

Vertrauensgremium Betriebsrat: Heißer Draht zu den Mitarbeitern

Erst die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten führt eine Transfergesellschaft zum nachhaltigen Erfolg

Oft dauern die Sozialplanverhandlungen mehrere Monate lang. Wenn in einem Unternehmen Entlassungen in größerem Maßstab anstehen, dann ist das für den Betriebsrat eine große Herausforderung. Plötzlich sitzt er am Verhandlungstisch dem Arbeitgeber gegenüber und muss Entscheidungen treffen, die über das Schicksal seiner Noch-Kollegen entscheiden. Oft geht es dabei auch um die Einrichtung einer Transfergesellschaft. Ob diese ein Erfolg wird, hängt wesentlich vom Betriebsrat ab. Schließlich ist er der direkte Draht zu den Mitarbeitern.

„Ein vertrauensvoller Kontakt zu den Betriebsräten ist für uns ganz entscheidend“, erklärt Gerhard Ubl, Geschäftsführer der TRAIN Transfer und Integration GmbH. „Schließlich hat wohl niemand im Unternehmen einen besseren Überblick über die Bedürfnisse und Probleme der scheidenden Arbeitnehmer.“

Effektives Netzwerk

Der Betriebsrat ist deshalb stark in die Abläufe der Transfergesellschaft involviert. Das beginnt bei der Auswahl des geeigneten Trägers. Wer den Zuschlag bekommt, das ist Gegenstand der oft zähen Verhandlungen. Die Betriebsräte wägen die Vor- und Nachteile der einzelnen Anbieter ab und prüfen, welches Unternehmen am besten zu den betroffenen Mitarbeitern passt.

Dabei spielen beispielsweise Kriterien wie regionale Nähe und gute Kontakte zu potentiellen neuen Arbeitgebern eine wesentliche Rolle. „Bei diesen beiden Faktoren können wir voll punkten“, sagt Gerhard Ubl. Kein Wunder! Schließlich kann die TRAIN über die bbw-Gruppe ein Beratungsnetz anbieten, das sich nahezu flächendeckend über ganz Deutschland verteilt und damit seinesgleichen



sucht. So muss kein Mitarbeiter auf Arbeitssuche weite Wege auf sich nehmen, um die professionelle Betreuung eines persönlichen Coaches zu nutzen. Ein großer Vorteil, der ganz und gar nicht selbstverständlich ist.

Kontakte mit Mehrwert

„Außerdem erweisen sich unsere guten Verbindungen zu den Arbeitgeberverbänden in der Praxis immer wieder als Vorteil“, erklärt Gerhard Ubl. „Häufig erfahren wir von offenen Stellen lange bevor sie in irgendwelchen öffentlichen Jobbörsen auftauchen oder der Arbeitsagentur gemeldet werden. Da zahlen sich einfach unsere guten Kontakte zu vielen Personalern aus.“

Oft ist es aber gerade dieser Zusammenhang, der der TRAIN die Akquise erschwert. Manch ein Betriebsrat unterstellt dem Unternehmen, ausschließlich auf der Seite des Arbeitgebers zu stehen. „Mitunter gibt es bei der Auftragsvergabe ein ideologisch begründetes Misstrauen uns gegenüber“, berichtet Gerhard Ubl. „Ich kann den Gedankengang zwar ein Stück weit nachvollziehen, aber der Vorwurf ist einfach ungerechtfertigt. In einer Transfergesellschaft sind wir als verlängerter Arm des Sozialplans neutral und nur dem Wohl der Mitarbeiter verpflichtet, dabei aber natürlich nicht vergessend, wer unser Auftraggeber ist und das Ganze finanziert.“

Starker Partner in schwieriger Zeit

Seit 17 Jahren ist die TRAIN darauf spezialisiert, für von der Entlassung betroffene Arbeitnehmer Zukunftsperspektiven zu erarbeiten. So ist das

Starkes Bindeglied: der Betriebsrat

© Cmon / Fotolia.com

Fortsetzung Seite 2

Team in der Lage, für die Betriebsräte ein starker Partner in einer ausgesprochen angespannten Phase zu sein. Tag für Tag mit den Schicksalen ihrer Kollegen konfrontiert, ist es für diese eine Zeit extremen Drucks. Die Experten der TRAIN stehen ihnen in dieser Belastungssituation als externe Instanz vertrauensvoll zur Seite.

So ergänzen sich Betriebsrat und Transfergesellschaft in idealer Weise. „Ohne die Unterstützung des Betriebsrates geht gar nichts“, bestätigt auch Rechtsanwalt Hans J. Pfitzner, der Betriebsräte bei Umstrukturierungen in den Verhandlungen vertritt. „Sie genießen in der Regel das Vertrauen der Mitarbeiter. Sie wollen das Beste für ihre Kollegen herausholen. Deshalb ist es ungemein wichtig, dass die Vertrauensbasis zwischen Transfergesellschaft und Betriebsrat stimmt.“

Auf Vertrauen kommt es an

Das weiß auch Gerhard Ubl. Ohne die Hilfe des Betriebsrats kann sein Team keine enge Beziehung zu den Arbeitnehmern aufbauen. Doch das ist wichtig für den Erfolg. Nur wenn der Coach das Vertrauen des Mitarbeiters genießt, kann er bei der Jobsuche wirklich behilflich sein. „Für uns ist es die größte Belohnung, wenn wieder einmal ein Transfermitarbeiter mit unserer Hilfe einen guten neuen Job gefunden hat“, sagt Gerhard Ubl. Und dann fügt er mit einem Augenzwinkern an: „Ich bin ehrgeizig. Je höher unsere Vermittlungsquote desto besser kann ich schlafen.“ Ein Ziel, das er nur durch eine gute Zusammenarbeit mit den Betriebsräten erreichen kann.

Immer im Gespräch bleiben für den Erfolg

TRAIN-Geschäftsführer Gerhard Ubl ist unablässig bemüht, den Arbeitsmarkt zu erforschen



Wer sich mit dem Arbeitsmarkt beschäftigt, muss immer am Ball bleiben. Veränderungen geschehen rasant. Umstrukturierungen von Unternehmen, moderne Technologien, neue Arbeitsplatzbeschreibungen – manchmal ist es schwer, da den Überblick zu behalten. Einen wichtigen Platz im Terminkalender hat bei Gerhard Ubl, Geschäftsführer der TRAIN Transfer und Integration GmbH, und seinen Kollegen deshalb Monat für Monat der Besuch von Veranstaltungen, bei denen sie diese Entwicklungen erspüren können.

„Erste und wichtige Anlaufstelle sind dabei natürlich die Personaler“, sagt Gerhard Ubl. „Hier bekommen wir entscheidende Informationen zu den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt.“ Doch auch dem Kontakt mit Betriebsräten kommt besondere Bedeutung zu: „Betriebsräte sind echte Insider. Sie kennen die Probleme, aber auch die Chancen.“ So seien beide eine ganz wichtige Informationsquelle, wenn es darum gehe, die Konzepte für Transfergesellschaften zu erarbeiten. „Denn schließlich müssen wir unsere Transfer-Mitarbeiter zielgerichtet auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vorbereiten“, meint Gerhard Ubl.

Bestes Beispiel: Die „13. Fachtagung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte“, ausgerichtet vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH im vergangenen Herbst in München. Die TRAIN war dort mit einem eigenen Messestand vertreten. Thematisch ging es bei der spannenden Veranstaltung um nichts weniger als die Zukunft der Arbeit. „Das war wirklich hochinteressant“, erzählt Gerhard Ubl, „ein richtiger Blick in die Kristallkugel. Es gibt zahlreiche neue Modelle zu Arbeitszeit, Arbeitsplatz oder auch Gehaltsstruktur. Alles ist im Wandel.“

Immer mit den Menschen im Gespräch bleiben, Fragen stellen, diskutieren – für den TRAIN-Geschäftsführer ist das wichtiger Bestandteil der Arbeit. Und einen wichtigen Nebeneffekt gebe es auch, so Ubl: „Oft erfährt man im direkten Austausch von den besten Stellenangeboten.“



Gut zuhören! Gerhard Ubl und sein Team lernen viel durch die Begegnung mit Betriebsräten (Foto oben v.l.n.r. TRAIN-Projektleiterin Rita Heinze und TRAIN-Geschäftsführer Gerhard Ubl) und Arbeitgebern (Foto unten v.l.n.r. maxplacement-Geschäftsführerin Petra Löwe, Gerhard Ubl und Marc Hilgenfeld, Geschäftsführer des Verbands der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber bayme vbm, Geschäftsstelle Mittelfranken).

© Stefan Obermeier

„Damit die Kollegen nicht allein im Regen stehen bleiben“

SURTECO-Betriebsratsvorsitzender Vinzent Cesare sieht die TRAIN als sympathischen Partner in einer schwierigen Zeit

Eine Umstrukturierung ist für alle Beteiligten nicht leicht. Warum haben Sie in dieser Situation so sehr für eine Transfergesellschaft für Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen gekämpft?

Wir wollten unseren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit bieten, sich im Anschluss an die Tätigkeit bei SURTECO in Ruhe am Arbeitsmarkt nach einer alternativen Beschäftigung umzusehen. Als Betriebsrat war uns wichtig, dass es für die ehemaligen Süddekorler weiterhin eine Anlaufstelle für all ihre Sorgen und Ängste in dieser Situation gibt. Das Instrument der Transfergesellschaft deckt dies alles ab. So bleiben die Kolleginnen und Kollegen, die sich aus welchen Gründen auch immer gegen einen Wechsel in das doch 100 Kilometer entfernte bayerische Buttenwiesen entschieden haben, nicht allein im Regen stehen.

Alternativ hätten Sie sich auch für eine Begleitung und Bewerbungsunterstützung während der restlichen Beschäftigungszeit stark machen können. Auch hierzu hätte die Agentur für Arbeit SURTECO ja in Form einer Transferagentur unterstützt. Was sprach dagegen?

Dazu wäre eine Freistellung der Kolleginnen und Kollegen in größerem Umfang nötig gewesen. Das wäre in unserem Fall jedoch nicht möglich gewesen. Schließlich waren die Leute teilweise noch bis zum Ende ihrer individuellen Kündigungsfrist und bis zur Übergabe an Buttenwiesen voll im Einsatz. Wir haben die Möglichkeit einer Transferagentur allerdings im Vorfeld der Transfergesellschaft ein bisschen genutzt.

Die klassischen Dienstleistungen in einer Transfergesellschaft sind ja Profiling, Beratung und Bewerbungstraining. Sie haben für Ihre Mitarbeiter darüber hinaus aber auch einen Topf für fachliche Qualifizierungen zur Verfügung gestellt. Wieso war Ihnen das wichtig?

Im Herbst 2014 wurde die Süddekor GmbH in den SURTECO Konzern integriert. Einige Aufgabenbereiche am Standort Laichingen fielen dauerhaft weg. Für die Laichinger Mitarbeiter in den betroffenen Bereichen bedeutete das: Ende der Beschäftigung oder Wechsel innerhalb der SURTECO Gruppe nach Buttenwiesen. Um den Beschäftigten auch außerhalb des Unternehmens Perspektiven zu geben, wurde die TRAIN GmbH beauftragt, eine Transfergesellschaft einzurichten. Zuvor hatte das Unternehmen bereits zweimal erfolgreich eine Transfergesellschaft am Standort Buttenwiesen umgesetzt. Für den Betriebsratsvorsitzenden der SURTECO Decor GmbH Laichingen, Vinzent Cesare, gab es deshalb zur Transfergesellschaft keine Alternative. Simone Körner, Koordinatorin für Transfer Consulting bei der TRAIN, sprach mit ihm über seine Erfahrungen.



Gute Zusammenarbeit (v.l.n.r.): Claudia Martin (TRAIN), Vinzent Cesare (SURTECO Decor GmbH), Simone Körner (TRAIN)

Viele Kolleginnen und Kollegen hatten in unserem Haus Aufgaben, die es bei anderen Arbeitgebern so nicht gibt. Sie brauchen an der einen oder anderen Stelle fachliche Qualifizierung, um sich für andere Arbeitgeber interessant zu machen. Manche wollen sich beruflich in ganz andere Bereiche entwickeln. Dafür bietet unsere Transfergesellschaft den Rahmen und die inhaltlichen Möglichkeiten. Außerdem verlangt ja die Arbeitsagentur auch einen entsprechenden Qualifizierungstopf.

Neben den Vertretern der TRAIN

GmbH haben Sie sich im Vorfeld auch andere Transferanbieter angeschaut. Wieso fiel die Entscheidung am Ende auf die TRAIN?

Wir haben bald festgestellt, dass die TRAIN durch die bbw Gruppe in der Umgebung von Laichingen eigene Berater und Standorte zum Beispiel in Neu-Ulm, Ulm und Ehingen hatte. Die Berater, die sich uns vorgestellt hatten, haben an praktischen Beispielen aus ihrer täglichen Arbeit in unserer Heimatregion berichtet. Und da haben wir uns sofort bestens aufgehoben gefühlt.

Hat der Bauch auch mitentschieden?

Ja, sicherlich. Die TRAIN-Vertreter machten von Anfang an nicht nur einen sehr kompetenten, sondern eben auch einen sehr sympathischen Eindruck. Und das war für uns eine gute und entscheidende Kombination. Da war schon bald klar, dass TRAIN unser Partner wird.

Wann haben Sie beziehungsweise Ihr Unternehmen die TRAIN denn ins Boot geholt?

Eigentlich schon sehr früh, so dass uns die TRAIN bereits während der Sozialplanverhandlungen kontinuierlich begleiten konnte.

Wen meinen Sie genau mit „uns“?

Ich meine das Betriebsratsgremium, aber genauso auch die Vertreter des Unternehmens. Da wurden immer alle Seiten und Belange berücksichtigt. Und es war immer klar zu erkennen, dass den TRAINern die Mitarbeiter am Herzen lagen. Im Laufe der Zeit ist da schon ein großes Vertrauen gewachsen. Die Entscheidung, eine Transfergesellschaft aufzubauen und dazu die TRAIN auszuwählen, wurde letztlich gemeinsam von Geschäftsführung und Betriebsrat getroffen.

Sie haben im Rahmen der Transfergesellschaft einen Beirat vorgesehen.

Ja natürlich!

Warum war Ihnen das wichtig?

Für uns sind die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen mit dem Ausscheiden ja nicht vergessen. Klar, wir sind als Betriebsräte eigentlich nicht mehr für sie verantwortlich. Aber wir interessieren uns halt nach wie vor für die persönlichen Schicksale. Da sich die Zusammenarbeit mit der TRAIN im Vorfeld der Transfergesellschaften so erstklassig eingespielt hat, ist es doch nur logisch, dieses Zusammenspiel im Rahmen des Beirats zum Wohle der Mitarbeiter weiterzuleben.

Seite an Seite mit der Belegschaft bis zum Schluss

Die Kosten für die Betriebsratsarbeit trägt auch während der Transfergesellschaft der Arbeitgeber

Das Amt eines Betriebsrates bezieht sich ja auf das Unternehmen, in dem er arbeitet. Dieser Grundsatz scheint auf den ersten Blick klar und schlüssig. Kompliziert wird es aber im Falle einer Transfergesellschaft. Was passiert eigentlich mit dem Mandat, wenn der Betriebsrat aus dem Unternehmen ausscheidet

Dort heißt es: „Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.“

Das gilt zum Beispiel in folgenden

dauert so lange an, bis die dem Restmandat zuzuordnenden Aufgaben abgeschlossen sind. Jeder Betriebsrat kann unabhängig davon aber sein Amt niederlegen. Dann entfällt auch das Restmandat für dieses Mitglied. Soweit der Betriebsrat dann auch unter Ausschöpfung der Nachrücker unter die gesetzlich

erforderliche Aufgaben des Restmandats während seiner Arbeitszeit auszuüben, steht ihm ein Anspruch auf Freistellung zu.“

Grundsätzlich kann also auch hier das Betriebsratsmitglied im Restmandat Freistellung von der Arbeit nach § 37 BetrVG verlangen. Ein solcher Anspruch ist zu reduzieren gegenüber dem neuen Arbeitgeber (bei dem der Betriebsrat ja kein Betriebsrat ist) auf unbezahlte Freistellung. Das anfallende Entgelt hat der „alte“ Arbeitgeber zu übernehmen und zu bezahlen.

Für die Verweildauer in der Transfergesellschaft gilt daher: Befindet sich das Betriebsratsmitglied in der Transfergesellschaft, so erhält es vom alten Arbeitgeber den Lohn der Transfergesellschaft für die Zeit der Betriebsratsstätigkeit, soweit diese während der Arbeitszeit in der Transfergesellschaft stattfand. Hierzu muss die Transfergesellschaft für diese Zeit die Aussetzung des Transferkurzarbeitergeldes der Agentur für Arbeit mitteilen. Um unterschiedliche Abrechnungen zu vermeiden wäre eine Möglichkeit, die Kostenerstattung mit dem alten Arbeitgeber zu vereinbaren. Dies könnte die Transfergesellschaft beispielsweise schon in der vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festlegen, so dass hier keine Streitigkeiten entstehen. Fazit: Es gilt also auch für den Übertritt in eine Transfergesellschaft, dass damit nicht unbedingt das Betriebsratsmandat endet, die Mitglieder haben also das Amt gesetzlich weiter auszuüben. Aber: Dieses Mandat bezieht sich ausschließlich auf Belange, die dem „alten“ Betrieb zuzurechnen sind; es bezieht sich nicht auf die „neue Tätigkeit“ in der Transfergesellschaft. Die Mitarbeiterinteressen innerhalb einer Transfergesellschaft können dagegen im Rahmen eines einzurichtenden Projekt-Beirates vertreten werden, dessen Installierung im jeweiligen Sozialplan zu regeln wäre.



Der Autor

Stephan Sartoris
ist Regionalleiter
Bayern-Hessen
der DGB Rechts-
schutz GmbH



Wann genau endet das Mandat des Betriebsrats während einer Transfergesellschaft? Diese Frage ist gar nicht so leicht zu beantworten.

© Stillfx / Fotolia.com

und gleichzeitig in die Transfergesellschaft eintritt? Endet damit automatisch auch sein Ehrenamt oder bleibt er etwa auch gegenüber dem neuen, vorübergehenden Arbeitgeber Betriebsrat mit all den damit verbundenen Rechten und Pflichten?

Im Rahmen des so genannten Dreiseitigen Vertrages wird zum einen das Arbeitsverhältnis mit dem ursprünglichen Arbeitgeber durch Aufhebung beendet. Sodann wird mit der rechtlich selbständigen Transfergesellschaft ein neuer, befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. In ihm ist geregelt, dass hier keine Arbeit geleistet wird, sondern Transfermaßnahmen stattfinden, die zu einer Vermittlung am Arbeitsmarkt in ein neues Arbeitsverhältnis führen sollen. Nach § 24 Nr. 3 BetrVG endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch das Betriebsratsmandat. Allerdings muss hier § 21 b BetrVG beachtet werden.

Fällen: Schwerbehinderte, Arbeitnehmer in Elternzeit, Schwangere oder andere Arbeitnehmer, die noch Abwicklungsarbeiten wahrnehmen müssen, wurden noch nicht gekündigt. Hieraus ergeben sich gegebenenfalls weitere Mitbestimmungsrechte wie zum Beispiel bei Einsatzzeiten, Urlaub oder Mehrarbeit.

Das Restmandat ist von dem Gremium auszuüben, das zum Zeitpunkt der Stilllegung im Amt war. Auch im Hinblick auf die Größe des Gremiums kommt es auf den Zeitpunkt der Stilllegung an (BAG-Urteil vom 06.12.2006, Az: 7 ABR 62/05). Auch sind im Rahmen des Restmandates die übrigen Regeln wie bisher zu beachten. Es müssen Beschlüsse gefasst werden, es muss ordnungsgemäß eingeladen werden, es muss der Vertretungsfall beachtet werden und Vertreter geladen werden. Hinsichtlich der Dauer ist das Restmandat nicht eingeschränkt; es

vorgesehene Größe fällt, betreibt die „Restmannschaft“ das Amt weiter ohne neu zu wählen. Erst wenn alle Betriebsräte ihr Amt niederlegen, endet das Restmandat insgesamt.

Kosten trägt der Arbeitgeber

Die Kosten eines Restmandats trägt der ursprüngliche Arbeitgeber. Eine gesonderte Vergütung gibt es hierfür nicht, auch wenn das Entgelt in der Transfergesellschaft ein anderes ist als im ursprünglichen Arbeitsverhältnis. Das Betriebsratsamt ist nämlich ein Ehrenamt. Fitting führt hierzu aus: „Dazu (zu den Kosten des Restmandats) gehören auch die Kosten der Entgeltfortzahlung, die für ein das Restmandat ausübendes Betriebsratsmitglied anfallen, das bei einem anderen Arbeitgeber (das wäre hier die Transfergesellschaft, *Anm. d. Verf.*) beschäftigt ist. Ist ein solches Betriebsratsmitglied gehalten,

FAQs zur Transfergesellschaft

Mit dem Einstieg in eine Transfergesellschaft verbinden sich für den Mitarbeiter eine Menge Fragen. Auf die wichtigsten gibt Projektassistentin Melina Ubl an dieser Stelle regelmäßig eine Antwort.



Muss ich als Transfer-Mitarbeiter jede von der TRAIN vorgeschlagene Stelle annehmen?

Das Ziel einer Transfergesellschaft ist es, durch Beratung, Qualifizierung und Vermittlungsunterstützung so schnell wie möglich einen neuen geeigneten Arbeitsplatz für die Transfermitarbeiter zu finden. Aus diesem Grund wird zunächst gemeinsam mit dem Berater neben dem vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Profiling unter anderem ein Stärken- / Schwächenprofil erarbeitet. Dabei steht natürlich die entscheidende Frage nach der beruflichen Zukunft im Vordergrund. Daraus wird ein individueller Integrationsplan erstellt, der letztlich in die Erarbeitung der Bewerbungsstrategie mündet. Jetzt ist Eigeninitiative gefragt, der Transfer-Mitarbeiter geht auf

Arbeitsplatzsuche. Parallel wird auch der Berater aktiv. Er lässt dem Mitarbeiter entsprechende Vermittlungsvorschläge zukommen. Dieser prüft nun, idealerweise gemeinsam mit dem Berater, ob ihm der Vorschlag interessant erscheint. In diesem Fall bewirbt sich der Transfer-Mitarbeiter auf die Stelle mit Hilfe der erarbeiteten Bewerbungsunterlagen.

Sollte ihn die Stelle nicht interessieren, egal aus welchem Grunde, muss sich der Mitarbeiter nicht zwangsläufig dort bewerben oder letztlich gar diesen Arbeitsplatz annehmen. Schließlich soll ja die neue Stelle den Vorstellungen und Ansprüchen des Mitarbeiters auch nachhaltig entsprechen. Allerdings wird der Berater sicherlich noch einmal thematisieren, warum das Stellenangebot nicht in Frage kam. So kann er die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zukünftig verfeinern.

Und wie ist es mit Stellenangeboten, die ich von der Agentur für Arbeit angeboten bekomme?

Hier liegt eine völlig andere Situation vor. Die Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit müssen die Transfer-Mitarbeiter wie andere Arbeitssuchende behandeln. Das bedeutet, dass der Vermittler dem Mitarbeiter auf der Basis des Profiling und eigener Beratungsgespräche Vermittlungsvorschläge unterbreiten muss. Die muss der Arbeitssuchende annehmen, wenn sie den allgemeinen Zumutbarkeitskriterien entsprechen. Für Transfer-Mitarbeiter gelten allerdings noch zusätzlich einige spezielle Regelungen (*siehe neben stehende Definition*). Sonst drohen Sanktionen durch die Arbeitsagentur!

Deshalb raten wir unseren Transfer-Mitarbeitern unverzüglich ihren Berater bei der TRAIN aufzusuchen, wenn sie von der Agentur für Arbeit ein Stellenangebot erhalten haben!

Im Wortlaut

Die Zumutbarkeitskriterien für Mitarbeiter während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld (T-KUG) sind in der Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2013 wie folgt festgelegt:

„Ein Stellenangebot für T-KUG-Bezieher/innen ist dann nicht zumutbar, wenn die individuelle restliche Verbleibdauer in der beE (= Transfergesellschaft, Anm. der Verfasserin) länger als die Dauer der angebotenen befristeten Beschäftigung ist oder das erzielbare Bruttoarbeitsentgelt bei einem Vermittlungsvorschlag für ein Dauer- oder befristetes Arbeitsverhältnis die Höhe des Bruttoarbeitsentgeltes in der Transfergesellschaft unterschreitet.“

TRAIN erarbeitet Spezialangebot für Druckbranche **TRANSFER DRUCK+ MEDIEN**

Die Druck- und Medienbranche steht im Wandel. Umstrukturierungen, Anpassungen und auch Personalmaßnahmen gehören inzwischen zum unternehmerischen Alltag. Mit „Transfer Druck+Medien“ haben der Verband der bayerischen Druck- und Medienindustrie (VDMB) und die TRAIN nun eine attraktive Möglichkeit geschaffen, wie Unternehmen dieser Branche gezielt in Umstrukturierungsprozessen klassische Serviceleistungen eines Gruppenoutplacements in Anspruch nehmen können.

Jede Branche folgt schließlich eigenen Regeln. Diese zu kennen, ist in Umstrukturierungsprozessen wichtig. Idee der Kooperation ist deshalb ein gezielter Informationsaustausch mit Verbandsverantwortlichen, um noch genauer auf die Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen und der vom Personalabbau betroffenen Mitarbeiter



Gemeinsames Projekt (v.l.n.r.): Christoph Schleuning (Vorsitzender des Verbands Druck und Medien Bayern e.V. VDMB), Gerhard Ubl (TRAIN), Holger Busch (Hauptgeschäftsführer des VDMB), Axel Ebner (Vorsitzender des Verbands Druck und Medien in Baden-Württemberg e.V. vdm) und Dr. Alexander Lägeler (Geschäftsführer des vdm) © Udo W. Beier

eingehen zu können. „Wir sind froh darüber, unseren Mitgliederservice im wichtigen Personalbereich mit unserem neuen Partner, der TRAIN GmbH, kundenorientiert ausbauen

zu können“, bestätigte Holger Busch, Hauptgeschäftsführer des VDMB, bei der offiziellen Vorstellung auf der Jahrestagung der Branche. Die Zusammenarbeit mit dem baye-

rischen Druckverband ist die jüngste Kooperation mit einer eigenen Branchenlösung. Spezialangebote gibt es bereits für die Metall-, Elektro-, Chemie-, Kunststoff- und Papierindustrie.

Fairer Lohn für Praktikanten in der Transfergesellschaft!

Um ein Ausnutzen zu vermeiden, sorgt die TRAIN für gerechte Bedingungen während der beruflichen Testphase



Die Autorin

Julia Stolte ist seit 2009 Juristin bei der TRAIN.

Eines der ganz großen sozialpolitischen Themen der vergangenen Monate war der Mindestlohn. Selbstverständlich gilt dieser auch für Transfergesellschaften! Wie sieht es aber mit der Bezahlung aus, wenn sich ein Transfer-Mitarbeiter in einem Praktikum bei einem Unternehmen befindet?

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers und der Bundesagentur für Arbeit kann die Qualifizierung eines Transfer-Mitarbeiters auch durch „Lernen bei der Arbeit“ bei einem anderen Arbeitgeber geschehen. Ge-regelt ist dies in § 111 SGB III.

Eine Möglichkeit des Lernens bei der Arbeit ist die Aufnahme eines Praktikums bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber. Damit haben beide Seiten, der Praktikumsbetrieb und der Transfer-Mitarbeiter, eine gute Möglichkeit, sich kennenzulernen und unverbindlich „zu testen“. Das Ziel: ein „echtes“ Arbeitsverhältnis im Anschluss.

Die Dauer solcher Praktika ist unterschiedlich. Zwar darf sie maximal sechs Monate betragen, was aber durchaus die Gefahr eines „Ausnutzens“ birgt. Aus diesem Grunde achten wir nicht nur auf die Seriosität eines Praktikumsbetriebes und auf die

reellen Chancen zu einer Übernahme, sondern vor allem auch darauf, dass ein Praktikum lediglich ein paar wenige Wochen dauert.

Während des Praktikums bleibt die TRAIN GmbH der alleinige Arbeitgeber des Transfer-Mitarbeiters, also nicht der Praktikumsbetrieb. Mit diesem wird lediglich ein „Praktikumsvertrag“ geschlossen. Der Mitarbeiter erhält von seinem Praktikumsbetrieb also keinerlei Vergütung. Die Entgeltzahlungen an ihn erfolgen weiter von der TRAIN GmbH, unter Einbeziehung von Transferkurzarbeitergeld.

Die seit dem 01.01.2015 geltenden Vorschriften zum Mindestlohn auch für Praktikanten bleiben dabei also definitiv gewahrt, denn die Entgeltzahlungen erfolgen auf Basis des im so genannten „Dreieitigen Vertrag“ vereinbarten Bruttomonatsentgeltes. Dieser resultiert aus dem „Altvertrag“ mit dem Unternehmen, das Personal abbaut. Und dort musste ja mittlerweile der Mindestlohn bezahlt werden, ebenso wie im neuen Beschäftigungsverhältnis mit der TRAIN. Somit entspricht das Entgelt, das eben auch während der Praktikumszeit weiter bezahlt wird, natürlich auch den Vorgaben des Mindestlohngesetzes für Arbeitnehmer.

Lernen bei der Arbeit, prüfen, ob man zusammenpasst: Ein Praktikum macht in vielen Fällen Sinn. Die TRAIN achtet dabei auf klare Regeln.

© industrieblick / Fotolia.com

■ impressum

Kundenzeitschrift der
TRAIN Transfer und Integration GmbH
Infanteriestraße 8
80797 München

Postanschrift:

Schulstraße 2
86660 Tapfheim
Telefon 090709691-0
Telefax 090709691-20
E-Mail info@train-transfer.de
www.train-transfer.de

Redaktion:

Gerhard Ubl (V.i.S.d.P.),
Simone Körner, Julia Stolte, Melina Ubl,
Sandra Pfitzner

Satz und Layout:

Sandra Pfitzner

Druck:

bfz Hausdruckerei, München