

Chemie-Tarifpartner: Transfer-Sozialpläne sollen Abfindung ersetzen

Das Geld für Abfindungen wollen die Chemie-Tarifpartner sinnvoller ausgeben. Zusammen mit Hilfen der Bundesanstalt für Arbeit soll es bei der Vermittlung der von Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer in neue Jobs oder die Selbständigkeit investiert werden.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben sich ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Statt von betriebsbedingten Kündigungen betroffene Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, wollen sie ihnen Brücken zu einem neuen Arbeitsplatz in oder außerhalb der chemischen Industrie oder sogar in die Selbständigkeit bauen. Das Rezept: Transfer-Sozialpläne sollen den klassischen Abfindungs-Sozialplan ersetzen.

Der Begriff Transfer-Sozialplan ist doppeldeutig. Zum einen verbirgt sich dahinter das Anliegen, den „Transfer“ des Kündigungskandidaten von einer Tätigkeit in die andere ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit zu erreichen. Zum anderen kann er auch als Anspielung darauf verstanden werden, daß die Unternehmen zur Erreichung dieses Ziels dank des neuen Arbeitsförderungsrechts zahlreiche Transfers und Hilfen des Staates in Anspruch nehmen können. Der Transfer-Sozialplan kann damit die Sozialplankosten sogar senken. Denn wer eine zumutbare Anschlußbeschäftigung findet, hat keinen Anspruch auf Abfindung mehr.

Das Kostenargument, betonen übereinstimmend der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Bau-Chemie-Energie (IG-BCE) Hubertus Schmoldt und der Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitsverbandes Chemie (BAVC), stehe aber nicht im Vordergrund. Entscheidend sei, daß die Unternehmen eine neue Philosophie in ihrer Personalpolitik entwickelten. Die Verantwortung für den einzelnen Mitarbeiter dürfe nicht mit der durch Betriebsänderungen bedingten Kündigung enden.

Entsprechend hoch sind die Anforderungen, die die Tarifpartner mit ihrem Konzept an die Betriebsparteien stellen. So sollen sie in einem ersten Schritt prüfen, ob die Entlassungen nicht gänzlich durch Nutzung der in den Tarifverträgen vorhandenen Flexibilisierungsmöglichkeiten vermieden werden können.

Kostensenkungen lassen sich etwa dadurch erreichen, daß der Verteilzeitraum von bis zu 12 Monaten für die tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden genutzt oder der Arbeitszeitkorridor von 35 bis 40 Wochenstunden in Anspruch genommen wird. Wird der Freizeitausgleich bei Mehrarbeit innerhalb eines Monats durchgeführt, entfallen die Zuschläge. Durch Einführung oder Ausweitung von Teilzeitarbeit kann das Arbeitsvolumen auf mehr Köpfe verteilt werden. Ein Weg zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen kann auch die Nutzung der ab Vollendung des 55. Lebensjahrs möglichen Altersteilzeit sein. Auch beim Gehalt erlaubt der Tarifvertrag Einsparungen. So können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Entgelte um 10 % abgesenkt werden (Entgeltkorridor). Auch die Sonderzahlung kann verschoben oder bis auf Null gekürzt werden, wenn die Tarifpartner im Interesse der Sicherung von Arbeitsplätzen zustimmen.

Mit der Empfehlung tragen die Chemie-Tarifparteien in besonderer Weise der Anforderung des neuen § 2 des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches Rechnung (§ 2 SGB III). Die Bestimmung enthält den Appell an die Unternehmen, die Inanspruchnahme von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach Möglichkeit zu vermeiden.

Allerdings können zur Vermeidung von Entlassungen auch Hilfen der Bundesanstalt in Anspruch genommen werden, wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (§ 169 SGB III), das allerdings nach dem Tarifvertrag auf 90 % des letzten Nettos aufgestockt werden muß, und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer (§§ 77 ff. SGB III).



Zeigt sich, daß Entlassungen nicht vermieden werden können, schlägt die Stunde des Transfer-Sozialplans. Es gilt zunächst, den Betriebsrat davon zu überzeugen, daß eine Mischung aus Transfer- und Qualifizierungsmaßnahmen für die vor der Kündigung stehenden Arbeitnehmer günstiger als der klassische Sozialplan ist. Hier kann der Hinweis auf die verschärften Anrechnungsvorschriften bei Abfindungen hilfreich sein. Sie haben Entlassungsentschädigungen deutlich unattraktiver gemacht.

Wesentlicher Inhalt des Transfer-Sozialplans ist die Durchführung von Transfermaßnahmen mit einer vorgeschalteten Gruppen-, Orientierungs- und Qualifizierungsberatung für alle ausscheidenden und nicht sofort vermittelbaren Arbeitnehmer. Bei der Durchführung sollte das Landesarbeitsamt möglichst früh eingeschaltet werden. Es entscheidet auf Antrag des Unternehmens, ob und in welchem Umfang die vorgesehenen Maßnahmen (§§ 77 ff. SGB III) gefördert werden können.

Während der Zeit der Qualifizierung bzw. der Bemühungen, die betroffenen Arbeitnehmer in einen neuen Arbeitsplatz zu vermitteln, können weitere Hilfen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch genommen werden:

- Strukturelles Kurzarbeitergeld nach §§ 175 ff. für bis zu 12 Monate, das nach neuer Rechtslage auch bei Kündigung oder Aufhebung eines Arbeitsvertrages gezahlt werden kann (muß nach dem Tarifvertrag aufgestockt werden).
- Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen nach §§ 254 ff. SGB III. Gefördert wird nur der Teil des Sozialplans, der Eingliederungsmaßnahmen vorsieht.
- Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 ff. SGB III. Die Zuschüsse müssen in der Regel erstattet werden, wenn die eingeleiteten Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu einer „dauerhaften Eingliederung“ des Arbeitnehmers in den ersten Arbeitsmarkt führen.
- Erstattung der Bewerbungs- und Reisekosten nach §§ 45 ff. SGB III bis zu einem Betrag von 500,- - DM pro Jahr und Person.
- Mobilitätshilfen nach §§ 53, 54 SGB III. Dazu zählen Übergangsbeihilfen, Ausrüstungsbeihilfen (bis zu 500,- DM), Trennungs- und Umzugskostenbeihilfen zum Teil in Form von Darlehen.
- Besondere Hilfen gibt es noch für den Fall, daß der zu entlassende Arbeitnehmer eine selbständige Existenz gründet. Die Palette reicht hier von Überbrückungsgeld bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit nach §§ 57 ff. SGB III bis zu Einstellungszuschüssen bei Neugründungen gemäß §§ 225 ff. SGB III.
- Schließlich eröffnet die Arbeitsverwaltung die Möglichkeit zur Teilnahme an Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten §§ 44 ff. SGB III.

Anspruch auf diese Hilfen besteht nur, wenn dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht zwischen Abfindung und Transfer gewährt wird. Unschädlich ist, wenn der Sozialplan nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen, etwa ältere Arbeitnehmer, Abfindungen vorsieht.

Am neuen Arbeitsplatz kommt als zusätzlich Hilfe neben den Mobilitätshilfen ein Eingliederungsvertrag (§§ 229 ff. SGB III) in Betracht, bei dem der Arbeitgeber sich nicht zur unbefristeten Anstellung verpflichtet und nicht nach Tarif zahlen muß. Allerdings setzt er eine mindestens sechsmonatige Arbeitslosigkeit voraus.

Nach den Vorstellungen von IG-BCE und BAVC sollen die verschiedenen Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsamt abgestuft eingesetzt werden. Damit dürfte die gesamte Palette nur bei schwierig vermittelbaren Arbeitnehmern zum Einsatz kommen. Die Sozialpartner ermuntern die Unternehmen auch, von ihrem neuen Recht Gebrauch zu machen, für den Betriebsablauf wichtige Arbeitnehmer von der Sozialauswahl auszunehmen.



Um die Vermittlungschancen zu steigern, müssten alle Maßnahmen von der geplanten Betriebsänderung über die Auswahl der Mitarbeiter, die Zeugniserstellung, die staatliche Arbeitsvermittlung mit Bewerbertraining und Trainingsmaßnahmen bis hin zur gesetzlichen Förderung der Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber als Glieder einer Kette gesehen werden. Das Unternehmen soll sich aktiv einbringen, indem es etwa Qualifikationsprofile erstellt und dem für eine Neueinstellung in Frage kommenden Unternehmen alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt. Hilfestellung leisten hier auch die Arbeitgeberverbände. Sie vermitteln z.B. geeignete Berater. Ob das Unternehmen bei der Nutzung der neuen Möglichkeiten gegenüber dem alten Sozialplan spart, ist letztlich Verhandlungssache. Denn über die Dotierung des Sozialplans entscheiden die Betriebsparteien.

Nach: Handelsblatt Nr. 130 vom 10.07.1998

