb oder in seinem Auftrag durchgeführt werden (BAG, 4.12.1990). Zu den Maßnahmen der beruflichen Bildung gehören insbesondere solche, die den Beschäftigten diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen, die zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen. Dazu gehört auch die berufliche Fortbildung.

„[Die Firma] verfügt über eine klare Lernpolitik, die von Schulungsplänen auf Gruppen-, Sektor-, lokaler oder Standortebene unterstützt wird und durch ein hochwertiges Programmangebot zur persönlichen und beruflichen Entwicklung aller Mitarbeiter beiträgt. Auf lokaler Ebene arbeiten die Einheiten mit internen Trainern oder externen Anbietern zusammen, die Schulungsprogramme im Einklang mit den lokalen Anforderungen anbieten.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/673/2011

Sinnvollerweise ist ein Freizeitausgleich geregelt, wenn Fortbildungsmaßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden.

„Müssen in begründeten Einzelfällen nach Absprache mit BR Einarbeitungs- oder Fortbildungsmaßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/210/2002

Die nachstehende Vereinbarung betrifft die Frage der Umwandlung des Anstellungsverhältnisses in ein Ausbildungsverhältnis.

„Im Falle einer entsprechenden einvernehmlichen Vereinbarung wird das Anstellungsverhältnis in ein Ausbildungsverhältnis umgewandelt. Der Mitarbeiter erhält dann zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zum bisherigen Bruttomonatsgehalt nach folgender Maßgabe:

- ab 10 Dienstjahren für die Dauer von 24 Monaten
- ab 5 Dienstjahren für die Dauer von 12 Monaten
- bis 5 Dienstjahre beträgt die Höhe der insgesamt max. zu leistenden Ausgleichszulage 5.120,- €.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/340/2003

Wird keine Einigung über die vom Unternehmen geplanten oder vom Betriebsrat beantragten Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Sie entscheidet abschließend. Somit muss das Unternehmen einen Beschluss der Einigungsstelle durchführen. Dieser ist inhaltlich nicht gerichtlich anfechtbar. Die Einigungsstelle kann festlegen,

- welche Maßnahmen der betrieblichen Bildung einzuführen sind (§ 97 Abs. 2 BetrVG) und
- welche Personen an derartigen Maßnahmen teilnehmen dürfen (§ 98 Abs. 4 BetrVG).

Die Konkretisierung dieser Mitbestimmungsrechte könnte in der Beschreibung der Qualifizierungsmaßnahmen, der Qualifizierungsplanung sowie in der Freistellungs- und Kostenübernahmeregelungen für die Beschäftigten münden.

„Im Qualifizierungsplan werden die mutmaßliche Dauer der Qualifizierungsmaßnahme, ihr Inhalt und die ggf. für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erforderliche Freistellung von der Arbeit geregelt. Eventuell entstehende Gebühren für Lehrgänge etc. übernimmt [die Firma]. Im Übrigen gelten die einschlägigen Reisekostenregelungen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 100300/375/2003

Im Idealfall wird noch weiter in die Zukunft gedacht. Für die an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmenden Beschäftigten stellt sich natürlich die Frage: Wie geht es nach dem erfolgreichen Abschluss weiter? Stehen keine freien Stellen zur Verfügung, ist eine vorrangige Berücksichtigung bei der nächsten freien Stelle ein Schritt in die richtige Richtung.

„Nach erfolgreich abgeschlossener Umschulungsmaßnahme werden diese Mitarbeiter bei gleicher Qualifikation und Eignung mit externen Bewerbern vorrangig auf zu besetzende freie Stellen im Pflegedienst der Gesellschaft eingestellt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 100300/710/2008

Soweit zu den betriebsändernden Maßnahmen Versetzungen gehören, sind die Mitbestimmungsrechte gemäß § 95 und § 99 BetrVG zu beachten. Wenn Beschäftigte versetzt statt gekündigt werden können, sollte eine Konkurrenz per Ausschreibung vermieden werden. Dazu wäre ein Auswahlverfahren in der Vereinbarung sinnvoll. Die örtlichen Betriebsräte haben das Recht auf Beteiligung. Werden jedoch die Verfahrensregeln vereinbart und eingehalten, dürfte kein Grund zum Widerspruch bestehen. Daher findet sich die nachfolgende Regelung in Vereinbarungen immer wieder.

„Die örtlichen Betriebsräte der aufnehmenden Standorte verzichten auf das Ausschreibungserfordernis und Auswahlverfahren, bezogen auf die vorstehenden Maßnahmen im Zusammenhang mit der Standortkonsolidierung, gemäß den Regelungen bestehender Betriebs- und Gesamtbetriebsratsvereinbarungen sowie der Regelungen des § 93 BetrVG sowie auf das Zustimmungserfordernis zu den entsprechenden Einstellungen gem. § 99 BetrVG.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/669/2007

Zu beachten sind ebenso die besonderen Probleme der Teilzeitbeschäftigten und damit insbesondere der Frauen, die vorrangig Teilzeit arbeiten. Sie haben oft Kinder, die nach dem Kindergarten oder der Schule betreut werden müssen. Daher wären Regeln zur Kinderbetreuung sehr sinnvoll. Dies gilt insbesondere, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen nicht in der persönlichen Arbeitszeit stattfinden. In den 225 vorliegenden Vereinbarungen fand sich jedoch nur eine Regelung zu diesem Aspekt (vgl. Kap. 2.2.7).

3.7 Tarifsozialplan

Ein Sozialplan kann auch als Tarifvertrag abgeschlossen werden. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Zulässigkeit von sogenannten Sozialtarifverträgen (BAG, 24.1.2007). Es stellte fest, dass Regelungsziele eines Tarifvertrages nicht durch §§ 111 ff. BetrVG beschränkt werden; somit könnte es statt eines Sozialplans einen Sozialtarifvertrag geben. Verhandlungen zu einem Sozialplan und einem Tarifvertrag können parallel geführt werden. Um die Forderungen aus Tarifsozialplänen durchzusetzen, sind auch Streiks zulässig. Die Gewerkschaft muss

mit den Streiks nicht abwarten, bis eine Einigungsstelle einen Interessenausgleich und/oder einen Sozialplan verhandelt hat.

Zu den wesentlichen Unterscheidungsmerkmalen hat das BAG (15.4.2008) festgestellt: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gleichen sich zwar in ihrer normativen Wirkung, jedoch bestehen zwischen ihnen in vielfacher Hinsicht wesentliche Unterschiede. So gelten tarifliche Inhaltsnormen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar nur für die tarifgebundenen Arbeitnehmer, Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG dagegen unabhängig von der Organisationszugehörigkeit für alle Arbeitnehmer des Betriebs.

Das Verhältnis zwischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen richtet sich maßgeblich nach § 77 Abs. 3 Satz 1 und 2 BetrVG. Teilkündigungen von Tarifverträgen sind grundsätzlich unzulässig, bei Betriebsvereinbarungen ist das nicht der Fall. Betriebsvereinbarungen können im Falle der Nachwirkung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten durch den Spruch der Einigungsstelle abgelöst werden. Bei Tarifverträgen ist eine Ablösung nur durch einen neuen Tarifvertrag möglich.

„Die Wirksamkeit dieses Tarifsozialplanes steht unter der aufschiebenden Bedingung des Abschlusses einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat der [Firma], mit der die Regelungen des Tarifsozialplanes auch für nicht organisierte Arbeitnehmer zur Anwendung kommen sollen sowie dem Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten [...] (Erstreckungsvereinbarungen). Diese Vereinbarungen müssen bis zum 04.12.2012, 24:00 Uhr, vorliegen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/709/2007

Zu beachten ist jedoch: Ein Tarifvertrag und ein Sozialplan zu einem Thema können zwar gleichzeitig verhandelt werden; jedoch müssen die Ergebnisse klar abgegrenzt sein (BAG, 15.4.2008). Bestimmungen in gemischten, von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam unterzeichneten Vereinbarungen sind unwirksam, wenn sich aus diesen nicht ohne Weiteres und zweifelsfrei ergibt, wer Urheber der einzelnen Regelungskomplexe ist und um welche Rechtsquellen es sich folglich handelt. Dies folgt aus dem Gebot der Rechtsquellenklarheit, das den Schriftformerfordernissen des § 1 Abs. 2 TVG, § 77 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG zugrunde liegt. Das folgende Beispiel zeigt, wie die Gewerkschaft und die Betriebsparteien dieses Problem umgehen können, indem sie inhaltsgleiche Betriebsvereinbarungen abschließen.

„Die Wirksamkeit dieses Tarifsozialplanes steht unter der aufschiebenden Bedingung des Abschlusses einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat der [Firma], mit der die Regelungen des Tarifsozialplanes auch für nicht organisierte Arbeitnehmer zur Anwendung kommen sollen sowie dem Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten [...] (Erstreckungsvereinbarungen). Diese Vereinbarungen müssen bis zum 04.12.2012, 24:00 Uhr, vorliegen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/685/2012

Zusatzinformation

In einem durch das BAG entschiedenen Fall hatte die IG Metall den Manteltarifvertrag gekündigt und damit die Möglichkeit für die Forderung eines betrieblichen Ergänzungstarifvertrags eröffnet. Darin wurde unter anderem eine Qualifizierungsgesellschaft für 24 Monate für die Beschäftigten gefordert sowie eine Abfindung von zwei Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr plus zusätzliche Abfindungsbeträge für Unterhaltungspflichten und für schwerbehinderte Menschen. Der Arbeitgeberverband lehnte Verhandlungen ab. Darauf folgten Streiks

parallel zum laufenden Einigungsstellenverfahren für einen Sozialplan. Nach Abschluss des Sozialplans wurden die Streiks eingestellt.

Das BAG (24.1.2007) entschied, dass allein die Gewerkschaft die die Inhalte von Tarifforderungen bestimmt. Es gäbe keine zulässige gerichtliche Übermaßkontrolle zu Tarifforderungen. Die Höhe der Streikforderungen ist danach nicht gerichtlich überprüfbar. Der Schluss liegt nahe, dass die Unterstützung der Betriebsräte in der Einigungsstelle das eigentliche Ziel der Forderungen nach einem Sozialtarifvertrag und der Streiks gewesen ist.

Besonderheiten bei Tarifsozialplänen

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gleichen sich zwar in ihrer normativen Wirkung. Gleichwohl bestehen zwischen ihnen in vielfacher Hinsicht wesentliche Unterschiede (BAG, 15.4.2008). So gelten tarifliche Inhaltsnormen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar nur für die tarifgebundenen Arbeitnehmer, Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG dagegen unabhängig von der Organisationszugehörigkeit für alle Arbeitnehmer des Betriebs. Ein Tarifvertrag gilt zwischen den tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien unmittelbar (= ohne dass seine Geltung noch vertraglich vereinbart werden müsste) und zwingend (mit der Folge, dass vertragliche Abweichungen zum Nachteil der Beschäftigten unwirksam sind). Hingegen sind Abweichungen zugunsten der Beschäftigten erlaubt (Günstigkeitsprinzip). Damit der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, muss das Unternehmen in den fachlichen und örtlichen und die bzw. der Beschäftigte in den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen also Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sein (§ 3 TVG). Die Tarifbindung des Arbeitgebers besteht für die Zeit seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Aber auch der Austritt aus dem Arbeitgeberverband lässt die Tarifgebundenheit nicht sofort entfallen. Sie besteht weiter, bis der Tarifvertrag endet (beispielsweise indem ein neuer Tarifvertrag für diesen Bereich abgeschlossen wird).

Es besteht kein Grundsatz, wonach ein tarifgebundener Arbeitgeber alle Beschäftigten im Unternehmen arbeitsrechtlich gleich zu behandeln hätte, was die tarifvertraglichen Leistungen betrifft. Eine tarifrechtliche Bindung nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) besteht nur für die Gewerkschaftsmitglieder. Häufig wird jedoch die Anwendung des jeweiligen Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbart. Wenn Arbeitgeber trotz fehlender Gewerkschaftszugehörigkeit eines Teils der Beschäftigten für alle Beschäftigten einen Tarifvertrag einheitlich verwenden, so sicherlich aus mindestens zwei Gründen: Einerseits ist es einfacher zu handhaben, da für alle Ansprüche eine klare Grundlage vorhanden ist; andererseits hat der Arbeitgeber kein Interesse daran, die Beschäftigten in die Gewerkschaften zu „drängen“, indem er ihnen Tarifleistungen vorenthält.

Auch parallele Verhandlungen können den Geltungsbereich durch Abschluss inhaltsgleicher Vereinbarungen (Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung) auf alle Beschäftigten erweitern.

„Sollte sich abzeichnen, dass sich die Geschäftsentwicklung vom jetzigen Zeitpunkt aus betrachtet weiter verschlechtert, werden Betriebs- und Tarifvertragsparteien sich unverzüglich zusammensetzen, um weiterreichende Maßnahmen zu vereinbaren.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/622/2009

Keine Regel ohne Ausnahme: Eine Pflicht zur einheitlichen Anwendung besteht für den Bereich eines Tarifvertrages, der allgemeine übergreifende betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen (Betriebsnormen) regelt, die alle Arbeitsverhältnisse erfassen sollen. Dies könnte bei einem Tarifsozialplan der Fall sein. Der Königsweg zur Erreichung einer Geltung für alle Beschäftigten im Unternehmen ist aber die parallele und inhaltsgleiche Vereinbarung eines Sozialplans durch den Betriebsrat.

Bestimmung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrages

Mit dem räumlichen Geltungsbereich wird das Tarifgebiet bezeichnet. Neben bundeseinheitlichen Tarifverträgen (z. B. Banken und Versicherungen) werden auch Landes-, Kreis-, Stadt-, Ortstarifverträge und letztlich Firmentarifverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen.

Der fachliche Geltungsbereich umfasst einerseits die Zuordnung der verschiedenen Branchen und Unternehmen und andererseits die Zuordnung der verschiedenen Beschäftigtengruppen. Beispielsweise existiert ein Tarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Bayern.

Unter dem betrieblichen Geltungsbereich wird die Zuordnung des Betriebes zu einem Wirtschaftszweig verstanden. Es wird danach unterschieden, ob nach dem Unternehmensgegenstand der Betrieb beispielsweise dem Einzelhandel, dem Großhandel, der chemischen Industrie oder dem Baugewerbe etc. zuzuordnen ist. Die Auslegungskriterien richten sich in der Regel nach den Satzungen der Tarifvertragsparteien.

Eine absolute Ausnahme stellt eine länderübergreifende internationale Regelung dar (vgl. Kap. 3.3).

Tarifverträge können zudem einen zeitlichen Geltungsbereich haben. Sie werden in diesem Fall für eine bestimmte Dauer oder mit Kündigungsmöglichkeit ab einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen. In ihnen wird beschrieben, ab welchem Zeitpunkt und bis zu welchem Zeitpunkt sie gelten sollen. Eine Mindestdauer ist im TVG nicht festgelegt worden.

Im persönlichen Geltungsbereich können die Tarifvertragsparteien die Beschäftigten beispielsweise nach fachlichen Unterscheidungskriterien in verschiedene Gruppen einteilen. In einem Krankenhaus können sie so etwa für die Ärzte andere Regelungen schaffen als für das Pflegepersonal oder den Funktionsdienst. Dabei sind allerdings die Prinzipien des Gleichbehandlungsgebotes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten.

Bei Streitigkeiten über Leistungen aus einem Tarifvertrag wird häufig die Möglichkeit vorgesehen, eine Schlichtungsstelle (Schlichtungskommission) anzurufen, bevor ein Arbeitsgericht in Anspruch genommen wird.

„Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung und soweit in einzelnen Paragraphen auf die Schlichtungskommission dieses Tarifsozialplanes verwiesen wurde, wird eine Schlichtungskommission eingerichtet. Der Gesamtbetriebsrat und die [Firma] benennen jeweils drei Mitglieder und drei Ersatzmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat kann auch Mitglieder von lokalen Betriebsräten in die Schlichtungskommission entsenden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/685/2012

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Als Ausnahme zum Grundsatz der Verbandszugehörigkeit für die tarifliche Bindung ist an erster Stelle die Bindung an allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge zu nennen. Mit der staatlichen Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird ein Tarifvertrag auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte und Arbeitgeber eines bestimmten Tarifbereiches bindend (§ 5 TVG). Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt dazu, dass der Tarifvertrag die gleiche unmittelbare und zwingende Wirkung für organisierte wie für nicht organisierte Beschäftigte und Arbeitgeber entfaltet. Diese Wirkung bezieht alle Beschäftigten und Arbeitgeber ein, die dem räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen.

Die Nachwirkung der Allgemeinverbindlichkeit richtet sich nach dem Tarifvertrag. Kommt ein Nachfolgetarifvertrag nicht zustande, könnte die Allgemeinverbindlichkeit aufgehoben werden und die Nachwirkung dann enden.

Das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeit und die Beendigung dieser Verträge sei an dieser Stelle nicht weiter vertieft, da es aufgrund der Unternehmensbezogenheit eines Tarifsozialplans keine Anwendung finden kann. Jedes Unternehmen wird wahrscheinlich eigene Rege-

lungen finden wollen. Für die Idee bundeseinheitlicher Transferregelungen plädieren Teile der Wissenschaft (Knuth/Mühge, 2009). Mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen wären sie zu realisieren.

3.8 Streitlösungsmodelle

Ausgangspunkt für die Vereinbarung von Transferleistungen ist in der Regel die Betriebsänderung, die zu einem Sozialplananspruch des Betriebsrates führt. Dieser Sozialplan kann gemäß § 112 Abs. 3 BetrVG letztlich auch durch eine Einigungsstelle verabschiedet werden.

„Kommt es zwischen den Parteien in Bezug auf wirtschaftliche Nachteile der Betriebsänderung oder eines Betriebsübergangs keine Einigung über den Inhalt einer Neuregelung bzw. einer ergänzenden Absprache zustande, so entscheidet die Einigungsstelle anhand der Grundsätze des § 112 Abs. 5 BetrVG verbindlich. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen [Firma] und Gesamtbetriebsrat.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/381/0

Ein Streitpunkt für die Einsetzung einer Einigungsstelle ist häufig die Person der bzw. des Vorsitzenden. Im Folgenden haben die Parteien eine Lösung gefunden, diesen Konflikt zu umgehen.

„Für die Person des/der unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle wird eine von den beiden Betriebsparteien gemeinsam erarbeitete Liste von mindestens 6 für den Vorsitz aufgrund Sachverstand und Organisationsnähe geeigneten Personen einvernehmlich aufgestellt, die abwechselnd den Vorsitz übernehmen. Die Zahl der Beisitzer für jede gebildete Einigungsstelle beträgt höchstens 6 pro Betriebspartei.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 100300/375/2003

Ob Ansprüche von Beschäftigten, die auch einklagbar wären, durch eine Einigungsstelle entschieden werden können, ist zweifelhaft. Die Einigungsstelle kann den individualrechtlichen Anspruch nicht wirksam bestreiten oder verbindlich das Unternehmen belasten. In solchen Fällen ist der Spruch – trotz anderslautender Formulierung – nur eine Empfehlung zur Lösung des Konfliktes.

„Eventuell auftretende Konflikte im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung lösen HR und BR einvernehmlich. Im Nichteinigungsfalle entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/292/2003

Auf Schlichtungsinstrumente aus dem dort geltenden Manteltarifvertrag beziehen sich Betriebsrat und Unternehmen in nachstehender Regelung.

„Unstimmigkeiten, die sich während der Laufzeit aus der Anwendung dieses Interessenausgleichs ergeben, werden von einem Gremium (jeweils 2 Mitarbeiter/-innen der Unternehmensführung und des Betriebsrates) geklärt. Gelingt hier keine Verständigung, treten Betriebsrat und Vorstand der [Firma] in Verhandlungen ein. Kommt eine Einigung nicht zustande, wird entsprechend § 30 des [Tarifvertrags] verfahren.“

🔑 MASCHINENBAU, 100300/400/2003

Eine ungewöhnliche Lösung haben die Betriebsparteien des nachstehend zitierten Unternehmens gefunden. Offen bleibt, welche rechtliche Bindung eine solche Entscheidung haben könnte. Sie dürfte wie eine interne Schlichtung lediglich empfehlenden Charakter haben.

„Bei Nichteinigkeit über Auslegungsfragen entscheiden die Rechtsanwälte [...] nach Anhörung der Betriebsparteien und Tarifvertragsparteien unter größtmöglichem Ausschluss des Rechtswegs im Wechsel. Der Erstentscheidende wird durch das Los bestimmt.“

🔑 ELEKTRO, 100300/277/2002

Manche Betriebsparteien wollen stattdessen oder vor einer Einigungsstelle eine weitere interne Einigungsmöglichkeit vorschalten.

„Sollte in Fällen der individuellen Maßnahmenplanung in Einzelfällen keine einvernehmliche Regelung getroffen werden können, so werden diese von der Schiedsstelle entschieden. Die Schiedsstelle ist paritätisch mit je 2 Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates zu besetzen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100100/461/2006

3.8.1 Betriebsratsbeteiligung während der Maßnahme

Unabhängig von der Kontrolle durch die Transferfirma (Kap. 2.4.14) schaffen manche Vereinbarungen innerhalb des Unternehmens oder des internationalen Konzerns Regelungen für die Begleitung der Maßnahme durch die Betriebsräte und ihre Einflussmöglichkeiten während der Laufzeit. Nachfolgend handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen und dem europäischen Metallgewerkschaftsbund.

„Die Unterzeichner verpflichten sich zu einer jährlichen Zusammenkunft, um sicherzustellen, dass diese Vereinbarung auf europäischer Ebene umgesetzt wird. Sie vereinbaren, dass das Durchführungsverfahren speziell vom [...] -Konzern und vom [...] -Konzern im Rahmen ihrer europäischen Betriebsräte verfolgt wird sowie auf Landesebene im Rahmen der jeweils zuständigen Gremien.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 080220/158/2010

Häufig erkennen die Betriebsparteien, dass es auch während der Laufzeit der Maßnahme noch Gestaltungsspielräume geben könnte.

„Die Geschäftsführung wird den Gesamtbetriebsrat anhand der Planungsunterlagen des Konzerns, insbesondere der Budgetierung, der Forecasts und der monatlichen Ergebnisrechnung kontinuierlich, mindestens alle drei Monate, über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen der Kostensenkung und Beschäftigungssicherung sowie über alle inhaltlichen und zeitlichen Veränderungen unterrichten und alternative Gestaltungsmöglichkeiten mit ihm auf der Grundlage dieser Gesamtbetriebsvereinbarung beraten und beschließen.“

🔑 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Sinnvoll sind Klauseln, die sich mit „Härtefällen“ befassen. Schließlich ist es kaum möglich, alle denkbaren Besonderheiten bei manchmal sehr vielen Betroffenen vorweg zu erraten und zu regeln.

„Um nicht vorhersehbare Härtefälle aufzufangen und Streitfälle zu schlichten, wird eine paritätische Kommission gebildet. Sie besteht aus 1 Vertreter des [Arbeitgebers] und 1 Vertreter des Betriebsrates. Sie verhandelt über den Ausgleich von Härten und versucht einen Kompromiss zu finden. Kann dieser nicht gefunden werden, entscheidet die Einigungsstelle abschließend gemäß § 76 BetrVG. Diese ist besetzt aus Vertretern des Arbeitgebers und Vertretern des Betriebsrates und einer oder einem Vorsitzenden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/707/2002

Einen Schritt weiter geht die nachstehende Regelung. Sie will schon vor deren Beginn auf die Qualifizierungsprogramme in der Transfermaßnahme Einfluss nehmen. Das kann sinnvoll sein, um die betriebsinternen Kenntnisse an die Transfergesellschaft weiterzugeben.

„Der Qualifizierungsbeirat unterstützt den Dienstleister beim Erarbeiten von Qualifizierungsprogrammen. Das Qualifizierungsprogramm ist ausgerichtet auf Verbesserung der Vermittelbarkeit. Es berücksichtigt ebenfalls die Wünsche des Betroffenen. Im Streitfall entscheidet der Qualifizierungsbeirat.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 100300/326/2004

3.8.2 Erweiterte Mitbestimmung

Für den Fall, dass keine Betriebsänderung mit dem Anspruch auf einen Sozialplan vorliegt und die Parteien freiwillige Maßnahmen vereinbart haben, kann dennoch für eine Streit-schlichtung ein Einigungsstellenverfahren verabredet werden. Diese freiwillige Einigungsstelle kann so eingerichtet werden, dass eine Entscheidung gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG nur eine Empfehlung für das Unternehmen darstellt. Es kann aber auch eine verbindliche Endentscheidung gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG verabredet werden.

„Meinungsverschiedenheiten über diese Gesamtbetriebsvereinbarung werden durch die vertragsschließenden Parteien mit dem ernstesten Willen zur Einigung beraten. Sollte keine einvernehmliche Regelung möglich sein, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“

🔑 PAPIERGEWERBE, 100100/329/2003

Unklar wirkt die Formulierung, wonach das BetrVG anzuwenden ist, da das Gesetz wie dargestellt zwei unterschiedliche Lösungen für die freiwillige Einigungsstelle zulässt.

„Kommt es bei der Anwendung oder Auslegung dieses Interessenausgleichs zwischen den Parteien zu Meinungsverschiedenheiten, verhandeln beide Parteien mit dem festen Willen zur Einigung. Kommt diese nicht zustande, entscheidet eine Einigungsstelle verbindlich entsprechend den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 100300/293/2003

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle kann aber auch eingeschränkt werden. Schließlich ist es eine freiwillige Vereinbarung.

„Kommt es im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmer/innen zu Meinungsverschiedenheiten, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG Abs. 6 verbindlich. Es sind jeweils 3 Beisitzer vereinbart.“

🔑 ANONYM, 080230/85/2013

Weitgehend erweitert werden die Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrates, wenn auch die Regelungen eines Interessenausgleiches einbezogen werden. Denn gemäß § 112 Abs. 3

BetrVG würde die Einigungsstelle hier nur eine Empfehlung für eine Interessenausgleichsregelung abgeben.

„Bei der Anwendung dieses Interessenausgleichs/Sozialplans auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien werden mit dem ernststen Willen zu einer einvernehmlichen Lösung beraten. Kommt eine solche nicht zustande, dann entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG verbindlich.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 100300/281/2000

Ansprüche der Beschäftigten können nicht verbindlich durch einen Einigungsstellenspruch geklärt werden (vgl. Kap. 3.8). Daher erweckt die nachfolgende Regelung falsche Erwartungen.

„Bei Streitigkeiten über Auslegung oder Anwendung dieser Betriebsvereinbarung oder ihren sachlichen Geltungsbereich oder einzelne ihrer Bestimmungen hat jede Partei das Recht, die Einigungsstelle anzurufen. Diese entscheidet verbindlich. Sie ist mit jeweils 2 Beisitzern besetzt. Die vertragsschließenden Parteien werden sich zum Zeitpunkt des Sozialplanabschlusses auf einen Vorsitzenden verständigen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100300/242/0

Klarer trennt die folgende Formulierung die Ansprüche des Betriebsrates und der Beschäftigten. Einzelansprüche sind stets einklagbar, unabhängig vom Ausgang des Einigungsstellensverfahrens.

„Im Rahmen dieser Vereinbarung auftretende grundsätzliche Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung ergeben, sind von den Parteien mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu beraten. Dies gilt auch für Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieses Interessenausgleichs/Sozialplanes, die sich nicht auf Rechtsansprüche einzelner Mitarbeiter beziehen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100300/287/2004

3.9 Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Da sich unter den ausgewerteten Vereinbarungen auch einige Dienstvereinbarungen befanden, sei an dieser Stelle zumindest kurz auf die Besonderheiten für Personalräte und zur Vollständigkeit auch für die Mitarbeitervertretungen (MAV) der Kirchen eingegangen.

„Dienststelle und Personalrat vereinbaren, nach dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigung Maßnahmen zu ergreifen, die es den Beschäftigten ermöglicht, Arbeitsplätze außerhalb der Verwaltung zu finden. Sie bedienen sich dabei eines durch externe Hilfe durchzuführenden OutPlacement-Verfahrens. Hierzu stellen sich Dienststelle und Personalrat insbesondere folgende Einzelmaßnahmen vor:

- eine vorzuschaltende Informationsphase zu Zielen und Mitteln des OutPlacements,
 - eine intensive Einzelberatung, um vermittlungshemmende Faktoren zu erkennen und Möglichkeiten zu deren Beseitigung zu ergreifen,
 - Aufzeigen von Schulungsmöglichkeiten, um Fachkompetenz und Sozialkompetenz zu steigern oder zu erhalten,
 - Bewerbertraining und
- Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100300/141/1999

Betriebsräte haben bei Betriebsänderungen gemäß § 112 BetrVG Anspruch auf einen Sozialplan und einen Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG. Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen (MAV) gelten diese Regelungen nicht unbedingt gleichem Maße. Die nachstehende tabellarische Übersicht gibt einen groben Überblick zu diesen Themen, den Mitbestimmungsrechten bei Qualifizierungsmaßnahmen, zu Dienstvereinbarungen und zum Umfang der Einigungsstellenverfahren. Die Aussagen für die Tarifsozialpläne gelten dagegen grundsätzlich wie hier beschrieben.

Sozialplan (PR und MAV haben keinen Anspruch auf einen Interessenausgleich)

BPersVG	§ 75 Abs. 3 Nr. 13 <ul style="list-style-type: none"> - auch für die Mitbestimmung nach Abs. 3 Nr. 13 gilt der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen, da das BPersVG eine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung nicht kennt - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
LPVG BW (Baden-Württemberg)	§ 70 Abs. 2 Nr. 9 <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich (§ 80) - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
BayPVG (Bayern)	Art. 75 Abs. 4 Nr. 12 <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich (Art. 73 Abs. 1) - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
PersVG Bln (Berlin)	§ 85 Abs. 1 Nr. 9 <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
PersVG Bra (Brandenburg)	§ 64 Nr. 5 <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen - Auflösung, Einschränkung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen - auch Pläne für Umschulungen
PersVG Brem (Bremen)	§ 63 Abs. 1 m) <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht Abs. 2 Durch die Aufzählung der in Abs. 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Abs. 1 S. 1 nicht berührt.

HmbPersVG (Hamburg)	<p>§ 86 I Nr. 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - außer bei einer Regelung durch Rechtsvorschriften oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde, - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - infolge einer Maßnahme nach § 87 Abs. 1 Nr. 30 (Auflösung Einschränkung, Erweiterung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) entstehen Satz unvollständig
HPVG (Hessen)	<p>§ 74 Abs. 1 Nr. 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen - auch Pläne für Umschulungen
PersVG MV (Mecklenburg-Vorpommern)	<p>§ 69 Abs. 1 Nr. 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
NPersVG (Niedersachsen)	<p>§ 66 Abs. 1 Nr. 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungs- oder sonstige organisatorische Maßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
LPVG NRW Nordrhein-Westfalen)	<p>§ 72 Abs. 2 Nr. 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - Uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
LPersVG RP Rheinland-Pfalz)	<p>§ 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abs. 4: der Plan nach Abs. 1 S. 1 Nr. 2 hat die Wirkung einer DV; § 76 Abs. 1 S. 1 (Tarifvorbehalt) und Abs. 3 findet keine Anwendung. - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
SPersVG (Saarland)	<p>§ 78 Abs. 1 Nr. 19</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht
SächsPersVG (Sachsen)	<p>§ 81 Abs. 2 Nr. 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
PersVG LSA (Sachsen-Anhalt)	Keine Regelung

MBG Schl.-H. (Schleswig-Holstein)	<p>§ 51</p> <p>Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.</p> <p>§ 54 Abs. 4 S. 3 Nr. 9 Beschluss der Einigungsstelle bindend bei Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen</p> <ul style="list-style-type: none"> - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Dienstvereinbarung möglich
ThürPersVG (Thüringen)	<p>§ 74 Abs. 2 Nr. 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine dem § 112 Abs. 1 S. 4 entsprechende Regelung, d. h. Vorrang tarifvertraglicher Regelungen - Regelung durch Dienstvereinbarung möglich - grundsätzlich uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (modifiziert durch Evokationsrecht im Einzelfall) - Rationalisierungsmaßnahmen - auch Pläne für Umschulungen
Rahmen-MAVO (Katholische Kirche)	<p>§ 36 Zustimmung und § 37 Abs. 1 Nr. 11 Antragsrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> - für Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen
MVD.EKD (Evangelische Kirche)	<p>§ 40 Mitbestimmung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen

§ 92a BetrVG Beschäftigungssicherung

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung unterbreiten. Dazu findet sich weder im BPersVG, noch in den Länderpersonalvertretungsgesetzen, noch für die MAV eine entsprechende Regelung. Bestenfalls können die Personalräte in den Bundesländern mit einer sogenannten Allzuständigkeit (Bremen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) hinsichtlich ihres Initiativrechtes entsprechend aktiv werden.

Qualifizierung

Dem Betriebsrat steht die Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2 BetrVG) und bei der Auswahl der Teilnehmenden für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zu. Für Personalräte und MAV finden sich folgende Regelungen.

BPersVG	1) § 75 Abs. 3 Nr. 6 2) § 75 Abs. 3 Nr. 7
LPVG BW	1) § 79 Abs. 3 Nr. 9 2) § 80 Abs. 1 Nr. 9
BayPVG	1) Art. 75 Abs. 4 Nr. 6 2) Art. 76 Abs. 1 Nr. 8
PersVG Bln	1) § 85 Abs. 1 Nr. 5 2) § 85 Abs. 2 Nr. 3
PersVG Bra	1) § 66 Nr. 10 2) § 63 Abs. 1 Nr. 22
PersVG Brem	1) § 63 Abs. 1 2) § 63 Abs. 1
HmbPersVG	1) § 87 Abs. 1 Nr. 18 2) § 87 Abs. 1 Nr. 19
HPVG	1) § 74 Abs. 1 Nr. 8 2) (-)
PersVG MV	1) § 68 Abs. Nr. 17 2) § 68 Abs. Nr. 17 (eine kurze Regelung für beide Bereiche)
NPersVG	1) § 65 Abs. Nr. 18 (Beamte) und § 65 Abs. 2 Nr. 12 2) § 65 Abs. Nr. 19 (Beamte) und § 65 Abs. 2 Nr. 13
LPVG NRW	1) § 72 Abs. 4 Nr. 16 2) § 72 Abs. 4 Nr. 16 (eine kurze Regelung für beide Bereiche)
LPersVG RP	1) § 78 Abs. 3 Nr. 3 2) § 78 Abs. 2 Nr. 16
SPersVG	1) § 78 Abs. 1 Nr. 6 2) (-)
SächsPersVG	1) § 80 Abs. 3 Nr. 6 nur Angestellte und Arbeiter 2) § 80 Abs. 3 Nr. 7 (§ 81 Abs. 3 Nr. 1 für Beamte)
PersVG LSA	1) § 65 Abs. 1 Nr. 4 2) (-)
MBG Schl.-H.	1) und 2) § 52 Allzuständigkeit
ThürPersVG	1) § 75 a Abs. 2 Nr. 5 nur für Arbeitnehmer 2) § 75 Abs. 3 Nr. 2
Rahmen-MAVO	1) § 29 Abs. 1 Nr. 6 2) § 29 Abs. 1 Nr. 5
MVD.EKD	1) § 39 c) 2) § 39 d)

Die Dienstvereinbarungen sind den Betriebsvereinbarungen gleichzusetzen. Bestimmungen zu **Dienstvereinbarungen** finden sich in folgenden Paragraphen:

Bayern	Art. 73 BayPVG
Baden-Württemberg	§ 73 BaWüPersVG
Berlin	§ 74 BlnPersVG
Brandenburg	§ 70BraPersVG
Bremen	§ 62 BremPersVG
Hamburg	§ 83 HmbPersVG
Hessen	§ 113 HPVG
Mecklenburg-Vorpommern	§ 66 PersVG MV
Niedersachsen	§ 78 NPersVG
Nordrhein-Westfalen	§ 70 LPVG NW
Rheinland-Pfalz	§ 76 LPersVG RP
Saarland	§ 76 SPersVG
Sachsen	§ 84 SächsPersVG
Sachsen-Anhalt	§ 70 PersVG LSA
Schleswig-Holstein	§ 57 MBG Schl.-H.
Thüringen	§ 72 ThürPersVG

Evangelische Kirche

In § 36 MVG ist das Recht auf Beteiligung bei Dienstvereinbarungen geregelt. Eine Erweiterung der Rechte ist ausgeschlossen. Ebenso dürfen Regelungen zu Arbeitsentgelt oder sonstigen Arbeitsbedingungen nicht in Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, wenn dazu Regelungen vorhanden sind oder üblicherweise bestehen.

Katholische Kirche

Dienstvereinbarungen sind ausschließlich im Rahmen des § 38 MAVO zulässig (§ 28 Abs. 2 MAVO). Der Katalog ist abschließend und nicht durch freiwillige Vereinbarungen erweiterbar. Hinsichtlich der Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen enthält § 28 Abs. 2 MAVO eine Öffnungsklausel.

Für freiwillige oder erzwingbare Dienstvereinbarungen gelten bundesweit immer die sogenannten **Tarif- und Gesetzesvorbehalte** und folgende Regeln.

Bund Baden-Württemberg Hessen Saarland Sachsen Thüringen	§ 73 BPersVG § 73 LPVG-BW § 113 HessPVG § 76 SPersVG § 84 SächsPersVG § 72 Thür-PersVG	Dienstvereinbarung ist nur zulässig, wenn der Regelungsgegenstand im Gesetz ausdrücklich vorgesehen und benannt ist
Niedersachsen Berlin Brandenburg Bremen Hamburg Rheinland-Pfalz Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen	§ 78 NPersVG § 74 PersVG Berlin § 70 BraPersVG § 62 BremPVG § 83 HmbPersVG § 76 LPersVG Rh-Pf § 57 MBG Schl.-H. § 66 PersVG-MV § 70 LPVG-NRW	Alle innerdienstlichen Maßnahmen denkbar
Bayern	Art. 73 BayPVG	Abschließende Aufzählung zulässiger Regelungstatbestände
Sachsen-Anhalt	§ 70 PersVG-LSA	Alle innerdienstlichen Maßnahmen ohne personelle Einzelmaßnahmen
Evangelische Kirche	§ 36 MVG	Regelungen zu Arbeitsentgelt oder sonstigen Arbeitsbedingungen dürfen nicht in Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, wenn dazu Regelungen vorhanden sind oder üblicherweise bestehen.
Katholische Kirche	zulässig gem. § 38 MAVO (§ 28 Abs. 2 MAVO)	Hinsichtlich der Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen enthält § 28 Abs. 2 MAVO eine Öffnungsklausel.

Die **Einigungsstelle** als entscheidende Instanz ist in den Personalvertretungsgesetzen und bei der kirchlichen Mitbestimmung sehr unterschiedlich ausgestaltet. In der Regel besitzt sie keine Kompetenz zur abschließenden Entscheidung, wie das im Gegensatz dazu in § 76 Abs. 5 BetrVG vorgesehen ist.

Sachsen	§ 83 Abs. 1 SächsPersVG	Einigungsstelle entscheidet nur bei sozialen Angelegenheiten
Baden-Württemberg	§ 70 LPVG-BW	Einigungsstelle entscheidet nur bei sonstigen Angelegenheiten
Niedersachsen Berlin Brandenburg Hessen Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Nordrhein-Westfalen Sachsen-Anhalt Saarland	§ 69 NPersVG § 80 PersVG Berlin § 69 BraPersVG § 69 Abs. 3 HessPersVG § 56 Abs. 6 MBG Schl.-H. § 65 Abs. 5 PersVG-MV § 66 Abs. 7 LPVG-NRW § 62 PersVG-LSA § 73 und § 74 SPersVG	Wie bei Anträgen der Dienststelle. Im Fall der Mitbestimmung im engeren Sinne abschließendes Einigungsstellenverfahren, teils nur empfehlender Charakter.
Bremen Hamburg	§ 58 Abs. 4 BremPVG §§ 79, 80, 81 HmbPersVG	In Bremen und Hamburg ist vor der Einigungsstelle noch ein Schlichtungsverfahren vorgesehen
Bund Bayern Rheinland-Pfalz Thüringen	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf § 70 Thür-PersVG	Unterschiedliche Verfahren von der Mitbestimmung mit Einigungsstelle bis lediglich Mitwirkung
Evangelische Kirche	§ 47 Abs. 2 MVG § 63 MVG § 60 Abs. 3 MVG	Das Kirchengericht kann angerufen werden (§ 47 Abs. 2 MVG); bei ablehnender Entscheidung kann in die Beschwerde zum Kirchengerichtshof gegangen werden (§ 63 MVG). Diese Gerichte können bei einer vorgeschlagenen Dienstvereinbarungen allerdings keine Regelung, sondern nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten (§ 60 Abs. 3 MVG). Eine Bindung der Dienststelle tritt nicht ein.
Katholische Kirche	§ 32 MAVO § 37 MAVO	Soweit der MAV nur ein Vorschlagsrecht (§ 32 MAVO) zu- steht, entscheidet die Dienststelle allein. Steht der MAV ein Antragsrecht (§ 37 MAVO) zu, so entscheidet die Schlichtungsstelle, wenn sie angerufen wurde. Diese Entscheidung bindet die Parteien.

4 Zusammenfassende Bewertung

Ausgangspunkt für Transferregelungen ist stets die Absicht der Unternehmen, Beschäftigte zu entlassen. Das mag wirtschaftlich begründet sein oder auch nicht – für die Beschäftigten bedeutet es den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes, den sie vielleicht jahrzehntelang innehatten. Daher ist die Leitlinie für Betriebsräte und Gewerkschaften, den Betroffenen zu helfen. Dafür ist es wiederum wichtig zu wissen, was die Betroffenen möchten. Nach der Untersuchung von Mühge u. a. (2011) ist es das oberste Ziel der Betroffenen, die Arbeitslosigkeit aufzuschieben. Diesem Ziel folgt die Hoffnung auf professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Bewerbungsprozess. Hinzu kommt der Wunsch nach der Sicherheit, mit Qualifizierungsmaßnahmen die Erfolgsaussichten am Arbeitsmarkt zu verbessern und sich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus bewerben zu können.

An erster Stelle steht damit die Angst vor Arbeitslosigkeit und vor verschlechterten Bewerbungschancen aus der Arbeitslosigkeit. Sich in die Person der Betroffenen hineinzuversetzen und Mitgefühl zu entwickeln, ist für eine erfolgreiche Vereinbarung entscheidend. Dies sollten

die Betriebsparteien bei den Verhandlungen in den Vordergrund stellen. Zeit zu haben, um sich zu qualifizieren und zu bewerben, ist für die Betroffenen ein entscheidender Beweggrund dafür, in eine Transfergesellschaft zu wechseln. Dabei müssen die materiellen Bedingungen stimmen, wie mehr als zwei Drittel der Befragten betonen (vgl. Mühge u. a. 2011).

Diese Angst vor der Arbeitslosigkeit ist nicht unberechtigt, wie die Analyse des Abgangs von Beschäftigten aus Transferkurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit zeigt (BA 2013). Aus der Transferkurzarbeit werden bundesweit rund 38 % in Arbeit vermittelt (regional stark schwankend: Nordost 25,4 %, Bayern 51,9 %) und 7 % in Nichterwerbstätigkeit (z. B. Arbeitsunfähigkeit). Auch wenn man annimmt, dass 9 % künftig keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgehen (z. B. Rente), so bleiben 46 % ohne Tätigkeit und wechseln in die Arbeitslosigkeit. Der Vergleich mit Arbeitslosen zeigt, dass nach 12 Monaten 42 % von ihnen in eine neue Tätigkeit vermittelt wurden (ebd., S. 13). Die Vermittlungserfolge einer Transfergesellschaft und der Bundesagentur für Arbeit sind jedoch nur bedingt vergleichbar. Als erschwerender und Ungleichheit erzeugender Faktor kommt hinzu: Mehr als 32 % der Beschäftigten in Transferkurzarbeit war über 55 Jahre alt, während nur zu 21 % der Arbeitslosengeldbezieher dieser Altersgruppe angehörten (ebd.). Ein weiterer einschränkender Faktor könnte die Grenze der Zumutbarkeit der Vermittlung in neue Tätigkeiten sein: in der Transfergesellschaft kann sie je nach Vereinbarung deutlich enger gezogen sein als beim Bezug von Arbeitslosengeld. Laut einigen Transferregelungen ist beispielsweise nur die Vermittlung am bisherigen Arbeitsort zumutbar.

Gleichzeitig wird deutlich, was eine Transfergesellschaft auch dann bewirkt, wenn sie mit der Vermittlung einer größeren Anzahl von Beschäftigten keinen Erfolg hat: Wenn die in den Arbeitslosengeldbezug Wechselnden mit durchschnittlichem Erfolg vermittelt werden, sind durch die Kombination von Transfergesellschaft und Arbeitslosigkeit mit Arbeitslosengeldbezug am Ende fast 90 % aller Betroffenen vermittelt oder aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Ein „Aktivieren“ der Beschäftigten, wie es teils von der Bundesagentur für Arbeit gefordert wird, verstärkt mitunter den Wechsel in weniger „wertige“ Tätigkeiten und in Zeitarbeit, wenn beispielsweise der Transferträger Prämien für eine schnelle Vermittlung erhält. Aktivieren sollte bedeuten, dass die Betroffenen ihre Fähigkeiten bezüglich der Bewerbung steigern und ihren eigenen Wert höher einschätzen. Dafür benötigen sie viel Zeit und eine qualitativ hochwertige Beratung. So wünschen sich mehr als drei Viertel der an Transfergesellschaften Teilnehmenden eine Einzelberatung, Bewerbungstraining und jederzeit Zugang zu den Beraterinnen und Beratern (vgl. Mühge u. a. 2011). Die Transfergesellschaften wissen das und vermitteln in der Zahl ihrer Beraterinnen und Berater je Teilnehmer ihren Qualitätsanspruch. Dieser Schlüssel kann bei 1:20 liegen, aber auch bei 1:50; er kann sich zudem auf die Betreuung allein oder auch auf Qualifizierungsmaßnahmen beziehen.

Die Realität ist: Fast die Hälfte aller Beschäftigten in Transferkurzarbeit braucht und nutzt die maximale Laufzeit von 12 Monaten in der Transfergesellschaft (BA 2013). Für 46 % der Teilnehmenden endet die Transfergesellschaft ohne einen Vermittlungserfolg oder eine andere Alternative zur Arbeitslosigkeit. Die Vermittlungsquote ist um so schlechter, je kürzer die Dauer der Transfergesellschaft ist: 54 % Vermittlung oder Abgang werden erst kurz vor Ende der Zwölfmonatsdauer erreicht. Regelungen in Transfervereinbarungen, die Anreize dafür setzen, die Zeit in der Transfergesellschaft zuungunstender Beschäftigten möglichst zu verkürzen, erscheinen daher verfehlt. Richtig wären Anreize zur optimalen Nutzung der Zeit in der Transfergesellschaft: eine möglichst enge persönliche Beratung, die Vermittlung von Sicherheit für Bewerbungen und Bewerbungsgespräche sowie Hilfen für das Erkennen der eigenen Qualitäten und deren Optimierung, gegebenenfalls durch Qualifizierungsmaßnahmen. Transferanbieter, Gewerkschaften und die Bundesagentur stellen die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen als Qualitätskriterium herausgestellt. Tatsächlich haben die Teilnehmenden, die ESF-Qualifizierungsmaßnahmen (gefördert durch den ESF) absolvierten, eine leicht verbesserte Vermittlungschance (BA 2013): Rund 4 % mehr Betroffene finden dank einer Qualifizierung eine neue Erwerbstätigkeit. Dabei ist zu berücksichtigen: Nicht für

alle denkbaren Qualifikationsmaßnahmen sind ESF-Mittel zu erhalten und häufig kann der ESF keine Mittel mehr bereitstellen, da sie für das aktuelle Jahr bereits verbraucht sind. Die Verbesserung der Vermittlungsaussichten durch Qualifizierungsmaßnahmen müssten die nicht geförderten und durch das Unternehmen getragenen Maßnahmen ebenso einbeziehen. Vermutlich kämen sie dann auf noch bessere Werte.

Die drei größten Fehler:

- Die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht zu nutzen. Dies bedeutet letztlich auf die Förderung durch Leistungen des SGB III zu verzichten. Die Beratung ist eine Fördervoraussetzung und vermeidet dazu Fehler bei der Gestaltung der Transfervereinbarung.
- Transfermaßnahmen erst in der Transfergesellschaft beginnen zu lassen, anstatt auch die Zeit davor im bisherigen Unternehmen zu nutzen.
- Anreize zur Verkürzung der Verweildauer in der Transfergesellschaft zuungunsten der Betroffenen zu vereinbaren. Erhält der Transferträger beispielsweise Prämien, wenn er schnell vermittelt, spielen für ihn die Qualität der neuen Tätigkeit und die Vorbereitung der Beschäftigten auf den Wechsel keine zentrale Rolle.

Drei oft vergessene Personengruppen (Gender-Perspektive):

- In der Regel sind es Frauen, die Teilzeit arbeiten und durch ihre familiären Aufgaben besonders belastet und/oder alleinerziehend sind. Insbesondere bei Qualifizierungsmaßnahmen sollte darauf Rücksicht genommen werden und ihre Teilnahme in der persönlichen Arbeitszeit möglich sein.
- Die Eltern von kleinen und schulpflichtigen Kindern haben Verpflichtungen, die sich häufig nicht einfach wegorganisieren lassen. Eine Lösung wäre beispielsweise die Kinderbetreuung durch die Transfergesellschaft. Auch Zeiten des Mutterschutzes und Elternzeit sollten von einer Transfergesellschaft berücksichtigt werden.
- Schwerbehinderte sind möglicherweise weniger belastbar und fallen häufiger durch Krankheitszeiten aus als nicht behinderte Menschen. Daher sollte beispielsweise die Anspruchsdauer nicht durch Unterbrechungen verkürzt werden.

Drei Empfehlungen:

- Möglichst zeitintensive, persönliche und kompetente Beratungen anbieten: Dies kann lange vor dem Start einer Transfergesellschaft beginnen. Häufig ist zwischen der Vereinbarung eines Sozialplans und der Umsetzung der Maßnahme noch viel Zeit. Diese sollte für die Betroffenen bereits nutzbar sein. Später sollte die Transfergesellschaft mit einer möglichst maximalen Laufzeit (12 Monate) folgen. Der Grund: Die Betroffenen haben fast alle Angst vor der drohenden Arbeitslosigkeit und die höchste Vermittlungsquote wird erst am Ende der Laufzeit erreicht. Die Betroffenen sollen zudem Zeit für Unterstützung und Qualifikationsmöglichkeiten gewinnen.
- Eine qualitätvolle Beratung sicherstellen: Erfahrene Beraterinnen und Berater sollten die Branche sowie die Empfehlungen von Betriebsräten und Gewerkschaften kennen. Sie sollten in der Lage sein, die richtigen Qualifizierungsmaßnahmen zu finden.

- Transfermaßnahmen und Aufstockungsleistungen für die Betroffenen gut finanzieren: Die Menschen sollten nicht durch finanzielle Gründe zu vorschnellen Kompromissen hinsichtlich neuer Tätigkeiten genötigt werden. Der bisherige Arbeitgeber sollte ausreichend Mittel für die notwendige Qualifizierung seiner ehemaligen Beschäftigten zur Verfügung stellen.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Bei der Gestaltung des Sozialplanes oder der Vereinbarung mit Transferelementen stehen Unternehmen und Betriebsrat vor dem Problem: Für die Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren, soll sowohl vorsorgend als auch aktivierend etwas getan werden (Knuth/Mühge 2009, S. 72). Für die drohenden wirtschaftlichen Nachteile nach dem Jobverlust wird eine Abfindungsregelung vereinbart und für die Zeit in der Transfermaßnahme die Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes. Beides sind vorsorgende Maßnahmen; das Einkommen in der Transfergesellschaft entfällt mit der erfolgreichen Vermittlung. Als aktivierendes Element gelten Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen und Prämien für die erfolgreiche Vermittlung. Zwischen der vorsorgenden und der aktivierenden Komponente gilt es einen ausgewogenen Kompromiss zu finden.

Bei der Umsetzung von Transfermaßnahmen stehen Unternehmen und Betriebsrat oftmals vor der Frage: Nach welchen Kriterien ist der Träger auszuwählen? Das bundesweite Angebot ist unübersichtlich und die Selbstdarstellung der Transferunternehmen als alleiniger Maßstab für die Entscheidung zu wenig. In den Materialien wird an zwei Beispielen aufgezeigt werden, wie scheinbar objektive Kriterienlisten doch unterschiedliche Schwerpunkte legen. Der erste Kriterienkatalog stammt von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.); der zweite Katalog stammt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg: Sie hat einen Leitfaden mit Kriterien entwickelt, die zur Entscheidungsfindung beitragen können (vgl. Literaturverzeichnis/Links).

5.1 Gestaltungsraster

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf Transferregelungen für Sozialpläne oder auf Transfervereinbarungen. Die Sozialplanregelungen außerhalb der Transferregelungen sind bei Göritz et al. (2010) ausführlich beschrieben. Die Gestaltungshinweise gliedern sich in die Auswahl der Transferanbieter, die Maßnahmen und die Durchführung bzw. Erfolgskontrolle.

5.1.1 Auswahl des Trägers der Transfermaßnahmen

Arbeitgeber und Betriebsrat sollten den Dienstleister gemeinsam und unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft auswählen. Ein formelles Ausschreibungsverfahren zur Auswahl des Dienstleisters führt dagegen oftmals zu einem Preisdumping zulasten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Der Träger sollte den Verhandlungsprozess möglichst von Anfang an begleiten und die Betriebsparteien kompetent beraten können.

Auswahlkriterien

- Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit
 - Der Träger muss über viel und möglichst langjährige Erfahrung bei der Umsetzung von Transfermaßnahmen und deren förderrechtlicher Begleitung verfügen.
 - Der Dienstleister sollte gute Referenzen vorweisen können. Die Gewerkschaften und Betriebsratsberaterinnen und -berater werden nach ihren Erfahrungen befragt.

- **Transparenz und Information über die Leistungen der Transfergesellschaft**
 - Der Dienstleister muss nachweisen können, dass er über die entsprechenden Kapazitäten verfügt, um das jeweilige Projekt durchzuführen (sowohl personell als auch administrativ).
 - Er muss die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen über den gesamten Projektzeitraum garantieren können.
 - Seine zum Einsatz kommenden Beraterinnen und Berater müssen das nötige Fachwissen und Erfahrungen mit vergleichbaren Projekten haben. Ihre Anzahl bezogen auf die Teilnehmerzahl sollte 1:20 sein.
- **Nachprüfbare Qualität**
 - Der Träger muss zugelassen und nach dem Recht der Arbeitsförderung AZAV zertifiziert sein; er sollte außerdem eine DIN EN ISO 9001:2008 Zertifizierung besitzen.
 - Seit wann und für welche Bereiche und Personen hat der Träger die Zulassung gemäß § 178 SGB III?
- **Keine Interessenkollision**
 - Der Träger der Transfergesellschaft sollte nicht gleichzeitig durchführender Bildungsträger sein (Interessenkollision).
 - Er sollte nicht mit Zeitarbeitsfirmen institutionell oder wirtschaftlich verbunden sein.
- **Inhalte der Arbeit**
 - berufliche Orientierung, Betreuung, Beratung durch die Transfergesellschaft: Hat der Anbieter Netzwerke im betroffenen fachlichen Bereich oder und in der Region?
 - Besteht eine Schwerpunktsetzung bei Coaching und persönlicher Betreuung?
 - Unterstützung bei Bewerbung und Stellensuche
 - Freier Zugang zu Räumen und Erfahrungsaustausch
 - Qualifizierung und Probearbeit
 - Wird eine vorschnelle Vermittlung in irgendwelche minderwertige Jobs oder Zeitarbeit ausgeschlossen?
- **Keine „Billig-Lösungen“ einkaufen**
 - Transfergesellschaften sind arbeitsmarktpolitische Instrumente, die entsprechend ausgestaltet und gestaltet sein müssen, wenn sie die Vermittlung in neue zumutbare und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse unterstützen sollen. Kostengünstige „Entsorgungsgesellschaften“ helfen keinem.

5.1.2 Gestaltung der Transfermaßnahmen

Transferagentur

- **Zweckgebundene Aktivitätsbudgets vorsehen**

Um die Beratungs- und Betreuungsangebote individuell und zielgerichtet zu gestalten, müssen die Unterstützungsmaßnahmen in einer Kombination aus (Klein-)Gruppen- und Einzelmaßnahmen durchgeführt werden; zudem müssen bestimmte Zielgruppenangebote (z. B. sozialversicherungsrechtliche Beratung, Beratung zu Existenzgründungsplänen) sowie kurze Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sein. Vor diesem Hintergrund sollten zweckgebundene Aktivitätsbudgets eingeplant werden.

- Die Qualifizierungsbudgets sind entscheidend

Die konkreten Qualifizierungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen sind zu ermitteln und wohnortnah umzusetzen. Dafür müssen zusätzliche Qualifizierungsbudgets, finanziert durch den bisherigen Arbeitgeber, vereinbart werden. Die Bundesagentur beteiligt sich mit bis 2.500,- € pro Person, wenn der Arbeitgeber den gleichen Betrag zuschießt. Idealerweise sollte demnach ein Gesamtbudget von 5.000,- € pro Person vereinbart werden.

- Freistellung in der Kündigungsfrist

Die Beschäftigten, die nicht oder später in die Transfergesellschaft wechseln, sind für die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungsgespräche und Bewerbungsgespräche in ihrer persönlichen Kündigungsfrist vom Unternehmen freizustellen.

- Keine Pauschale für eine erfolgreiche Vermittlung

Derartige erfolgsabhängige Vermittlungspauschalen für den Transferträger wären sogar förderungsfähig (§ 134 SGB III). Bis zu 1.000,- € können gezahlt werden – von der Bundesagentur für Arbeit als Maßnahmekosten anerkannt und mit 50 % bezuschusst. Sie sind aber Bestandteil der maximalen Förderung von 2.500,- € und ein Übergang in eine Transfergesellschaft gemäß § 111 SGB III muss ausgeschlossen sein. Damit wird die Pauschale allein zu einem Bonus für den Transferträger. Die Beschäftigten müssen dafür einen geringeren Betrag für Beratungs- und Qualifizierungsleistungen in Kauf nehmen und sind von einer Transfergesellschaft ausgeschlossen. Die Wirksamkeit und Effektivität dieser Vermittlungspauschale wird auch von seriösen Transferträgern angezweifelt.

Transfergesellschaft

Die Betroffenen sollten motiviert werden, in die Transfergesellschaft einzutreten:

- Abfindungsansprüche nicht aufgeben

Bei Eintritt in die Transfergesellschaft sollte der Abfindungsanspruch des einzelnen nicht verringert werden.

- Transferkurzarbeitergeld aufstocken

Um die Betroffenen materiell besser abzusichern, muss eine Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes vereinbart werden. Eine Aufstockung in Höhe auf ca. 80 bis 85 % des letzten pauschalierten Nettoentgeltes ist üblich und sinnvoll.

- Die maßgebliche Bezugsbasis festschreiben

Für die Berechnung des individuellen Transferkurzarbeitergeldes muss das maßgebliche Entgelt im Unternehmen als Bezugsbasis in der Transfergesellschaft fortgeschrieben werden. Dies sichert auch Ansprüche nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft: Sonderzahlungen, Leistungsentgelte oder Zulagen werden sonst nicht berücksichtigt. Eine Tarifbindung des Dienstleisters stellt sicher, dass er die tariflichen Ansprüche kennt. Es ist darauf zu achten, dass keine automatische Absenkung beim Übergang in den neuen Tarifvertrag erfolgt.

- Qualitätsmerkmal Vertragsdauer

In der vorgesehenen individuellen Verweildauer unterscheiden sich die Vereinbarungen zu Transfergesellschaften gewaltig. Der gesetzliche Rahmen sieht höchstens eine 12-monatige Laufzeit vor. Im Regelfall sollte mindestens eine 6-monatige Laufzeit zugrunde gelegt werden, auf Basis der doppelten Kündigungsfristen dann bis zu 12 Monate.

Hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung wünschen sich die meisten Teilnehmenden von Transfergesellschaften Einzelberatungen und persönliche Hilfen (vgl. Mühge et al. 2011):

■ Zweckgebundene Aktivitätsbudgets vorsehen

Um die Beratungs- und Betreuungsangebote individuell und zielgerichtet zu gestalten, müssen die Unterstützungsmaßnahmen in einer Kombination aus (Klein-)Gruppen- und Einzelmaßnahmen durchgeführt werden; zudem müssen bestimmte Zielgruppenangebote (z. B. sozialversicherungsrechtliche Beratung, Beratung zu Existenzgründungsplänen) vorgesehen sein. Vor diesem Hintergrund sollten zweckgebundene Aktivitätsbudgets in Höhe von mindestens 10 % der kalkulierten Remanenzkosten eingeplant werden.

■ Die Qualifizierungsbudgets sind entscheidend

Die konkreten Qualifizierungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen sind zu ermitteln und wohnortnah umzusetzen. Dafür müssen zusätzliche Qualifizierungsbudgets (finanziert durch den bisherigen Arbeitgeber) vereinbart werden. 2.500,- bis 5.000,- € (brutto) sind dabei je nach Fall mindestens pro Person anzusetzen. Die Dienstleister sind auch mehrwertsteuerpflichtig.

■ Zertifizierung durch Tarifbindung

Werden die genannten Qualitätsstandards erreicht, sollte die Transfergesellschaft möglichst durch die zuständige Gewerkschaft bzw. durch einen entsprechenden Tarifvertrag (Sondertarifvertrag) für diese betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) zertifiziert werden.

■ Genau kalkulieren

Zwar muss bei der Kalkulation einer Transfergesellschaft stets auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens (z. B. Insolvenz) mit berücksichtigt werden. Aber die Mittel, die das Unternehmen zuschießt, sollten die Höhe der eingesparten Gehälter, die durch die verkürzte Kündigungsfristen erspart werden, deutlich übersteigen.

■ Rückkehrrecht und Lohnausgleich

Beschäftigte sollen die Möglichkeit haben, Arbeitsangebote auszuprobieren. Dazu zählt, dass sie gegebenenfalls in die Transfergesellschaft zurückkehren können. Bei geringer bezahlten Beschäftigungsangeboten sollte ein Lohnausgleich für einen längeren Zeitraum erfolgen (finanziert durch den bisherigen Arbeitgeber). Bei Angeboten in größerer räumlicher Entfernung sind Kostenübernahmeregelungen in den Sozialplänen z. B. für Fahrtkosten (Wochenendpendler) und Umzüge hilfreich.

5.1.3 Kontrolle des Trägers/Erfolgskontrolle

■ Verträge prüfen – Rückabwicklung ermöglichen

Die für den Übertritt in die Transfergesellschaft erforderlichen dreiseitigen Verträge (Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber, Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft) müssen vor der Verwendung von den Betriebs- und Tarifvertragsparteien genau geprüft werden. Insbesondere ist darauf zu achten, dass sie Regelungen zur Rückabwicklung für den Fall enthalten, dass die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht erfüllt werden oder dass der bisherige Arbeitgeber die erforderlichen Mittel nach Projektbeginn nicht zur Verfügung stellt.

■ Kontrolle während der Laufzeit

Die Konstruktion der Transfergesellschaft muss stets eine projektbezogene Kontrolle ermöglichen – inhaltlich und finanziell. Daher muss ein projektbezogenes Kontrollgremium (Beirat oder Gesellschafterversammlung) installiert werden, das paritätisch mit Arbeitnehmervertretern besetzt ist, unentgeltlich (ehrenamtlich) arbeitet und in dem der bisherige Arbeitgeber als juristische Person zwar nicht vertreten ist, aber die Freistellung sowie den Aufwandsersatz der Mitglieder leistet. Hierbei gilt es, jede Form der Interessenkollision zu vermeiden.

■ Zugang zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Die Beiratsmitglieder sollten freien Zugang zu den Teilnehmenden der Transfermaßnahmen haben. Änderungen beim Träger sind nur während der Laufzeit der Maßnahme möglich. Daher sollten die Beschäftigten regelmäßig befragt werden oder die Möglichkeit haben, die Beiratsmitglieder anzusprechen. Die Beiratsmitglieder sind dafür von der Arbeit freizustellen.

■ Erfolgskontrolle nach der Maßnahme

Der Träger der Transfergesellschaft sollte einmal im Quartal einen Zwischenbericht und einen Abschlussbericht erstellen. In einem Abschlussgespräch berichtet er über den Verlauf der Maßnahme. Nicht nur die Vermittlung sollte pauschal zur Sprache kommen, sondern konkrete Inhalte: Wer wurde in ein Zweiarbeitsverhältnis, wer zur Probe vermittelt? Wer arbeitet heute in einer Zeitarbeitsfirma? Wer befindet sich in einem neuen befristeten oder unbefristetem Arbeitsverhältnis? Wie sehen die Bedingungen in den neuen Arbeitsverhältnissen aus?

5.2 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Nachfolgend sind die wichtigsten Grundlagen für die Vereinbarung von Transferregelungen, Transfersozialplänen oder Transfertarifsozialplänen skizziert (vollständige Gesetzestexte vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de>). Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit richtet sich nach den Bestimmungen des SGB III. Die zusätzliche Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt unter anderem aus dem europäischen Sozialfonds.

5.2.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht die Wahl von Betriebsräten in Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten, die deren Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten sollen. Das BetrVG verpflichtet die Unternehmen und den Betriebsrat dazu, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten (§ 2 Abs.1 BetrVG). Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat soll sich in gegenseitiger „Ehrlichkeit und Offenheit“ vollziehen und der Betriebsrat ein gleichberechtigter Gesprächspartner der Unternehmensleitung sein, ebenso wie die im Betrieb vertretene/n Gewerkschaft/en. Diese Idee spiegelt § 92a BetrVG wider, der dem Betriebsrat eine beratende Rolle zukommen lässt, auch und gerade wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich nicht gut geht. Dabei besteht für den Betriebsrat nur die Möglichkeit der Beratung. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die gesamte oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit ihm zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen (§ 111 BetrVG).

In einem Interessenausgleich wird die Betriebsänderung beschrieben und in einem Sozialplan die Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten aufgrund der Betriebsänderung entstehen (§ 112 BetrVG).

5.2.2 Tarifvertragsgesetz (TVG)

Durch einen Tarifvertrag können die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern) Fragen des Entgeltes, der Arbeitszeit, Urlaub und allgemeiner gesagt: die Inhalte und Beendigungsbedingungen von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln. Dabei haben sie bestimmte Verfahren einzuhalten, die im Tarifvertragsgesetz beschrieben sind. Dort wird bestimmt, wie ein Tarifvertrag zustande kommt, was er beinhalten darf, für wen er gilt und was im Fall der Kündigung geschieht. Die weite Formulierung des § 1 TVG führt 2007 dazu, dass

das BAG auch Abfindungen, Qualifizierungsregeln und Transferregelungen als zulässige Forderungen der Gewerkschaften für einen Sozialtarifvertrag anerkannt hat (BAG, 24.4.2007 – 1 AZR 252/06).

5.2.3 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)

Bis zum 31. Dezember 1997 galt das Arbeitsförderungsrecht für Fragen der Arbeitslosigkeit und der dafür zu erhaltenden Leistungen. Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hat das Arbeitsförderungsrecht abgelöst. Es umfasst sämtliche Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung und ist damit die Grundlage für die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagenturen. Das Sozialgesetzbuch III enthält unter anderem Regelungen zur Arbeitslosenversicherung, zu Kurzarbeit und zur Transferkurzarbeit.

Das SGB III wurde durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) neu gegliedert. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur wurden neu geregelt und in wesentlichen Punkten neu gefasst. Infolgedessen wurden auch solche Paragraphen, die sich nicht oder nur unwesentlich geändert hatten, mit Wirkung zum 1. April 2012 neu nummeriert. Die Transferregelungen finden sich seitdem in §§ 110 und 111 SGB III. Die erhöhten Qualitätsanforderungen an die Transferanbieter ergeben sich aus den §§ 176 ff. SGB III.

5.2.4 Erläuterungen zu den Instrumenten des SGB III

Die hier zentralen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit sind die Transferleistungen des SGB III, die in den §§ 110 und 111 geregelt sind. Details zu den Voraussetzungen und Bedingungen für die Leistungsvergabe finden sich in den Geschäftsanweisungen zu §§ 111, 112 SGB III der Bundesagentur für Arbeit⁶ sowie in der Literatur. Nachstehend werden die Fördervoraussetzungen zusammengefasst.

Transfermaßnahmen (Transferagentur) gemäß § 110 SGB III

Die Möglichkeiten, Transfermaßnahmen zu vereinbaren, sind vom SGB III nicht begrenzt. In § 110 SGB III heißt es, dass es sich um eine Betriebsänderung handeln muss, die den Einsatz von Transfermaßnahmen erfordert und dass die Parteien sich im „Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben“. Der Begriff Betriebsänderung nimmt auf § 111 BetrVG (vgl. Kap. 3.4) Bezug und wird und erweitert. Es ist nicht auf die Unternehmensgröße abzustellen. Auch in Kleinbetrieben können Transfermaßnahmen und Transfergesellschaft gefördert werden (BA 2012, S. 75).

Der Ausgangspunkt für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist § 110 SGB III. Für die Inanspruchnahme von Fördermitteln wird auf bestimmte Bedingungen abgestellt. Diese betreffen teils das Unternehmen, teils die Beschäftigten und teils die Gesellschaft, welche die Maßnahme durchführt:

- Die Beschäftigten müssen aufgrund einer Betriebsänderung oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sein.
- Die Betriebsparteien haben sich insbesondere im Rahmen von Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen von der Bundesagentur für Arbeit beraten zu lassen.

⁶ <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/l6019022dstbai446916.pdf>

- Die Maßnahme wird von einem Dritten durchgeführt (dieser bedarf der Zulassung gemäß §§ 176 ff. SGB III).
- Die Maßnahme dient der Eingliederung in den Arbeitsmarkt.
- Die Durchführung der Maßnahme ist gesichert.
- Der Arbeitgeber beteiligt sich angemessen.
- Die Maßnahme dient nicht dazu, die Beschäftigten auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb, im Unternehmen oder Konzern vorzubereiten.

Unerheblich ist nach § 110 Abs. 1 S. 3 SGB III für eine Betriebsänderung hierbei die Unternehmensgröße oder die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb. Damit sind auch die Beschäftigten von sogenannten Kleinbetrieben anspruchsberechtigt. Da auch Beschäftigte außerhalb des Anwendungsbereiches des Betriebsverfassungsgesetzes zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehören, sind insbesondere Beschäftigte kirchlicher und kirchennaher Einrichtungen, die nach § 118 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich von der Anwendung des BetrVG ausgeschlossen sind, zu fördern (Brand 2012, S. 426).

Nach § 110 Abs. 3 S. 3 SGB III sind aber Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden, von der Förderung ausgeschlossen. Die Bedrohung von Arbeitslosigkeit bedeutet dabei, dass die Geschäftsleitung die Entscheidung getroffen hat Arbeitsplätze aus dringenden betrieblichen Gründen abzubauen. Dabei muss der konkrete Arbeitsplatz der Betroffenen entfallen und eine Sozialauswahl erforderlichenfalls durchgeführt worden sein.

Transfergesellschaften und Transferkurzarbeitergeld gemäß § 111 SGB III

Ausgangspunkt der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist § 111 SGB III. Demnach müssen folgende Bedingungen vorliegen:

- ein dauerhafter, unvermeidbarer Arbeits- und Entgeltausfall
- das Beratungsgespräch bei den Betriebsparteien
- die Anzeige des Arbeitsausfalls
- verfahrensrechtlich einen Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Tagen ? unklar
- betriebliche Voraussetzungen:
 - Personalabbaumaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung
 - Zusammenfassung der Beschäftigten in einer beE
- persönliche Voraussetzungen
 - Bedrohung durch Arbeitslosigkeit
 - Fortsetzung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses (in der Transfergesellschaft)
 - des fehlenden Ausschlusses vom Kurzarbeitergeld ? unklar (z. B. keine ausreichend lange Erwerbstätigkeit bisher)
 - Teilnahme an einer Profiling-Maßnahme

Die Fördermöglichkeiten im SGB III sind jedoch darüber hinausgehend vielfältig und umfangreich. Nach § 111 Abs. 7 SGB III soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten, wenn der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit feststellt, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen. Dazu gehören beispielsweise:

- Qualifizierungs- und Ausbildungszuschüsse (§ 73 ff. und § 122 ff. SGB III)
- berufliche Weiterbildung (§ 130 ff. SGB III)
- berufliche Eingliederung Behinderter und Schwerbehinderter (§ 82 SGB III)
- Kurzarbeitergeld (§ 95 ff. SGB III)
- Transfermaßnahmen (§ 110 SGB III)

5.2.5 Europäischer Sozialfonds (ESF)

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist Teil des Vertrages der Europäischen Union (EU). Er stellt das wichtigste Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung von Beschäftigungsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten sowie zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Angleichung dar. Der ESF hat bisher ein Volumen von rund 10 % des Gesamthaushaltes der EU. Er gehört zu den sogenannten Strukturfonds der EU, die zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und der wirtschaftlichen Entwicklung in den Regionen der Union eingesetzt werden.⁷

Zielsetzung des ESF im Zeitraum 2014 bis 2020

■ Menschen in Arbeit bringen

Der ESF unterstützt EU-weit Organisationen bei der Einrichtung von Projekten mit dem Ziel, Menschen zu qualifizieren und ihnen bei der Arbeitssuche zu helfen. Zudem werden Initiativen gefördert, die Unternehmensgründungen finanzieren und Unternehmen bei der Bewältigung von Umstrukturierungen bzw. der Suche nach qualifizierten Arbeitnehmern unterstützen. Jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern zählt zu den obersten Prioritäten des ESF in allen EU-Ländern.

■ Soziale Eingliederung

Eine Erwerbstätigkeit trägt besonders wirkungsvoll zur Unabhängigkeit und finanziellen Sicherheit bei und verleiht den Menschen ein Gefühl der Zugehörigkeit. Der ESF finanziert weiterhin Tausende von Projekten, um Menschen in Notlagen oder Mitgliedern benachteiligter Gruppen zu helfen, sich für einen Arbeitsplatz zu qualifizieren und so die gleichen Chancen wie alle anderen zu erhalten.

■ Bessere Bildung

EU-weit finanziert der ESF Initiativen, die der Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung dienen und sicherstellen sollen, dass junge Menschen ihre Ausbildung abschließen und Kompetenzen erwerben, mit denen sie auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren können. Im Vordergrund steht dabei die Verringerung der Schulabbrecherquote, zusammen mit der Verbesserung der Angebote im Berufsbildungs- und Hochschulbereich.

⁷ Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – 2012/C 326/01: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=OJ:C:2012:326:TOC>.

■ Leistungsfähigere öffentliche Verwaltung

Der ESF unterstützt die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Qualität der öffentlichen Verwaltung und der Governance und damit Strukturreformen in diesen Bereichen, indem er die erforderliche Leistungsfähigkeit der Verwaltungsbehörden stärkt.

6 Bestand der Vereinbarungen

Grundlage für die Auswertungen waren 225 Vereinbarungen mit Transferregelungen, die einen Beschäftigtenabbau sozialverträglich gestalten sollten. Die Unterscheidung der Art der Vereinbarung ergibt folgendes Bild.

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung (BV, GBV, KBV)	92
Dienstvereinbarung (DV, GDV)	9
Interessenausgleich	17
Interessenausgleich und Sozialplan	38
Sozialplan	54
Tarifsozialplan	6
Sprecherausschuss-Vereinbarung	1
Internationale Vereinbarungen	2
Einseitige Richtlinie/Erklärung Kooperationsvereinbarung	6
Gesamt	225

Der öffentliche Dienst (einschließlich öffentlich-rechtlicher Institutionen wie öffentlich-rechtlicher Versicherungen und öffentlich-rechtlicher Banken) ist nur mit 9 Dienstvereinbarungen vertreten. Dies liegt zum einen daran, dass dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung aus diesem Bereich insgesamt weniger Vereinbarungen vorliegen. Zum anderen liegt es daran, dass Transferregelungen in den Personalvertretungsgesetzen bisher nicht im Fokus des Gesetzgebers stehen. Auch die Fördermöglichkeiten durch das SGB III sind für den öffentlichen Dienst ausgeschlossen, was die Transferinstrumente in diesem Bereich um ihre Attraktivität bringt.

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Baugewerbe	1
Bildungseinrichtung	3
Chemische Industrie	8
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	12
Einzelhandel (ohne Kfz.)	3
Elektro	4
Energiedienstleister	13
Ernährungsgewerbe	7
Fahrzeughersteller von Kraftwagen	8
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	6
Fahrzeughersteller sonstige	2
Forschung und Entwicklung	2
Gesundheit und Soziales	8
Glas- und Keramikgewerbe	4
Großhandel (ohne Kfz.)	3
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Gummi- und Kunststoffherstellung	4
HBS-Branche	1
Kohlebergbau	2
Kreditgewerbe	14
Landverkehr	6
Leasingunternehmen	1
Maschinenbau	23
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	7
Metallerzeugung und -bearbeitung	11
Metallverarbeitung	7
Mineralölverarbeitung	3
Möbelhersteller	1
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	5
Öffentliche Verwaltung	7
Papiergewerbe	2
Sonstige Verkehrsdienstleister	4
Textilgewerbe	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	15
Verbände und Gewerkschaften	2
Verlags- und Druckgewerbe	10
Versicherungsgewerbe	6
Wasserversorger	1
Anonym	4
Gesamt	225

Die älteste Vereinbarung stammt aus dem Jahr 1990, die jüngste aus dem Jahr 2012. In dieser Zeitspanne wurde das SGB III mit seinen Förderungsmöglichkeiten für Transfermaßnahmen mehrfach geändert. Dies spiegelt sich auch in den Vereinbarungen wieder. Teilweise sind die Veränderungen so umfangreich, dass Inhalte in älteren Vereinbarungen heute nicht mehr förderungsfähig wären.

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Abschlussjahr	Anzahl
1990	1
1993	2
1995	4
1996	2
1997	8
1998	6
1999	13
2000	12
2001	7
2002	22
2003	51
2004	24
2005	10
2006	5
2007	7
2008	4
2009	17
2010	8
2011	1
2012	5
nicht bekannt	16
Gesamt	225

Glossar

Günstigkeitsprinzip

Ein von der Rechtsprechung entwickeltes Prinzip für die Lösung von Konflikten zwischen den einzelvertraglichen Regelungen und beispielsweise einem Tarifvertrag (BAG v. 17.4.2013). Danach gilt basierend auf § 4 Abs. 3 TVG die für die Beschäftigten günstigere Regelung, wenn sich eine Tarifregelung und eine Arbeitsvertragsklausel widersprechen. Dies wird entsprechend angewendet bei dem Vergleich von Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung (BAG v. 16.9.1986).

Kollektiver Günstigkeitsvergleich

Neuregelung von zumeist freiwilligen sozialen Leistungen in anderer Form, die die Gesamtheit der Beschäftigten nicht schlechter stellen darf.

Outplacement

Außenvermittlung; bezeichnet eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Beschäftigte, um diese auf einen neuen Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens zu vermitteln. Dies umfasst die Durchführung von Bewerbungen, die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und die Beurteilung von Stellenangeboten sowie den Zugang zu anderen Unternehmen. Gebräuchlich ist dafür auch der Begriff Newplacement.

Profiling (Profil erstellen)

Begriff urspr. aus der Kriminalistik (Erstellung eines Täterprofils). Heute wird es auch als berufliches Profiling verwendet und beinhaltet die Ermittlung des Wissens, der Fähigkeiten (Kompetenzen), der kognitive Fähigkeiten, der beruflichen Motivation und der Verhaltensstärken (Potenziale) einer Person. Ein Profiling ist zumeist Voraussetzung für die Bewilligung von Transferleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit.

Remanenzkosten

Kosten für Beschäftigte in einer Transfergesellschaft zusätzlich zu den Gehaltskosten. Bei Kurzarbeit fallen die sogenannten „remanenten Kosten“ an, die dem Arbeitgeber bleiben und nicht von der Bundesagentur für Arbeit getragen/erstattet werden. Dazu gehören immer Weihnachts- und Urlaubsgeld und Lohnersatzleistungen bei Arbeitsunfähigkeit; ferner die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber zu 50 % trägt. Manchmal werden dazu auch die Verwaltungskosten der Transfergesellschaft und die – vertraglich vorgesehene – Aufstockung des Kurzarbeitergeldes gezählt.

Literatur- und Internetverzeichnis

Literatur

- Backes, Siegfried (2009):** Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis, 2. überarb. Aufl., Saarbrücken
- Blöcker, Antje/Esteban Palomo, Mark/Wannöffel, Manfred (2013):** Chancen und Grenzen nachhaltiger Standorte- und Beschäftigungssicherung – Das Beispiel der Opel-Standorte in Bochum, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 279, Düsseldorf
- Böhnke, Christian M./Lindner, Regina/Becker, Björn (2011):** Outplacement 2.0, in: AiB Nr. 4/2011, S. 225 ff.
- Brand, Jürgen (2012):** Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung – SGB III, Kommentar, 6. Aufl., München
- BA (2012):** Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Geschäftsanweisungen Transferleistungen, Download: <http://www.arbeitsagentur.de>
- BA (2013):** Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Analyse des Abgangs aus Transferkurzarbeit, Nürnberg
- BA (2014):** Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Report Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg
- Busse, Gerd/Heidemann, Winfried (2012):** Betriebliche Weiterbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 3. Aufl., Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main
- Deinert, Olaf (2013):** Transferkurzarbeitergeld und Transfergesellschaft, in: AiB Nr. 12/2013, S. 707 ff.
- Erlinghagen, Marcel (2007):** Beschäftigungsunsicherheit in Europa, WSI-Mitteilungen, Heft 60 (3), S. 123–130
- Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) (Hg.) (2010):** Krisenfester deutscher Arbeitsmarkt – IZA legt ‚Agenda 2020‘ vor“, Kommentar aus der Newsletter-Reihe IZA Compact, Download unter <http://www.iza.org>
- Göritz, Berthold/Hase, Detlef/Laßmann, Nikolei/Rupp, Rudi (2010):** Interessenausgleich und Sozialplan, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2. Aufl., Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main
- Homburg, Jochen (2011):** Änderungen beim TransferKuG, in: AiB Nr. 1/2011, S. 11 f.
- Heidemann, Winfried (2011):** Qualifizierung in Kurzarbeit, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de
- IG Metall (Hg.) (2012):** Transfergesellschaft, IG Metall, Heidelberg, Download unter www.igmetall.de/news/meldung.html?id=47342
- Knuth, Matthias/Mühge, Gernot (2009):** Von der Kurz-Arbeit zu langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 244, Düsseldorf
- Koch, Susanne/Spies, Christian/Stephan, Gesine/Wolff, Joachim (2011):** Arbeitsmarktinstrumente auf dem Prüfstand, Kurzbericht Nr. 11, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.), Download unter <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1111.pdf>
- Mühge, Gernot/Niewerth, Claudia/Icking, Maria/Mahler, Julia (2011):** Ergebnisse einer empirischen Untersuchung von Transfergesellschaften, Präsentation Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hg.), Download unter <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/studie-zu-transfergesellschaften>
- Mühge, Gernot/Niewerth, Claudia/Icking, Maria/Mahler, Julia (2012):** Soziale Sicherheit durch Beschäftigtentransfer – Eine empirische Untersuchung von Transfergesellschaften, Studie, Materialien zu Monitoring und Evaluation, Arbeitspapiere 39, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hg.), Download unter <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/g-i-b-arbeitspapiere-39>
- Mühge, Gernot (2015):** Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main
- Thannheiser, Achim (2002):** Arbeitsplatzsicherung, Frankfurt am Main

Thannheiser, Achim (2005): Beschäftigungssicherung, Frankfurt am Main

Thannheiser, Achim (2011): Neue Bedingungen für Transferleistungen und Transfersozialpläne, in: AiB ergänzen Nr. 2/2011, S. 86 ff.

Thannheiser, Achim (2011): Ein Gegner mehr bei Sozialplanverhandlungen, in: AiB Nr. 4/2011, S. 222 ff.

Links

Auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit findet man umfassende Statistiken zu Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Die Regionaldirektion der BA in Baden-Württemberg betreibt u. a. mit gewerkschaftlicher Kooperation diese Seite mit Anbietern: <http://www.netzwerk-beschaefigtentransfer.de/auswahl-von-transferanbietern.html>

Informationen zu Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF): <http://www.esf.de>

Zugang zu Gesetzestexten im Internet: www.gesetze-im-internet.de

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.): Auswertungen und Datenbank der Transferanbieter in NRW: <http://www.gib.nrw.de>

Informationen für Kolleginnen und Kollegen in der Transfergesellschaft Weitblick der IG Metall Heidelberg: www.weitblick-heidelberg.igm.de

Verzeichnis Gerichtsentscheidungen

Arbeitsgerichte

ArbG Celle v. 5.6.1980 – 1 Ca 779/79 – Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten durch Betriebsvereinbarung unzulässig

BAG v. 30.1.1970 – 3 AZR 44/68 – Unterscheidung zwischen Richtlinie, Ruhegeldordnung, Gesamtzusage und Betriebsvereinbarung

BAG v. 31.8.1982 – 1 ABR 27/80 – Initiativrecht des Betriebsrates und Durchsetzung

BAG v. 16.9.1986 – GS 1/82 – Günstigkeitsprinzip zwischen einzelvertraglichem Anspruch oder aus Gesamtzusage und Betriebsvereinbarung

BAG v. 13.10.1987 – 1 ABR 51/86 – Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

BAG v. 23.8.1989 – 5 AZR 390/88 – Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage

BAG v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 – Begriff der betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme

BAG v. 28.8.1991 – 7 ABR 72/90 – Ein Interessenausgleich erzeugt keinen Anspruch des Betriebsrats auf dessen Einhaltung und der Betriebsrat kann gegenüber dem Arbeitgeber aus eigenem Recht die Einhaltung nicht erzwingen.

BAG v. 10.3.1992 – 1 ABR 31/91 – Formlose Abrede zur Regelung von Mitbestimmungsinhalten

BAG v. 1.12.1992 – 1 AZR 234/92 – Tarifvorbehalt in § 77 BetrVG schützt die Tarifautonomie

BAG v. 20.4.1994 – 10 AZR 186/93 – Abgrenzung von Interessenausgleich und Sozialplan in einer Urkunde

BAG v. 26.8.1997 – 1 ABR 12/97 – kein Interessenausgleich abstrakt und generell für künftige (noch unbekannte) Fälle

BAG v. 28.4.1998 – 1 ABR 43/97 – Nachwirkung bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen möglich

BAG v. 19.1.1999 – 1 AZR 342/98 – Kein vorsorglicher Interessenausgleich für noch nicht bekannte Betriebsänderungen

BAG v. 5.12.2002 – 6 AZR 537/00 – Angemessenes Verhältnis der Kosten der Qualifizierung und Bindungsdauer an das Unternehmen

BAG v. 5.12.2002 – 6 AZR 216/01 – Rückzahlungsklauseln für Ausbildungs- und Fortbildungsklauseln nur in angemessenem Verhältnis zur Bindungsdauer zulässig

BAG v. 10 AZR 825/06 – Prüfung als Formalklausel im Arbeitsvertrag an den Regeln der §§ 305 ff. BGB

BAG v. 16.1.2003 – 6 AZR 384/01 – Keine Rückzahlung, wenn Qualifikationskosten nur zur Einarbeitung dienen

BAG v. 21.1.2003 – 1 AZR 9/02 – Betriebsvereinbarungen haben einen betrieblichen Normcharakter, wirken wie ein betriebliches Gesetz

BAG v. 24.6.2004 – 6 AZR 383/03 – Rückzahlung bei Kündigung durch Arbeitgeber nur, wenn Beschäftigte sich vertragswidrig verhalten haben

BAG v. 18.11.2004 – 6 AZR 651/03 – Fälligkeit der Rückzahlung nur zum Ende der Kündigungsfrist, sonst auch wirksame Klausel unwirksam

BAG v. 11.4.2006 – 9 AZR 610/05 – Rückzahlungsklauseln unterliegen der AGB-Kontrolle

BAG v. 14.11.2006 – 1 AZR 40/06 – Interessenausgleich entfaltet keine normative Bindung gegenüber den Beschäftigten

BAG v. 23.1.2007 – 9 AZR 482/06 – Klausel insgesamt wirksam oder unwirksam nicht Teile wirksam oder undeutbar

BAG v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06 – Sozialplan als Tarifvertrag

BAG v. 19.2.2008 – 1 AZR 1004/06 – Auslegung von Betriebsvereinbarungen (Interessenausgleich/Sozialplan)

BAG v. 15.4.2008 – 1 AZR 86/07 – Unterscheidungsmerkmale Tarifsozialplan und Sozialplan

BAG v. 26.8.2008 – 1 AZR 354/07 – Tarifvorbehalt gem. § 87 BetrVG nur bei Tarifbindung des Unternehmens

BAG v. 27.11.2008 – 8 AZR 1023/06 – Sozialplan wirkt wie ein Tarifvertrag

BAG v. 17.4.2012 – 1 AZR 119/11 – Vorsorglicher Sozialplan möglich

BAG v. 17.4.2013 – 4 AZR 592/11 – Günstigkeitsprinzip basierend auf § 4 Abs. 3 TVG

BAG v. 23.4.2013 – 1 AZR 916/11 – Auf dem Merkmal Alter beruhende Ungleichbehandlung in Sozialplänen zulässig

BAG v. 20.3.2014 – 2 AZR 288/13 – Kündigung von Beschäftigten mit tariflicher „Unkündbarkeit“ als außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist

Verwaltungsgerichte

VG Ansbach v. 15.3.2001 – AN 17 K 00.01461 – Weiterbildungskosten in Gesamtbetriebsvereinbarung zulässig

OVG Berlin v. 13.2.1998 – 60 PV 11.96 – Freiwillige Dienstvereinbarung nach dem BerPersVG keine unzulässige Erweiterung der Mitbestimmung

BVerwG v. 6.10.2010 – 6 PB 11/10 – Freiwillige Dienstvereinbarung kann in den Bundesländern zulässig sein

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de