



OUTPLACEMENT – Rechtlicher Rahmen

Guido ZIANS – Rechtsanwalt

Eine Veranstaltung der IHK Eupen Malmedy St.Vith – 1.10.2009

1. Definition

Die Outplacementberatung bezeichnet die von einem Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, denen damit eine professionelle Hilfe angeboten wird, um eine neue Arbeit zu finden oder eine selbständige Tätigkeit zu beginnen.

Ein Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 11.5.2009 über die Zulassung der Leiharbeitsvermittler und die Überwachung der privaten Arbeitsvermittler (Belgisches Staatsblatt vom 13.7.2009, in Kraft ab dem 1.1.2010) gibt die folgende gesetzliche Definition des Outplacements (s. Artikel 2): „die Dienstleistung im Auftrag und finanziell zulasten eines Arbeitgebers mit dem Ziel, einem von Kündigung bedrohten oder gekündigten Arbeitnehmer bei der eigenen Arbeitsuche zu helfen“

Historisch geht diese Dienstleistung auf eine Initiative der US Army zurück, die nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs die Soldaten wieder in normale Beschäftigungsverhältnisse zurückführen mussten.

Heutzutage wird die Outplacementberatung bei Firmenumstrukturierungen (kollektive Entlassungen, Firmenübernahmen, Rationalisierungen, ...) eingesetzt. Grundgedanke ist, dass das entlassene Personal mit dieser Begleitung einfacher eine neue Arbeitstelle findet. Darüber hinaus soll diese Begleitung zu einem besseren Erscheinungsbild des Unternehmens nach innen und außen führen.

Von der Outplacementberatung können alle Personalmitglieder betroffen sein (Geschäftsführung, Angestellte, Arbeiter).

Die Outplacementberatung kann individuell aber auch in einer Gruppe erfolgen.

Falls die Outplacementberatung lediglich auf Anfrage eines Arbeitssuchenden durchgeführt wird, fällt dies nicht in den Anwendungsbereich des KAA Nr. 51. Es handelt sich dann um eine vertragliche Beziehung zwischen dieser Person und dem Outplacementberater.

2. Rechtlicher Rahmen

Es gibt zwei Kollektive Arbeitsabkommen, die diese Aktivität betreffen (KAA Nr. 51 vom 10.2.1992 und KAA Nr. 82 vom 10.7.2002).

Das KAA Nr. 51 ist von allgemeiner Tragweite und regelt die prinzipiellen Regeln, die für Outplacement zu beachten sind.

Das KAA Nr. 81 regelt die Regeln der beruflichen Wiedereingliederungen von Personal, das älter als 45 Jahre ist.

3. Vertrag mit dem Outplacementberater

Der Vertrag zwischen dem Unternehmer und dem Outplacementberater ist ein Werkvertrag.

Es stellt sich noch die Frage, ob dieser Vertrag eine Resultatsverpflichtung beinhaltet. Diese rechtliche Frage ist wichtig, wenn es darum geht zu bestimmen, ob der Vertrag erfüllt oder gebrochen worden ist, wenn das erhoffte Resultat, d.h. eine Vermittlung, nicht eintritt.

Bei einer Resultatspflichtung müsste der Berater einen Fall höherer Gewalt nachweisen. Bei einer „Mittelverpflichtung“ müsste dem Berater nachgewiesen werden, dass er sich nicht mit der üblichen Sorgfalt um seinen Auftrag gekümmert hat.

Diese Frage ist rechtlich umstritten. Einige Autoren geben an, dass kein Resultat garantiert werden kann, in dem Sinne, dass am Ende der Prozedur immer eine Arbeitsstelle gefunden werden kann.

Die KAA Nr. 51 und 82 bestimmen den zwingend zu beachtenden Vertragsinhalt. Diese Verpflichtungen muss das Outplacement-Büro auf jeden Fall erfüllen.

4. Allgemeine Regelung – KAA Nr. 51

4.1. Schriftliches Einverständnis des Arbeitnehmers

Die Outplacement-Prozedur kann nur dann begonnen werden, wenn der betroffene Arbeitnehmer vorab sein schriftliches Einverständnis dazu erteilt hat.

Die schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers muss zumindest folgende Angaben beinhalten :

- das Anfangsdatum der Outplacement-Prozedur,

- die Art der Outplacement-Prozedur (individuell oder kollektiv)
- der Name des Outplacement-Büros
- das Outplacement-Programm des Arbeitnehmers

Falls die Outplacement-Prozedur im Rahmen einer Entlassung erfolgt, darf der Arbeitnehmer sein Einverständnis erst nach der Zustellung der Kündigung erteilen. Außerhalb einer Entlassungsprozedur ist diese Beratung somit zu jeder Zeit möglich.

Es ist möglich bereits in einem Arbeitsvertrag vorzusehen, dass bei einer Entlassung ein Anspruch auf eine Outplacement-Prozedur besteht. Der Vertrag kann dies dem Arbeitnehmer jedoch nicht zur Pflicht machen.

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dieser Outplacement-Prozedur gemäß den Prinzipien von „Treu und Glauben“ zu folgen.

4.2. Kosten

Die Kosten der Prozedur gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers.

Diese Kosten sind steuerlich als Berufskosten absetzbar.

Diese Kosten sind Prinzip steuerfrei für den Arbeitnehmer, es sei denn es würden gleichzeitig noch geldwerte Vorteile damit erteilt. Diese geldwerten Vorteile müssten dann entsprechend besteuert werden.

4.3. Verpflichtungen des Outplacementbüros

Eine Outplacement-Prozedur ist nur dann zulässig, wenn das Outplacement-Büro gewisse Verpflichtungen eingeht :

- Die Mission gilt bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle; die Dauer kann generell auf 2 Jahre begrenzt werden und auf Grund eines KAA auf Betriebsebene verlängert oder verkürzt werden.
- Das Outplacement-Büro darf einen eventuellen Vertragsbruch des Arbeitgebers nicht gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen (z.B. wenn das Outplacement-Büro nicht bezahlt würde...);
- Die Outplacement-Prozedur wieder aufnehmen falls der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach seiner Einstellung wieder entlassen wird (außer bei einer Kündigung wegen schwerwiegendem Fehlverhalten oder falls der Arbeitnehmer die Wiederaufnahme der Outplacement-Prozedur ablehnt);
- Alle Informationen sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergeleitet werden.
- Dem Arbeitnehmer auf dessen Anfrage hin seine Akte am Ende der Prozedur auszuhändigen.
- Das Outplacement-Büro darf nicht als Stellenvermittlungs-, Rekrutierungs- oder Auswahlbüro fungieren oder sich in die Kontakte zwischen Arbeitnehmer und potentiellen Arbeitgeber einmischen.

- Das Büro darf die Kündigungsentscheidung nicht beeinflussen und sich nicht an den diesbezüglichen Verhandlungen beteiligen.
- Das Büro muss sich zur Zahlung einer pauschalen Entschädigung an den Arbeitnehmer von 3 Monatsgehältern verpflichten, falls es sich nicht an die vorgenannten Verpflichtungen hält.
- Das Büro muss eine Unfallversicherung abschließen, die die Fälle abdeckt, die nicht von der Arbeitsunfallversicherung des Arbeitgebers übernommen werden. Die Abdeckung muss der Tragweite der üblichen Arbeitsunfallversicherung entsprechen.

4.4. Informationsverpflichtung

Falls ein Arbeitgeber beabsichtigt eine Outplacement-Prozedur in Anspruch zu nehmen, muss er die Arbeitnehmervertretung hierzu informieren. Die Identität der betroffenen Arbeitnehmer ist nicht mitzuteilen.

Falls es zu umfangreicheren Entlassungen kommt, bezeichnet der Betriebsrat das zu Outplacement-Büro. Dabei muss eine doppelte Mehrheit erzielt (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberdelegation). Der Betriebsrat interveniert jedoch nicht bezüglich der anderen Fragen (ob es zu einer derartigen Prozedur kommt, Organisation der Prozedur oder Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer).

5. KAA Nr. 82 vom 10.7.2002 – Gesetz vom 5.9.2001

5.1. Prinzip

Aufgrund eines Gesetzes vom 5.9.2001 haben „ältere“ Arbeitnehmer das Recht auf eine berufliche Wiedereingliederungsmaßnahme. Das KAA Nr. 82 stellt eine Umsetzung dieser gesetzlichen Verpflichtung dar. Ziel des Gesetzes und des KAA Nr. 82 ist es die Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmern zu verbessern.

5.2. Rechtsanspruch

Ein Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf ein Outplacement falls er die folgenden kumulativen Bedingungen erfüllt :

- nicht wegen schwerwiegendem Fehlverhalten entlassen worden zu sein,
- zum Zeitpunkt der Entlassung (nicht zum Ende der Kündigungsfrist) das Alter von 45 Jahren erreicht zu haben,
- ein ununterbrochenes Dienstalter von einem Jahr zu Zeitpunkt der Entlassung erreicht haben.

Dieser Anspruch besteht nicht mehr, falls der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Altersrente hat.

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmern dieses Outplacement aus eigener Initiative anbieten. Die Arbeitnehmer müssen dies nicht anfragen.

Falls ein Arbeitnehmer jedoch ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis vorliegt, bei dem die Arbeitszeit unter 50 % einer Vollzeitstelle beträgt, muss die Outplacement-Prozedur nicht automatisch vom Arbeitgeber angeboten werden, lediglich auf Anfrage des betroffenen Arbeitnehmers muss dieses Angebot gemacht werden. Dies gilt ebenso für eine besondere Kategorie von Arbeitslosen (s. Kategorie der Arbeitslosen, die nicht zur Verfügung des Arbeitsmarkt stehen; K.E. vom 21.10.2007 : Frühpensionierte; K.E. vom 122.8.2008, der bis zum 1.10.2010 in Kraft ist für behinderte Arbeitnehmer, die zur der Paritätischen Kommission für beschützte Werkstätten gehören). Diese Personen verfügen über eine Frist von zwei Monaten ab der Zustellung der Kündigung, um ihre Outplacement-Prozedur zu beantragen. Innerhalb von 15 Tagen nach dieser Anfrage muss der Arbeitgeber das erforderliche Angebot unterbreiten.

Bei Kollektiventlassungen ist die Outplacement-Begleitung auch für Arbeitnehmer anwendbar, die noch keine 45 Jahre alt sind (Gesetz vom 27.3.2009 und K.E. vom 22.4.2009). Dies geschieht im Rahmen der im Betrieb zu schaffenden „Arbeitsbüros“. In diesem Rahmen kommt es auch Kostenerstattungen an die Arbeitgeber.

5.3. Qualitätskriterien, die ein Outplacement-Büro zu erfüllen hat

Neben den Qualitätskriterien, die sich aus dem KAA Nr. 51 ergeben, sind eine ganze Reihe zusätzlicher Kriterien zu erfüllen :

- eine Zulassung für die Tätigkeit muss vorliegen
- das Outplacement-Büro muss die „höchstmöglichen“ Kompetenzen und Kenntnisse haben und über ausreichend Personal für die Tätigkeit verfügen
- der Arbeitnehmer muss so schnell wie möglich kontaktiert werden, um die Wiedereinklassierung zu bewerkstelligen

Im Angebot der Wiedereinklassierung muss die Dienstleistung klar dargelegt werden. Das KAA bestimmt dann auch die Pflichtangaben.

5.4. Dauer der Prozedur

Die dazu berechtigten Arbeitnehmer können diese Beratung während maximal 12 Monaten in Anspruch nehmen.

Während den ersten 2 Monaten beläuft sich das Programm auf 20 Stunden, es sei denn es würde zwischenzeitlich eine Arbeit gefunden oder eine selbständige Tätigkeit begonnen. In den folgenden 4 und 6 Monaten besteht ebenso ein Anspruch auf jeweils 20 Stunden Begleitung, wenn noch keine Arbeit gefunden worden ist.

Wenn ein Arbeitnehmer die Prozedur unterbrochen hat, weil er eine Arbeitsstelle gefunden hat, aber diese dann innerhalb von 3 Monaten verliert, kann die Wiedereingliederungsmaßnahme wieder aufgenommen werden, wo sie unterbrochen worden ist. 12 Monate nach Beginn der Prozedur wird sie aber auf jeden Fall beendet.

Falls ein Arbeitnehmer eine Gegenkündigung erteilt hat, weil er eine andere Arbeitsstelle gefunden hat, kann bis zu 3 Monate danach noch die Outplacement-Prozedur in Anspruch nehmen.

5.5. Betriebsinterne Prozedur

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein entsprechendes Angebot unterbreiten.

Falls der Arbeitgeber dies nicht innerhalb dieser Frist erledigt, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Ablauf der Frist dazu anmahnen. Diese Frist beläuft sich jedoch auf 9 Monate falls der Vertrag fristlos beendet worden ist. Der Arbeitnehmer hat dann eine Nachfrist von einem Monat um ein Angebot zu unterbreiten.

Der Arbeitnehmer verfügt über eine Frist von einem Monat, um das Angebot schriftlich abzulehnen oder anzunehmen.

Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber das Angebot unterbreiten. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer nicht während der Kündigungsfrist antworten. Er verfügt dazu über eine Frist von einem Monat ab dem Tag der effektiven Vertragsbeendigung. Der Arbeitnehmer kann auch zur Bedingung stellen, dass die Prozedur erst mit dem Ablauf der Kündigungsfrist beginnt. Falls der Arbeitgeber dies nicht annehmen sollte, muss er ein neues Angebot innerhalb von 15 Tagen nach der Vertragsbeendigung unterbreiten.

Der Arbeitnehmer kann nach Erhalt der Kündigung und während der Kündigungsfrist beantragen, dass er die Prozedur schon dann in Anspruch nimmt. Der Arbeitgeber muss dies nicht akzeptieren. Falls er nicht antwortet oder dies verweigert, muss er innerhalb von 15 Tagen nach dem effektiven Vertragsende ein entsprechendes Angebot an den Arbeitnehmer senden.

Der Arbeitnehmer kann der Outplacement-Prozedur frühestens nach Zustellung der Kündigung oder der fristlosen Entlassung erteilen.

Falls ein Arbeitnehmer eine einmal unterbrochene Outplacement-Prozedur wieder aufnehmen möchte (in Folge einer erneuten Entlassung, s.oben), so muss er dies innerhalb eines Monats nach der zweiten Entlassung schriftlich beantragen. Diese Frist beläuft sich auf 3 Monate im Falle einer zweiten Kündigung wenn die Arbeitsstelle angetreten worden ist nachdem der erste Vertrag vorzeitig in Folge einer Gegenkündigung beendet wurde.

Diese Schreiben müssen entweder per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung übermittelt werden. Einige Schreiben dürfen jedoch nur per Einschreiben verschickt werden (Angebot auf berufliche Wiedereingliederung, Weigerung dieser Prozedur, Annahme oder Verweigerung des Beginndatums der Prozedur).

Falls der Arbeitnehmer grundlos ein gültiges Angebot verwirft, ist der Arbeitgeber von seinen diesbezüglichen Pflichten befreit.

Falls der Arbeitgeber widerrechtlich keine Outplacement-Begleitung vorschlägt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten (ab der Mahnung an den Arbeitgeber) beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine derartige Maßnahme beantragen.

Die Paritätischen Kommissionen können in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich per KAA von diesen Regeln abweichen.

5.6. Sanktionen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann zur Zahlung der Kosten und einer Verwaltungsstrafe verurteilt werden, wenn er die Outplacement-Prozedur nicht beachtet. Die umzulegenden Kosten belaufen sich auf 1800 € (Kosten : 1500 € und 300 € als Kostenbeitrag). Hinzu kann noch eine Verwaltungsstrafe kommen.

Der Arbeitnehmer, der eine derartige Prozedur ausschlägt, kann im Rahmen des Arbeitslosengeldes sanktioniert werden.