

Ein Plädoyer für den Transfer-Sozialplan

Und worauf Betriebsräte achten sollten

Personalreduzierungen im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung stellen Betriebsräte in einer schwierigen Situation vor eine grundsätzliche Frage: Sollen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) nur eine möglichst hohe Abfindung oder – zusätzlich – auch die Chance bekommen, ggf. nach Qualifizierungsmaßnahmen in ein neues festes Arbeitsverhältnis vermittelt zu werden?

Die Frage zu stellen heißt, sie zu beantworten. Dennoch entscheiden sich viele Betriebsräte für den herkömmlichen Weg: Verzögerung der Betriebsänderung durch langwierige Interessenausgleichsverhandlungen¹ und Abschluss eines möglichst gut dotierten Sozialplans.

Konsequenz für die betroffenen AN: Die Beendigung der Arbeitsverhältnisse verschiebt sich um einige Wochen, vielleicht ein paar Monate nach hinten, dann erhalten die AN eine mehr oder weniger hohe Abfindung und können nur hoffen, möglichst schnell – wenigstens vor dem Auslaufen von Arbeitslosengeld I – ein neues Arbeitsverhältnis zu einigermaßen zumutbaren Bedingungen begründen zu können.

Reine Abfindungssozialpläne bieten wenig

Reine Abfindungssozialpläne haben außer einer möglichen Verzögerung² der Kündigung (und natürlich der Abfindung) wenig zu bieten für die AN, aber eine Reihe von erheblichen Nachteilen:

- Für eine vernünftige Betreuung und Beratung der Arbeitslosen haben die Arbeitsagenturen viel zu wenig qualifiziertes Personal
- eine nennenswerte Vermittlung durch die Arbeitsagenturen findet deshalb nicht statt³

¹ Hierbei wird meist übersehen, dass der Interessenausgleich für den Arbeitgeber nicht verbindlich ist und sowieso nicht erzwungen werden kann (Nokia, BenQ, Krupp Rheinhausen).

² Wobei der Arbeitgeber versuchen wird, höhere Personalkosten infolge langwieriger Interessenausgleichsverhandlungen vom Sozialplanvolumen abzuziehen.

³ Die Quote für eine nachhaltige Vermittlung – also nicht in die nächste ABM-Maßnahme oder als Leiharbeiter – liegt bei Arbeitsagenturen kaum über Null %.

⁴ Eine gute Transfergesellschaft zeichnet sich auch durch ein solides »Netzwerk« aus.

⁵ Auch als Auffang-, Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaft bezeichnet.

⁶ Ein seriöser Anbieter wird nie Vermittlungsquoten garantieren. In Ballungsgebieten wie dem Rheinland/Ruhrgebiet liegen sie in der Regel bei 50 % oder noch deutlich darüber, in strukturschwachen Gebieten können 10 % schon ein Erfolg sein.

- Arbeitnehmer mit absehbaren Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt (keine oder veraltete Qualifikation, höheres Lebensalter oder Behinderung) werden im Hinblick auf fehlende Vermittlungschancen durch die Arbeitsagenturen gar nicht erst qualifiziert und damit von vorneherein abgeschrieben
- ebenso wenig erhalten Erwerbslose Unterstützung zur Existenzgründung oder im Falle finanzieller Probleme eine Schuldnerberatung
- nur rund die Hälfte aller offenen Stellen wird öffentlich ausgeschrieben; ohne Verbindungen und Beziehungen⁴ haben AN deshalb deutlich schlechtere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden
- ist nach Ablauf von Arbeitslosengeld I noch etwas von der Abfindung übrig, entfällt möglicherweise der Anspruch auf Arbeitslosengeld II (bekannt als »Hartz 4«), wenn die AN nicht bedürftig sind. Die ursprüngliche Abfindung kommt so nicht den AN zugute, sondern entlastet den Etat der Arbeitsagenturen.

Transfersozialpläne sind von Vorteil

Trotz dieser offensichtlichen und allgemein bekannten Nachteile reiner Abfindungssozialpläne bestehen bei Betriebsräten häufig erhebliche Vorurteile gegenüber Transfergesellschaften.⁵ Zum einen ist dies sicherlich der zunächst in der Regel vorhandenen Unkenntnis dieses Instrumentes und einer daraus resultierenden Skepsis geschuldet. Häufig werden aber auch schlechte Erfahrungen mit bestimmten Trägern verallgemeinert. Dies ist äußerst bedauerlich, weil gute Transfergesellschaften mit beachtlichen Vermittlungsquoten⁶ aufwarten können, an die die Arbeitsagenturen nicht einmal annähernd heranreichen. Die häufigsten Vorurteile gegenüber Transfergesellschaften bei Betriebsräten und AN lauten:

- Der Wechsel in eine Transfergesellschaft hat für Arbeitnehmer finanzielle Einbußen zur Folge (keine oder geringere Abfindung, weniger Arbeitslosengeld)
- AN werden in einer Transfergesellschaft nur »geparkt«, es wird weder qualifiziert noch vermittelt
- AN müssen auch unzumutbare Arbeitsplätze – zum Beispiel als Leiharbeiter – akzeptieren, sonst verlieren sie Ansprüche.

Um es vorwegzunehmen: Diese Vorbehalte sind nicht ganz unbegründet. Von den bundesweit und regional tätigen An-

bietern von Transfergesellschaften haben viele große und bekannte Träger durch mangelhafte Arbeit dazu beigetragen, dass das Instrument des Transfersozialplans in Verruf gekommen ist. Bei sorgfältiger Auswahl des Anbieters und klaren Regelungen in dem Sozialplan treten jedoch die befürchteten Nachteile nicht ein.

Transfergesellschaft nicht mit finanziellen Nachteilen verbunden

Entgegen verschiedenen Veröffentlichungen⁷ richtet sich das Arbeitslosengeld I im Anschluss an eine Transfergesellschaft nicht nach dem (reduzierten) Entgelt in der Transfergesellschaft, sondern nach dem Entgelt bei dem alten Arbeitgeber.⁸ Ob die Abfindung ganz oder teilweise entfällt bei einem Wechsel der AN in die Transfergesellschaft, ist in dem Sozialplan zu regeln. Generell ist dringend davon abzuraten (außer eventuell bei einem Insolvenzsozialplan), weil der Wechsel in eine Transfergesellschaft immer freiwillig ist und AN im Zweifel einer (höheren) Abfindung den Vorzug geben. Arbeitgeber wissen dies natürlich und behaupten deshalb gerne, die Transfergesellschaft sei so teuer, dass für Abfindungen kein Spielraum mehr vorhanden sei. Dieses Argument ist aber nur selten richtig. In der Regel ist die Belastung des Arbeitgebers durch eine Transfergesellschaft nur unwesentlich höher als die Bezahlung der betroffenen Arbeitnehmer während der Kündigungsfristen, vor allem dann, wenn viele Arbeitnehmer mit langen Betriebszugehörigkeiten und dementsprechend längeren Kündigungsfristen kurzfristig in die Transfergesellschaft wechseln.⁹

Richtiger Anbieter sichert qualifizierte Betreuung

Ob die AN in der Transfergesellschaft ordentlich betreut, fachgerecht qualifiziert und nachhaltig in ein zumutbares neues Arbeitsverhältnis vermittelt werden können, hängt ausschließlich von der Auswahl des Anbieters ab. Große, bundesweit bekannte Anbieter haben häufig nur eine gute Marketing-Abteilung oder politische Verbindungen (z.B. zu Verbänden oder Konzernen). Bekannte Namen bürgen aber nicht unbedingt für gute Arbeit.¹⁰ Ob ein Anbieter zu den wenigen seriösen zählt oder den mehrheitlich vertretenen Geschäftemachern, kann nur über Beobachtung und Erfahrung beurteilt werden. Der Verfasser kann aus eigener Erfahrung von den großen, bundesweit tätigen Anbietern keinen einzigen vorbehaltlos empfehlen! Darüber hinaus benötigen AN unter Umständen auch Beratung zur Existenzgründung, bei finanziellen Schwierigkeiten eine Schuldnerberatung. Auch das kann von einer guten Transfergesellschaft gewährleistet werden.

Unzumutbare Arbeit muss nicht angenommen werden

Die Vermittlung neuer Arbeitsverhältnisse muss vom Betriebsrat im Sozialplan geregelt werden. Grundsätzlich soll-

ten die AN nie verpflichtet sein, angebotene Arbeitsplätze anzunehmen. Immer empfiehlt sich die Vereinbarung eines Rückkehrrechts bei fehlgeschlagenen Vermittlungsversuchen. Vermittlungsprovisionen für die Transfergesellschaft oder so genannte Mobilitätsprämien für die AN, die vor Ablauf ihrer individuellen Verweildauer ausscheiden, sind abzulehnen. Es geht nicht darum, den nächst besten Job zu finden, sondern um eine möglichst nachhaltige Vermittlung eines neuen Arbeitsverhältnisses.

Darauf ist zu achten

Ein Transfersozialplan sollte deshalb immer mindestens die nachfolgenden Regelungen enthalten, um für die AN eine reelle Perspektive zu bieten.

Checkliste für Betriebsräte:

- Auswahl des Anbieters. Das darf keinesfalls dem Arbeitgeber überlassen bleiben, hier ist größte Sorgfalt nötig. Informationen über Anbieter kann man bei Gewerkschaften oder Spezialisten für Sozialplanverhandlungen bekommen
- weder Wegfall noch Reduzierung der Abfindung für die AN, die in die Transfergesellschaft wechseln
- möglichst lange Verweildauer für die AN, z.B. doppelte Kündigungsfrist, mindestens aber 6 Monate
- Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergeldes, üblicherweise 80% vom letzten Nettoentgelt
- angemessenes Qualifizierungsentgelt, damit Qualifizierungsmaßnahmen sachgerecht durchgeführt werden können. Mindestens 1.000 € pro AN
- Rückkehrrecht für AN bei fehlgeschlagenen Vermittlungsversuchen
- Errichtung eines Beirates mit Vertretern des Anbieters, der Geschäftsführung und des Betriebsrates, der regelmäßig zusammentritt und die Arbeit der Transfergesellschaft kontrolliert

Fazit

Solche Transfersozialpläne helfen den von einer Betriebsänderung betroffenen AN, durch Erwerb neuer Qualifikationen ein neues, festes Arbeitsverhältnis zu begründen – zusätzlich zu der Sozialplanabfindung. Das ist allemal besser als nur eine schöne hohe Abfindung mit anschließender Arbeitslosigkeit. Ob sie durchgesetzt werden können, hängt vom Verhandlungsgeschick des Betriebsrates ab.

STEFAN BELL ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf und Mitglied der Kooperation ArbeitnehmerAnwälte

⁷ Zuletzt z.B. AiBplus 2/2008, Seite 11.

⁸ Vgl. http://www.fachanwaeltinnen.de/minfo/Konfusion_beim_KUG.pdf.

⁹ Beispiel: die Kosten einer Transfergesellschaft für rund 120 AN beliefen sich auf knapp 3,5 Mio. € und waren damit nur gut 50.000 € höher als die Lohnkosten während der Kündigungsfristen.

¹⁰ Das gilt leider auch für einige Anbieter, die als gewerkschaftsnah gehandelt werden.