Ein Gegner mehr bei Sozialplan-verhandlungen

Arbeitsagentur mischt kräftig mit!

Eine besonders erfolgreiche Hilfe für die Fälle des Personalabbaus stellt in den letzten Jahren der so genannte Transfersozialplan dar. Dieser baut auf dem Kurzarbeitergeld (§ 216b SGB III) für die Zeit in einer Transfergesellschaft auf. Eine Förderung erfolgte durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), wenn bestimmte Voraussetzungen vorlagen. Seit dem 1.1.2011 ist diese Förderung nur noch zu erzielen, wenn die Bundesagentur für Arbeit an den Verhandlungen zum Interessenausgleich oder Sozialplan aktiv teilgenommen hat.[1]

Es steht zu befürchten, dass die bisherige – neutrale – Stellung der BA bei Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen sich künftig wesentlich ändert. Die BA hat so genannte Beratungs- und Interpretationshilfen zum Verfahren bei Transferleistungen herausgegeben.[2] Aus diesen Interpretationshilfen wird deutlich, dass der frühere objektive Beratungsansatz sich zu einem auf bestimmte Ziele ausgerichteten Beratungsansatz ändert.

Alte Rechtslage

In § 112 Abs. 2 BetrVG heißt es, für den Fall, dass sich Unternehmen und Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung und den Interessenausgleich dazu oder über einen Sozialplan nicht einigen können, sie den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen können. Bleibt der Vermittlungsversuch erfolglos, so ist der Weg zur Einigungsstelle möglich. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an den Verhandlungen teil.
Dieser Ansatz ist also ein rein vermittelnder Weg. Die BA war so etwas wie ein Mediator. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA hatten keine eigene Zielsetzung, sondern stellten die künftige Situation der betroffenen Menschen in er jeweiligen Region aus Sicht der BA dar, erklärten die möglichen Hilfsinstrumente und versuchten die Parteien auf einem gemeinsamen Weg zu begleiten.
Zu diesem weiterhin geltenden streitschichtendem Auftrag kommt ein zeitlich früher angelegter Beratungsauftrag nach der neuen Rechtslage.

Neue Rechtslage

Seit dem 1.1.2011 ist das 3. Sozialgesetzbuch (SGB III) geändert worden. Dort heißt es in § 216a Abs. 1 Nr. 1, dass sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen, die Integration der Arbeitnehmer fördernden, Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 BetrVG durch die BA beraten lassen müssen, wenn sie Förderleistungen erhalten wollen.
Ebenso ist § 216b SGB III geändert worden, auch dort eine inhaltsgleiche Regelung: Voraussetzung für Transferkurzarbeitergeld ist, dass sich die Betriebsparteien bereits vor Abschluss einer Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 BetrVG durch die Agentur für Arbeit beraten lassen. Zu der ehemals rein vermittelnden Position und der freiwilligen Hinzuziehung durch die Betriebsparteien wird über die Neuregelung im SGB III eine Beratungspflicht. Für Transfersozialpläne bedeutet dies seit dem 1.1.2011, dass ohne die Teilnahme der BA an den Verhandlungen Leistungen der BA nicht mehr zu erhalten sind.

Transferagentur

Zur Erinnerung: Die so genannte Transferagentur nach § 216a SGB III ist eine durch die BA geförderte Maßnahme während der auslaufenden Kündigungsfrist. Diese Maßnahme wird mit bis zum 2.500 € je Person durch die BA gefördert, wenn das Unternehmen den gleichen Betrag zur Verfügung stellt.
Sinn der Maßnahme ist es, frühzeitig den Beschäftigten die Folgen des drohenden Arbeitsplatzverlustes deutlich zu machen, ihnen eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen, praktische Hilfestellung bei Bewerbungsverfahren zu geben, sie bei der Vermittlung zu unterstützen und Kurzqualifizierungen im Rahmen eines umfassenden Coaching-Programmes zu ermöglichen.
Ein wesentlicher Teil dieser Maßnahme ist es, die mit dem Verlust der Arbeit eintretende starke Verunsicherung der Betroffenen möglichst frühzeitig aufzufangen. Für die Meis-

1 Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt – Beschäftigungschancengesetz, siehe dazu auch Beitrag von Homburg, AiB 2011, S.11 ff.
2 http://www.arbeitsagentur.de/nn_164862/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Dokument/HEGA-11-2010-Transferleistungen.html, siehe auch Thannheiser, AiB 2011, S. 86 ff.

ten bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes, dass die bisherige Sicherheit ins Wanken gerät. Neben finanziellen Ängsten sind auch Fragen der persönlichen Identität bei langjähriger Betriebszugehörigkeit und damit einhergehende Zweifel, Ohnmacht und Angst zu verarbeiten.
Die professionellen Unternehmen, die sich mit diesen Vorgängen beschäftigen, beschreiben folgende Phasen: 1. Phase ist der Schock und Überraschung über den Arbeitsplatzwegfall. Die 2. Phase ist eine Verneinung, in der Angst und Ohnmacht die Oberhand haben und der Einzelne es (noch) nicht glauben will. Die 3. Phase ist die rationale Einsicht, dass es tatsächlich dazu kommt. Die 4. Phase ist die emotionale Akzeptanz, dass es nunmehr zu Ende ist mit diesem Job und sie sich auf Neues einstellen müssen. Selbstzweifel, Ohnmacht und Angst verlieren an Wirkung. Die 5. Phase ist das Ausprobieren neuer Möglichkeiten und die 6. Phase ist dann die Erkenntnis und Integration in die neue Tätigkeit.

Transfergesellschaft

Die Transfergesellschaft nach § 216b SGB III ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten das bisherige Unternehmen verlassen und für eine Betreuungs- und Qualifizierungszeit in eine Transfergesellschaft wechseln. Diese Zeit wird durch das so genannte Transferkurzarbeitergeld der BA unterstützt. Es entspricht dem Arbeitslosengeld. Es wird auf das Arbeitslosengeld im Fall der späteren Arbeitslosigkeit allerdings nicht angerechnet. Für die Transferzeit zahlen die Unternehmen im Rahmen von Transfersozialplanleistungen auf die Leistungen des Transferkurzarbeitergeldes einen Aufstockungsbetrag, so dass die Beschäftigten ungefähr 80–85% der vorigen Nettobezüge haben. Das Überbrückungsarbeitsverhältnis in der Transfergesellschaft kann bis zu 12 Monate dauern.
Die Hauptinhalte der Tätigkeit in dieser Zeit sind die berufliche Neuorientierung und Qualifizierung mit dem Ziel einer qualifizierten und weiter entwickelten Beschäftigungsaufnahme. In der Zeit der Transfergesellschaft werden die verschiedenen, oben dargestellten Phasen mit entsprechenden Coaching-Programmen begleitet und die betroffenen Menschen betreut. Die Transfergesellschaft stellt eine wichtige Zeit für die persönliche und berufliche Entwicklung dar. Ziel ist es nicht nur irgendeinen Job zu finden, sondern auch zu analysieren, wie die Stärken der Beschäftigten ausgebaut werden und was bei dem neuen Arbeitgeber künftig besser werden soll.

Intention der BA

Hinsichtlich der allgemeinen Regeln zu Transfersozialplänen hält die BA Transfersozialpläne aus arbeitsmarktpolitischen Gründen für sehr wünschenswert. Sie will in ihrer Geschäftsanweisung ihre beratenden Leute auch dazu anhalten, dafür zu werben, dass nicht Abfindungsleistungen für den Verlust von Arbeitsplätzen in den Mittelpunkt von Regelungen gestellt werden, sondern der Transfer der Beschäftigen in eine neue Beschäftigung oder in die Selbstständigkeit erleichtert werden. Den vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Beschäftigten sollen durch »ein im Sozialplan vereinbartes vielfältiges System abgestufter Qualifizierung/Transferleistungen neue Beschäftigungschancen erschlossen« werden. Dazu soll es inner- und außerbetriebliche Qualifizierungen und eine Förderung der Anschlusstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber geben.

Ganz klar beschreibt die BA folgendes Hauptziel:

»Ziel der Beratung durch die AA (Agentur für Arbeit) muss es daher sein, die Betriebsparteien zu veranlassen, einen Transfersozialplan abzuschließen, der je nach Besonderheit auf die betroffenen Arbeitnehmer zugeschnittene Lösung zum Ausgleich oder zur Milderung des drohenden Verlustes des Arbeitsplatzes vorsieht.«

Hier wird deutlich, dass eine Beratung und eine Orientierung an den Interessen der Betriebsparteien durch eigene Ziele der BA überlagert wird. Dieses gerade beschriebene übergeordnete Ziel ist in Ordnung. Dies kann sicher von den Betriebsräten mit unterschrieben werden. Allerdings sind die darunter gefassten Teilziele schon kritischer zu betrachten.

Eigenanzeige

Umfassend informiert!

Nutzen Sie auch den Informationsvorsprung unserer anderen Fachzeitschriften:

www.arbeitsrecht.de
Der Newsletter beschäftigt sich im April mit dem Thema: »Auswirkungen von Abfindungszahlungen auf die Prozesskostenhilfe« gehen.
Den Newsletter arbeitsrecht.de können Sie kostenlos abonnieren unter www.arbeitsrecht.de

Arbeit und Recht 4/2011:
Die tariflichen Konsequenzen des CGZP-Beschlusses
»Trennungsgespräche«
Schadensersatz wegen Überschreitung der Höchstarbeitszeit
Verjährung von Nachzahlungsansprüchen der Leiharbeiter nach dem CGZP

Soziale Sicherheit 4/2011:
Sittenwidrige Niedriglöhne und aufstockendes Hartz IV: Arbeitgeber drohen Regressforderungen vom Jobcenter
»Global, gerecht, gesund«: Wie steht es um die Milleniumsziele für globale Gesundheit?

Computer und Arbeit 4/2011:
Schwerpunktthema: Was ist Server- oder Desktopvirtualisierung?
Betriebsvereinbarungen zu E-Mail und Internet
Entschädigung wegen Videoüberwachung
Neue Technik für Sehbehinderte und Blinde

Bestellen Sie unsere kostenlosen Test-Abos. Informationen hierzu unter Tel.: (0 69) 79 50 10 71 oder
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Nach Ansicht der BA gehört zu einem Transfersozialplan ein »abgestuftes beschäftigungswirksames Anreizsystem« für die Betroffenen, um eine Vermittlung in Arbeit aus der Transfergesellschaft heraus zu fördern.

Abgestuftes Anreizsystem

Dies werde dadurch erreicht, dass z.B. degressiv gestaffelte Abfindungsleistungen für die Verweildauer in der Transfergesellschaft gezahlt werden, dass Sprinterprämien erfolgen oder die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld ebenfalls degressiv gestaffelt sind. Mit anderen Worten, das Ziel soll sein, die 12 Monate nicht als in jedem Fall zur Verfügung stehenden Zeitraum zu begreifen, sondern Anreiz zu geben, dass die Beschäftigten sich möglichst schnell aus der Transfergesellschaft wieder verabschieden. Wessen Abfindung nach und nach kleiner wird oder wessen Aufstockungsbeträge innerhalb der 12 Monate immer kleiner werden und daher das verfügbare Einkommen immer schmaler, der hat ein hohes Eigeninteresse, schnell einen neuen Job zu finden.
Bei dieser Sichtweise fehlt allerdings völlig die Berücksichtigung der anderen Seite, nämlich der Interessen der Betroffenen. Es stellt sich hier die Frage, ob es überhaupt vernünftige Jobangebote gibt. Betrachtet wird dabei auch nicht, welche Qualifizierungsdauer die einzelnen Beschäftigten brauchen. Was nützt es einem Beschäftigten, der Qualifizierungsangebote bekommt, die vielleicht 9, 10, 12 Monate dauern und er gleichzeitig einen Großteil seiner Abfindung und vielleicht Speedprämien oder dergleichen verliert. Damit wird doch nur erreicht, dass der betroffene Beschäftigte sich nicht ordentlich damit auseinandersetzt, welche Maßnahme für ihn sinnvoll sind, um einen guten und dauerhaften Arbeitsplatz zu erreichen. Hier wird von der BA einseitig auf die Vermeidung von Kosten geschaut und nicht auf die Erfolgsseite bei den Beschäftigten.

Verweildauer in der Transfergesellschaft

Die BA möchte vermeiden, dass eine Transfergesellschaft zur Verkürzung der individuellen Kündigungsfrist führt. Daher ist die Verweildauer grundsätzlich länger als die persönliche Kündigungsfrist zu wählen. Es soll verhindert werden, dass die Transfergesellschaft dazu dient, dass die Betriebe sich von Personalkosten entlasten. Weiterhin jedoch ist es möglich, dass eine einheitliche Bestandsdauer der Transfergesellschaft festgelegt wird, die dann im Einzelfall auch Kündigungsfristen unterschreiten könnte. Im Idealfall ist jedoch die Gesamtzeit einer Transfergesellschaft länger als die längste Kündigungsfrist und hätte nur den Effekt, dass die Beschäftigten mit kurzen Kündigungsfristen eine verhältnismäßig längere Zeit in der Transfergesellschaft verbringen können.
Ganz deutlich und als Neuerung ist nunmehr vorgesehen, dass ein Vermittlungsvorrang auch während der Transfergesellschaftszeit unabhängig von Qualifizierungsmaßnahmen oder dergleichen, zu berücksichtigen ist. Dies bedeutet, dass ein vermittelter Arbeitsplatz anzunehmen ist, auch wenn eine sehr sinnvolle Qualifizierungsmaßnahme läuft oder gar schon zu 2/3 oder mehr beendet ist.

Vermittlungsvorrang

Die Betroffenen haben keinen Anspruch darauf, dass sie diese Maßnahme abschließen können. Sie müssen in die vermittelte Stelle wechseln. Die Leistungen enden. Die Beschäftigten erhalten auch kein Transferkurzarbeitergeld mehr ab diesem Zeitpunkt.
Eine Ausnahme gilt lediglich für die Zweitarbeitsverhältnisse, die zur Probe aus der Transfergesellschaft heraus wahrgenommen werden können und die Zeit in der Transfergesellschaft nur unterbrechen.
Mit der Pflicht sofort in vermittelte Jobs zu wechseln, korrespondiert die neue Verpflichtung derjenigen, die in die Transfergesellschaft wechseln, sich arbeitssuchend melden. Dies ist eine weitere Voraussetzung für die Förderfähigkeit. Wenn sich Beschäftigte nicht arbeitssuchend gemeldet haben, ist dies ein Ablehnungsgrund (§ 216b IV 1 Nr. 4 SGB III). In der Praxis wird noch zu erproben sein, was die Pflicht zur Mitwirkung der Beschäftigten in der Transfergesellschaft konkret bedeuten soll. In der Geschäftsanweisung heißt es, dass Beschäftigte vom Bezug ausgeschlossen werden können, wenn sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Arbeitsagentur verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Dies bedeutet nach Ansicht der BA, dass der Teilnehmer an einer Transfergesellschaft vom ersten Tag an auch selbst aktiv werden muss. Die Pflicht zur Stellensuche gab es zwar bisher auch schon, in der Neuregelung wird sie nochmals verstärkt. Zum Vergleich wird in der Praxis im Fall der Arbeitslosigkeit gefordert, dass die Betroffenen regelmäßige Bewerbungen schreiben und diese nachweisen. Es stellt sich die Frage, ob Beschäftigte sich während einer Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in dem gleichen Maße bei anderen Firmen bewerben müssen, wie dies im Fall der Arbeitslosigkeit gefordert wird. Hier wird es sicherlich erheblichen Klärungsbedarf zwischen Transfergesellschaften und Arbeitsagenturen geben.

Beratungsteam

Im Gegensatz zu der Regelung in § 112 BetrVG sind nunmehr kompetente AA-Teams nach der Geschäftsanweisung der BA zu bilden. Diese sollen aus Mitarbeitern der Bereiche Bearbeitungsbüro-AG/T (federführend) dem Koordinator der AV (ASO-Meldung, Organisation, überregionale Kontakte zwischen den Beteiligten AA), AN-Leistung (ALG Abfindung, Sperrzeit) und AG-S (Arbeitsmarktchancen) bestehen. In der Geschäftsanweisung heißt es weiter, dass zur Sicherung einer flächendeckenden, kompetenten Beratung zu gewähr-

leisten sei, dass eine Unterstützung durch überregional tätige Experten, sichergestellt wird. Hier bleibt abzuwarten, was dies in der Praxis konkret bedeutet. Bisher war auf der Ebene der Landesverwaltung jeweils ein Ansprechpartner für die Beratung nach § 112 BetrVG angesiedelt. Zuständig ist jedenfalls künftig für die Leistungen die Arbeitsagentur in dem jeweiligen Bezirk des Betriebes. Dort wird sicherlich auch die Beratung im Bereich Interessen- und Sozialplanverhandlung nachgefragt werden können. Bei Massenentlassungen wird es eine EDV-Einrichtung geben, womit ein Massendatenimport bei der BA möglich ist und sich dementsprechend nicht die einzelnen Beschäftigten arbeitssuchend melden müssen, sondern dies über die Transfergesellschaft auf elektronischem Wege erfolgen kann. Bei den Transfergesellschaften wird es statistische Auswertungen über deren Erfolgsquoten geben, die dann auch dazu führen können, dass erfolglose Transfergesellschaften aus den Verfahren künftig ausgeschlossen werden.

Fazit

Die Bundesagentur für Arbeit verlässt mit der Neuregelung der §§ 216a und 216b SGB III die Position des neutralen Beraters und Vermittlers. Sie hat im Rahmen der Transferleistung eigene Interessen und in ihrer Geschäftsanweisung diese Ziele und Interessen definiert. Es geht ihr vorrangig um möglichst schnelle Vermittlung in neue Jobs und möglichst einen geringen Aufwand an Transferleistungen. Dies ist nur dann in Ordnung, wenn die schnelle Vermittlung sich mit den Interessen der Betroffenen deckt. An einer Übereinstimmung kann es fehlen, wenn beispielsweise erforderliche Qualifizierungen nicht abgeschlossen werden können. Vermittlungsleistungen gehen künftig immer vor. Auch dies ist nicht gerade dazu geeignet, die sowieso schon schwierige Überzeugungsarbeit gegenüber den Betroffenen, an einer Transfergesellschaft teilzunehmen, zu erleichtern. Insgesamt sitzt nunmehr am Verhandlungstisch ein dritter Teilnehmer mit eigenen Interessen, was die Gestaltung von Transfersozialplänen nicht unbedingt erleichtert.

Achim Thannheiser ist Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover.
www.br-anwaelte.de

Outplacement 2.0

Neue Perspektiven werden bezahlbar, und zwar für alle

Das Erststreiten von Outplacement-Unterstützung für gekündigte Mitarbeiter hatte für Arbeitnehmervertreter bislang eine Vermittlungshürde: Die Kosten. Unternehmen sollen dafür zahlen, dass die zu entlassenen Mitarbeiter schnell eine angemessene, neue Arbeit finden. ePlacement bietet gute Argumente, warum dies auch aus ökonomischer Sicht sinnvoll sein kann.

Wenn gehobene Fach- und Führungskräfte betriebsbedingt entlassen werden, gewährt der bisherige Arbeitgeber neben Abfindungen oft auch eine ebenso effektive wie exklusive »Arbeitsplatzversicherung«: Outplacement, auch Executive Placement genannt. Gemeinsam mit dem persönlichen »Job-Hunter« als Coach wird systematisch eine angemessene neue Position angestrebt und in nahezu 95 % auch erreicht. Dennoch hat Einzel-Outplacement auch einen bedeutenden Nachtteil: Die Kostenintensität der durchgehend individuellen Betreuung bundesweit vor Ort des Klienten beschränkte den Einsatz lange auf Angehörige des mittleren sowie des gehobenen Managements – für tarifliche Mitarbeiter blieben nur Gruppenberatungen in entsprechend billigeren Kollektivmaßnahmen.

Mit der flächendeckenden Verfügbarkeit schneller Datenleitungen hat sich diese Situation grundlegend geändert.

Neues Instrument

Mit ePlacement steht nun ein Instrument zur Verfügung, welches die Vorteile von Einzel-Outplacement (hohe Erfolgsquoten durch individuelle Betreuung) mit dem Kostenvorteil von Gruppenmaßnahmen kombiniert. Wesentlicher Unterschied zum klassischen Executive Placement ist dabei die Kommunikationsform, die weitestgehend via Telefon, Internet, E-Mail und Videokonferenzen stattfindet, so dass die wesentlichen Kostentreiber einer klassischen »face to face«-Maßnahme, wie Reisekosten, bundesweite Büronetze entfallen und Einzel-Outplacement auch für tarifliche Mitarbeiter bezahlbar wird. Gerade in Kombination mit den zur Verfügung stehenden Förderungsmöglichkeiten, auf welche nachfolgend noch ausführlich eingegangen werden soll, bietet ePlacement damit erstmals ein hierarchieübergreifendes, quasi »klassenloses« Einzel-Outplacement. Solange Outplacement jedoch oft eher ausschließlich als Goodwill des Unternehmens verstanden wird denn als ef-