



Verträge mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften („BQG“) kritisch prüfen

Personalabbau in größerem Umfang wird von Unternehmen zunehmend im Wege eines dreiseitigen Vertrages erledigt, der zwischen dem Arbeitnehmer, dem Unternehmen als bisherigem Arbeitgeber und einer Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsgesellschaft als zukünftigem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Ein Risikogeschäft für jeden Arbeitnehmer, den alten Arbeitsplatz aufzugeben, aber zugleich eine Chance, die Zeit zur Weiterqualifikation zu nutzen, ohne den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren. Im Rahmen von Betriebs(teil)-übertragungen wird die Konstruktion jedoch gelegentlich genutzt, um den Kündigungsschutz des § 613a BGB (Betriebsübergang) zu umgehen.

bdvb: Weshalb bevorzugen Unternehmen den Einsatz einer Transfergesellschaft statt einer betriebsbedingten Kündigung mit Abfindungsangebot?

Bürger: Auf diese Weise lässt sich der Personalabbau deutlich sicherer gestalten als durch eine Vielzahl von Kündigungserklärungen, die in sich hinziehenden Arbeitsgerichtsverfahren einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden können. Das gilt insbesondere dann, wenn nur Unternehmensteile für potenzielle Erwerber attraktiv gemacht werden sollen, ohne Verpflichtung zur Übernahme der kompletten dortigen Belegschaft. Der dreiseitige Vertrag zwischen dem bisherigen Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) führt zunächst zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zwischen den bisherigen Arbeitsvertragsparteien. Im unmittelbaren Anschluss daran wird ein neues Arbeitsverhältnis mit der BQG begründet, im Regelfall für die Dauer bis zu einem Jahr. Denn für diese Zeitdauer erhalten die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit, das der Höhe nach dem Arbeitslo-

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb Mitglieder

Auf Augenhöhe mit der Firma bei:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neuem Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variabler Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag
(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt:
 RA Michael Bürger
 Kanzlei, Wallstraße 16
 40213 Düsseldorf
 Tel. 0211 2392300
 Michael.Buerger@bdvb.de



Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

sengeld entspricht, d. h. 60 % des Nettoeinkommens der letzten 12 Monate (bzw. 67 % mit Kind), jeweils bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Im Regelfall erklärt sich der bisherige Arbeitgeber dazu bereit, das Kurzarbeitergeld auf einen Betrag bis 80 %, teilweise 90 % des bisherigen Nettogehalts aufzustocken. Damit die Bereitschaft besteht, aus der Transfergesellschaft heraus in einen neuen Betrieb zu wechseln, ist im Regelfalle innerhalb eines Jahres ein Rückkehrrecht zur Transfergesellschaft zugesagt. Kann der einzelne Mitarbeiter nicht innerhalb des Jahres bei der BQG, also der Transfergesellschaft, in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt werden, hat er anschließend Anspruch auf volles Arbeitslosengeld, wobei sich die Höhe nach seiner Vergütung bei dem alten Arbeitgeber bemisst (also nicht etwa nach der Vergütung in der BQG).

Der spätere Erwerber eines Unternehmensteils, dessen Belegschaft weitgehend in eine BQG transferiert wurde, erhält also einen von Personalorgen entlasteten Betrieb und kann sich aus der Transfergesellschaft die für ihn geeigneten Mitarbeiter aussuchen, das klingt aber erheblich nach Umgehung der Kündigungsschutzregelungen zum Betriebsübergang.

Und dennoch hat das Bundesarbeitsgericht diese Vorgehensweise mehrfach als zulässig bestätigt. Denn Ausgangspunkt ist im Regelfall die drohende Betriebsschließung oder Insolvenz und damit ohnehin das erhebliche Risiko für den Einzelnen, arbeitslos zu werden. Andernfalls wären die Beschäftigten auch nicht bereit, dem Wechsel in die BQG zuzustimmen. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber mit anschließendem Übergang in die Transfer-

gesellschaft ist sogar dann wirksam, wenn bereits der Übergang des Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen Übernehmer feststeht. Hier liegt aber nicht selten ein Knackpunkt, der Gelegenheit zu einer rechtlichen Überprüfung bietet: Denn die Aufhebungsvereinbarung mit dem bisherigen Arbeitgeber muss auf das endgültige Ausscheiden aus dem Betrieb gerichtet sein. Dies ist aber nicht der Fall, wenn der Erwerber des Betriebs, um sich die besten Mitarbeiter zu sichern, diesen bereits zeitgleich zu den Aufhebungsverträgen neue Arbeitsverhältnisse nach Betriebsübergabe zusagt. In einem vom Landesarbeitsgericht Köln zu entscheidenden Fall hatte der spätere Erwerber des Betriebs einem Mitarbeiter, den er übernehmen wollte, vier vorformulierte Verträge ausgehändigt, einen Vertrag in unbefristeter Form und drei Verträge mit befristeter Dauer von 12, 20 und 32 Monaten Laufzeit. Den Mitarbeiter bat er, alle vier vorformulierten Verträge unterzeichnet zurückzureichen, um ihm nach Erwerb des Betriebsteils einen Vertrag gegengezeichnet zurückzugeben. Dabei handelt es sich um die Variante eines zeitlich befristeten Vertrages. Der Arbeitnehmer berief sich mit Erfolg darauf, dass die Befristung des Vertrages unzulässig erfolgt ist, weil der Weg über die Transfergesellschaft zu dem Betriebsübernehmer als Umgehung des Kündigungsschutzes des § 613a BGB betrachtet werden musste. Dies bestätigte auch das Bundesarbeitsgericht (Az. 8 AZR 572 /11), weshalb sich der übernommene Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu seinen bisherigen Vertragskonditionen befand. «