Nach der DGUV-Vorschrift 2 sollen die Ergebnisse der Bedarfsermittlung sowie die Zeit- und Aufgabenaufteilung zwischen Arbeitgeber und Betriebsarzt bzw. FaSi schriftlich vereinbart werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte eine diesbezüglich vorher erfolgte Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aber auch in Form einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

Praxishinweis und Fazit

Eine zur Gefährdungsbeurteilung bestehende Betriebsvereinbarung könnte insoweit ergänzt werden. Sollte eine Einigung nicht zustande kommen, ist jederzeit die Einberufung einer Einigungsstelle möglich. Dem Betriebsrat steht hinsichtlich der Regelungen im Rahmen der neuen Vorschrift 2 auch ein Initiativrecht zu, d.h. er kann solche Regelungen einfordern. Zu achten ist dabei aber auf eine konkrete Formulierung des Regelungsverlangens, z.B. »Art und Weise der Ermittlung von Umfang und Inhalt der betriebsspezifischen Betreuung gemäß § 2 Abs. 3 in Verbindung mit Anlage 2, Abschnitt 3 DGUV-Vorschrift 2«. An die Bestimmtheit der Formulierung stellt die höchstrichterliche Rechtsprechung im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besonders hohe Anforderungen. Denn ein Mitbestimmungsrecht besteht nur dort, wo tatsächlich ein Handlungsspielraum besteht. Ist das Regelungsverlangen des Betriebsrats zu vage, könnten davon aber auch nicht mitbestimmungspflichtige Maßnahmen oder Vorgänge erfasst sein. Zu unbestimmte Anträge auf Feststellung des Mitbestimmungsrechts werden daher regelmäßig für unzulässig erklärt.[10] Das Entwerfen eines angepassten Bedarfsermittlungsverfahrens sowie das Erstellen eines angepassten Betreuungsplanes stellen neue Herausforderungen an Kenntnis und Einschätzung der Gefährdungslage im Betrieb durch den Betriebsrat. Der Betriebsrat kann hierfür nach § 9 Abs. 2 Satz 2 ASiG verlangen, dass ihn Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten. Er kann aber auch externen Sachverstand nach den Regelungen des BetrVG zu seiner Unterstützung heranziehen. Auch sollte der Betriebsrat darauf achten, dass ihm Vorschläge von Betriebsarzt und FaSi an den Arbeitgeber gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 ASiG mitgeteilt werden. Lehnt der Arbeitgeber die Vorschläge ab, muss er dies schriftlich begründen und dem Betriebsrat eine Abschrift zukommen lassen (§ 8 Abs. 3 ASiG am Ende). Die Verlagerung von Ermittlung und Festlegung des Betreuungsbedarfs eröffnet erhebliche neue Spielräume auf Betriebsebene. Nochmals zu unterstreichen ist, dass der Betriebsrat hierbei ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat. Wie bei allen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu. Dieses kann der Betriebsrat nun in einem noch stärkeren Maß zu einer aktiven Mitgestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen.

Dieter Hummel ist Rechtsanwalt und, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht. **Raphaël Callsen,** Master en Droit, (was übt er für eine Tätigkeit bei Euch aus?).
www.arbeitnehmeranwaelte.de

10 Vgl. BAG v. 15.1.2002 – 1 ABR 13/01, Ls. 2, BAGE 100, 173-181; BAG v. 8.6.2004 (Fn. 4), Rdnr. 35; BAG v. 18.8.2009 (Fn. 3), Rdnr. 9.

aib-web.de Service für Betriebsräte

Neue Bedingungen für Transferleistungen und Transfersozialpläne

Neuregelungen im SGB III für Transferagentur, TransferKug und Transfergesellschaft

Seit 1.1.2011 gelten für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen (§ 216a SGB III) und für Transferkurzarbeitergeld (§ 216b SGB III) geänderte Bedingungen.[1] Eine Übergangsfrist oder Übergangsregeln gibt es nicht. Diese neuen wichtigen Bedingungen sind ab sofort für alle beginnenden Verhandlungen zu Betriebsänderungen und vor allem Transfersozialpläne zu berücksichtigen. Insbesondere eine neu eingeführte Beratungspflicht durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Voraussetzungen für Leistungen der BA ist zwingend zu beachten.[2]

Transfermaßnahmen gemäß § 216a SGB III

Die Regelungen in § 216a SGB III unterstützen den Wechsel in neue Arbeitsverhältnisse, wenn Kündigungen drohen. Die Maßnahmen beginnen bereits während der Kündi-

1 Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt – Beschäftigungschancengesetz, siehe dazu auch Beitrag von Homburg, AiB 2011, Seite 11.

2 Tagung zu diesem Thema am 8. und 9.2.2011 – Transfergesellschaften kritisch beleuchtet – TOP-Akademie: http://www.top-akademie.de/download/Seminare/dezember_10/Tagung_Transfergesellschaften.pdf

gungsfrist oder davor. Betroffene können dadurch an Eingliederungsmaßnahmen »Outplacement« und einer Beratung zur beruflichen Neuorientierung teilnehmen.

Das Programm umfasst:

- Profiling = Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten und die Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen, dazu Erhebung aller relevanten persönlichen und berufspezifischen Daten
- 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. zur Stellenrecherche, verdeckter Arbeitsmarkt, Bewerbungsgespräch etc.
- Klientenservice, Wege zur Stellenermittlung, Jobhunting

Das Unternehmen muss sich an den Kosten des Programms angemessen beteiligen. Dies können bis zu 2.500 € je teilnehmenden Beschäftigten sein. Damit wird erreicht, dass eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in gleicher Höhe erzielt werden kann. Der Förderungshöchstbetrag ist auf 2.500 € festgesetzt. Bei geringeren Mitteln vom Unternehmen würde die BA auch nur einen Zuschuss in gleicher Höhe (50 : 50) leisten.

§ 216a SGB III

Der Paragraf mit den neuen Bedingungen **(halbfett)** im Wortlaut:
§ 216a Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen
(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn
1. 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 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen,
2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
3. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
5. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.
Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen.
Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße und der – Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.
(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der **erforderlichen und angemessenen** Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 € je gefördertem Arbeitnehmer.
(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.
(4) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

Beratungspflicht durch die BA

In der Gesetzesbegründung[3] heißt es, dass mit der Pflicht, sich beraten zu lassen, sichergestellt werden soll, dass die Arbeitsagenturen (AA) die Betriebsparteien frühzeitig über arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen zur Eingliederung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer beraten können. Dies umfasst zum Beispiel die Vermittlung von Arbeit in Arbeit, ggf. nach vorangegangener Qualifizierung. Die frühe Beratung soll auch dazu beitragen, dass die Fördervoraussetzungen nach § 216a SGB III im Interessenausgleich und Sozialplan berücksichtigt werden. Darüber hinaus könne dadurch über die Höhe der Leistungen nach § 216a SGB III sowie das Verfahren der Gewährung informiert werden.

Die Beratung umfasst folgende Punkte:

- Erläuterungen der wesentlichen Foördervoraussetzungen nach den §§ 216a und 216b SGB III
- Information über das Zusammenwirken von Arbeitsverwaltung und Transferagentur/-gesellschaft
- Qualifizierung und Förderungsmöglichkeiten
- Vorteile der Transferinstrumente/Zielrichtung der Transferleistungen als eingliederungsorientierter Ansatz (vermittlungsfördernde und -hemmende Inhalte eines Sozialplans)
- Bewertung des ggf. vorliegenden Entwurfs eines Interessenausgleichs/Sozialplans

Statt einer Möglichkeit der Beratung, sind die Betriebsparteien nunmehr verpflichtet sich im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen (§ 216a Abs. 1 Nr. 1 SGB III) bzw. und über die Inanspruchnahme von Transfer-Kug (§ 216b Abs. 1 Nr. 4 SGB III) insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 BetrVG durch die AA beraten zu lassen.
Die Beratungsebene hat sich auch verändert. War es vormals die Landesebene der BA, ist es nun die Arbeitsagentur vor Ort. Dort soll ein Team von Mitarbeitern aus dem Bearbeitungsbüro, dem Koordinator der Arbeitsvermittlung (u.a. überregionale Kontakte), aus dem Bereich Arbeitneh-

3 http://www.arbeitsagentur.de/nn_164862/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Dokument/HEGA-11-2010-Transferleistungen.html

merleistungen (ALG, Abfindung, Sperrzeit) und dem Bereich Arbeitgeber (Arbeitsmarktchancen) zur Verfügung stehen.
Ein Sozialplan/Interessenausgleich mit Transferleistungen ohne die vorherige Beratung der AA führt künftig zur Ablehnung von Leistungen durch die BA.

Verhandlungsteilnahme

Die Dienstanweisungen[4] der BA gehen über eine Beratung weit hinaus.
Sie greifen tief in die Verhandlungen der Betriebsparteien ein.

Verhandlungsziele

Folgende Inhalte sind für die AA als Verhandlungsziele vorgegeben:

- Der Sozialplan soll nicht die Abfindungsleistung für den Verlust von Arbeitsplätzen in den Mittelpunkt von Regelungen stellen, sondern den Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung oder in die Selbständigkeit erleichtern (Transfersozialplan)
- Den vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern sollen durch ein im Sozialplan vereinbartes vielfältiges System abgestufter Qualifizierungs- und Transferleistungen (inner- oder außerbetriebliche Qualifizierung, Förderung der Anschlusstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber) neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung (Leistungen, die der Vorbereitung einer selbständigen Existenz des Arbeitnehmers dienen) eröffnet werden
- Ziel der Beratung durch die AA ist es daher, die Betriebsparteien zu veranlassen, einen Transfersozialplan abzuschließen, der je nach Besonderheit auf die betroffenen Arbeitnehmer zugeschnittene Lösungen zum Ausgleich oder zur Milderung des drohenden Verlusts des Arbeitsplatzes vorsieht
- Im Sozialplan sollten möglichst für einen Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung förderliche Leistungen vereinbart werden. Dazu gehört auch ein abgestuftes beschäftigungswirksames Anreizsystem für die Arbeitnehmer, um eine Vermittlung in Arbeit aus der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) heraus zu fördern (z.B. degressiv gestaffelte Abfindungsleistung für die Verweildauer in der beE; Sprinterprämien, möglichst keine Zuschüsse zum Kug bzw. ebenfalls degressiv gestaffelt).
- Wird die Transfer-Kug-Maßnahme durch eine externe beE (Transfergesellschaft) aufgrund eines dreiseitigen Vertrages durchgeführt, ist darauf zu achten, dass die Verweildauer der Arbeitnehmer in der beE nicht die Kündigungsfrist, die ohne Aufhebungsvertrag einzuhalten wäre, unterschreitet.

Mitteilungspflicht bei Massenentlassungen

Auch wenn die AA in die Verhandlungen des Interessenausgleichs involviert ist, bleibt es bei der gesonderten Mitteilungspflicht durch das Unternehmen nach § 17 Abs. 2 KSchG.
Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats und der AA umfasst mindestens nachfolgende Punkte.

Unterrichtungspflicht über:

- die Gründe für die geplanten Entlassungen
- die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien

Kosten der Maßnahme

Die BA scheint in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht zu haben. Sie schreibt in der Dienstanweisung: »Der bisherige Begriff der aufzuwendenden Maßnahmekosten führte in einigen Fällen zu unangemessen hohen Maßnahmekosten, deshalb bedarf es einer Konkretisierung.« Nunmehr wird gefragt, ob die Maßnahmekosten erforderlich und angemessen sind.

Beispiel:

Erforderlich sind Maßnahmekosten, wenn keine günstigere Maßnahme verfügbar ist, durch die das verfolgte Ziel gleichermaßen erreicht werden kann.
Die Angemessenheit der Maßnahmekosten liegt vor, wenn die Verhältnismäßigkeit zwischen dem verfolgten Ziel und den eingesetzten Mitteln vorliegt.

Die Anforderungen an Art, Umfang und Inhalt der Maßnahmen hat der Gesetzgeber im Interesse eines möglichst großen Gestaltungsspielraums im Einzelnen nicht vorgegeben. Bei der Wahl der Maßnahmen soll die nach Einschätzung der Handelnden im Einzelfall beste Lösung ermöglicht werden.
Voraussetzung für eine Beteiligung der BA an den Kosten für Transfermaßnahmen ist aber neben der Bedrohung durch Arbeitslosigkeit, dass einerseits ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder eine Kündigung ausgesprochen wurde und anderseits, die Arbeitslosigkeit noch nicht eingetreten ist. Eine Förderung bei Beschäftigten, die nur die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben, ist danach nicht möglich. Wird mit diesen ungekündigten Beschäftigten ein Profiling durchgeführt, muss das Unternehmen die Kosten allein tragen.

Qualitätssicherung

Die Anforderungen an die Qualität der Transfergesellschaften soll gesteigert werden. Der Arbeitgeber muss deshalb nachweisen, dass die Gesellschaft, die für ihn die Transfermaßnahme durchführt, ein internes System zur Qualitätssicherung anwendet. Für die Transfermaßnahmen ist ein Maßnahmekonzept vorzulegen. Dazu hat die Gesellschaft

4 Siehe Fn. 2.

gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, dass sowohl die Zufriedenheit der Teilnehmer am Ende der Maßnahme (Feedback) als auch deren Verbleib erfasst werden. Vom Träger ist der Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme festzustellen und dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Die BA hat in der Dienstanweisung auch geklärt, dass in bestimmten Situationen auch öffentlich-rechtliche Institutionen förderfähig sind. Danach können auch die Arbeitnehmer in Betrieben öffentlich-rechtlicher Unternehmen gefördert werden, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden. In derartigen Unternehmen besteht eine Sondersituation. Sie befinden sich in einer Wettbewerbssituation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Förderfähigkeit der dort beschäftigten Arbeitnehmer gewährleistet gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer. Das trifft beispielsweise auf Arbeitnehmer von Verkehrsgesellschaften in öffentlicher Hand und Sparkassen zu. Von einer Förderung bleiben weiterhin die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen, z.B. der BA, der Rentenversicherungsträger, der Krankenkassen (auch Ersatz- und Betriebskrankenkassen) und der Unfallversicherungsträger.

Transfergesellschaft

Die Leistungen nach § 216b SGB III haben den Sinn, einen nahtlosen Übergang von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine nächste versicherungspflichtige Beschäftigung über eine zwischengeschaltete Transfergesellschaft hinzubekommen.[5]

Beratungspflicht

Es gilt für den Übergang in eine eigenständige Einheit für Transfermaßnahmen (beE) oder zu einer Transfergesellschaft, das oben Gesagte zu der obligatorischen Beratung und den Einfluss auf die Verhandlungen eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans durch die AA.

Frühe Meldepflicht

Die Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft wechseln wollen, haben sich vor dem Wechsel arbeitssuchend bei der AA zu melden. Wer also den Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgeber und den neuen Vertrag mit dem Transferanbieter (oder auch einen einheitlichen »Dreiseitigen-Vertrag«) unterschreiben will, sollte sich bei der AA beraten lassen und gleichzeitig arbeitssuchend melden.

5 Den Wortlaut des § 216b SGB III mit den hervorgehobenen Änderungen finden Sie auf aib-web.de

Es müssen ausreichend Mittel vorhanden sein und eine ausreichende organisatorische Ausstattung, um den Erfolg der Transfermaßnahme zu ermöglichen.

Erweiterte Pflichten des Transferarbeitgebers

Dies umfasst auch nötige Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen. Hinsichtlich der Transferanbieter wird durch die BA Wert darauf gelegt, dass ausreichende Niederlassungskapazitäten an den Betriebssitzen der Unternehmen existieren und Räumlichkeiten mit geeigneter technischer Ausstattung vorhanden sind. In der Dienstanweisung der BA wird von einem Beraterschlüssel von mindestens 1 : 50 ausgegangen, der Einsatz von qualifizierten Beratern und die Anwendung eines Anreizsystems zur frühzeitigen Arbeitsaufnahme verlangt. Ferner muss ein System zur Qualitätssicherung verwendet werden. Dieses soll ein internes Erhebungssystem zur Messung der erfolgreichen Arbeit, über die Zufriedenheit der Teilnehmer und des ehemaligen Arbeitgebers sein. Die Auswertungen sind dann der BA zur Verfügung zu stellen. Dies wird in einer von der BA zur Verfügung gestellten »TransferMappe« dokumentiert. Während der Maßnahme sind nunmehr Vermittlungs- und Qualifizierungspflichten hinsichtlich der Teilnehmer und Informationspflichten gegenüber den AA für die Transferanbieter obligatorisch. Ziel ist die Erhöhung der Qualität der Transfermaßnahmen und der Transfergesellschaften.

Übergang in die Transfergesellschaft

Voraussetzung für einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld ist, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt (oder Aufhebungsvertrag), aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Übergang soll aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erfolgen. Freistellungen sind daher auch vorher zu beenden.

Dauer der Transfermaßnahme

Die Verweildauer in der Transfergesellschaft soll grundsätzlich die Kündigungsfrist übersteigen. Es soll kein Instrument sein, um den Unternehmen die Finanzierung von Kündigungsfristen zu ermöglichen. Eine Ausnahme wäre anzunehmen, wenn der Arbeitgeber und der Betriebsrat im Sozialplan für alle Betroffenen eine einheitliche Verweildauer in der Transfergesellschaft vereinbart hätten. Wenn dies für Beschäftigte dazu führt, dass sie auf ihre Kündigungsfrist per Aufhebungsvertrag verzichten und diese dann in der Transfergesellschaft verbringen, wäre das zu akzeptieren. Die Höchstdauer beträgt in jeden Fall 12 Monate.

Übergangsregel

Für die Neuregelungen enthält das SGB III keine Übergangsvorschriften. Dies interpretiert die BA in ihrer Dienst-

anweisung so, dass die Regelungen auf alle Neufälle, die nach dem 1.1.2011 entstanden sind, anzuwenden ist. Wurden bereits im Jahr 2010 Sozialplan- oder Interessenausgleichsverhandlungen begonnen, so gelte noch die alte Rechtslage, sei also eine Beratung durch die BA für die Leistung durch die BA nicht zwingend. Da jedoch erhebliche inhaltliche Änderungen vorliegen, kann den Betriebsparteien nur angeraten werden, die Beratung der AA in jedem Fall in Anspruch zu nehmen, wenn Transfervereinbarungen beabsichtigt sind.

Fazit

Die Bundesagentur für Arbeit will bei der Entstehung von Transfersozialplänen oder Interessenausgleichen nunmehr immer beteiligt werden. Die ehemals mögliche Beratung gemäß § 112 BetrVG wird zu einer obligatorischen, wenn Leistungen nach § 216a oder § 216b SGB III beansprucht werden sollen. Die Beratung wird mehr als nur einen vermittelnden Charakter haben. Nach den Dienstanweisungen der AA soll auf die inhaltliche Gestaltung der Transfersozialpläne Einfluss genommen werden. Die Betroffenen müssen sich vor einem Übergang in eine Transfergesellschaft arbeitssuchend melden. Die Transferanbieter müssen einerseits noch mehr Formulare bewältigen und andererseits ihre Beratungsqualität erhöhen. Der Erfolgsdruck wird erhöht und Vermittlungspflichten während des Bezugs von Transferkurzarbeitsgeld wurden konkretisiert und müssen nachgewiesen werden.

Achim Thannheiser ist Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover.
www.Thannheiser.de

aib-web.de
Service für Betriebsräte

Hierzu finden Sie im Internet:
Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) in der aktuellen Fassung.

Neue Produktionskonzepte: Wirkungen und Gestaltungsoptionen

Betriebsrätebefragung zu GPS und Folgerungen

Hier lesen Sie

- **wie sich neue Produktionssysteme auf die Arbeitsbedingungen in der Industrie auswirken**
- **welche Gestaltungsmöglichkeiten Betriebsräte bei der Einführung neuer Systeme haben**
- **ob sich dabei Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erzielen lassen**

In der Folge der Lean-Wellen der 90er Jahren, spätestens aber mit der Entwicklung Ganzheitlicher Produktionssysteme in der Automobilindustrie (MercedesProduktionssystem 2000) haben neue, am Toyota-Produktionssystem orientierte, Produktionskonzepte in Deutschland Fuß gefasst.

Heute sind sie auch über das Automotiv-Segment hinaus in vielen Branchen realisiert. Diesen Schluss lassen die Ergebnisse einer in Kooperation von IG Metall Bezirk Baden-Württemberg und dem IMU Institut im Sommer 2010 durchgeführte Betriebsrätebefragung zu. Welche Wirkungen haben die einzelnen Elemente der neuen Produktionskonzepte in der Praxis auf die Beschäftigten und wie sieht es mit der Beteiligung sowie den Gestaltungschancen des Betriebsrats aus? Das sind einige der Themen des folgenden Beitrags.

Kurzbeschreibung der Betriebsräte-Befragung

Zur Vorbereitung eines Betriebsräte-Netzwerkes »Interessenvertretung unter den Bedingungen neuer Produktionskonzepte« sollte mit einer aktivierenden Befragung Interesse am Thema geweckt werden. Dazu wurde ein Fragebogen zur Anwendung und den Wirkungen von neuen Produktionskonzepten über die Adressverteiler von Betriebsratsnetzwerken der IG Metall und des IMU Instituts verschickt. Es antworteten knapp 90 Betriebsräte aus der