

Transfergesellschaft

Eine Maßnahme zur Krisenbewältigung

Personalabbau ist ein beliebtes Mittel, wenn es im Unternehmen kriselt. Damit die betroffenen Beschäftigten nicht ins Leere fallen, werden oft Transfergesellschaften gegründet. Deren alleinige Aufgabe besteht darin, jedem und jeder vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten zu einer neuen beruflichen Perspektive zu verhelfen. Eine Transfergesellschaft kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat installiert werden.

Überblick

Transfergesellschaften haben den Zweck, Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit zu schützen und in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dies geschieht, in dem die von Arbeitslosigkeit bedrohten Kolleginnen und Kollegen bis zu einem Jahr bei der Transfergesellschaft befristet beschäftigt und in dieser Zeit auch beraten und trainiert werden. Damit soll die Arbeitslosigkeit schon im Vorfeld verhindert werden. Transfergesellschaften werden über ein gesetzlich definiertes Verfahren in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit installiert. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist allerdings für die Beschäftigten freiwillig und das Verfahren unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats – ohne ihn geht dabei gar nichts. Transfergesellschaften können im Einigungsstellenverfahren vom Betriebsrat verhandelt werden. Die Basis dafür findet sich in § 112 Abs. 5, Ziffer 2a BetrVG.

Auch die Beratungshilfen der Bundesagentur für Arbeit verweisen darauf, dass es wünschenswert sei, wenn bei Sozialplänen der Transfer der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung oder in die Selbstständigkeit erleichtert wird.

Allerdings ist die Qualität der Transferanbieter durchaus unterschiedlich und ihre Vermittlungserfolge sind nicht immer nachzuweisen. Deshalb sollte der Betriebsrat vor der Vereinbarung einer Transfergesellschaft die Qualität der gebotenen Dienstleistung genau prüfen und vereinbaren. Außerdem sollte stets entschieden werden, ob für alle oder auch nur für Teile der Belegschaft die Überführung in die Transfergesellschaft der richtige Weg ist.



Zielsetzungen, Nutzen und Risiken

Transfergesellschaften können zwar rechtlich unabhängig von der Betriebsgröße installiert werden, faktisch ist das aber meist nur möglich, wenn erheblicher Personalabbau droht und in dem Betrieb ein Betriebsrat besteht. Der Betriebsrat spielt deshalb eine entscheidende Rolle, weil für den Arbeitgeber oft nur aufgrund der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte eine wirtschaftliche Motivation für Transfermaßnahmen besteht.

Gleichwohl sind Transfergesellschaften in Zeiten umfassender Rationalisierungsmaßnahmen und dem einhergehenden Personalabbau zu einem prominenten Instrument moderner Arbeitsmarktpolitik geworden. Arbeitgebern wird damit ein Mechanismus bereitgestellt, der es ermöglicht, Arbeitsplätze »sozial verträglich« abzubauen. Die klassischen Aufgaben einer Transfergesellschaft sind beispielsweise:

- Beratung und Planung des Berufsweges für die Beschäftigten
- Akquisition und Vermittlung offener Stellen
- Bewerbungstraining
- alle Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt
- Organisation von Qualifizierung
- Akquisition von finanziellen Mitteln





Der Aufbau einer Transfersgesellschaft ist meist mit erheblichen Kosten verbunden. Ihre Finanzierung wird aus verschiedenen Töpfen gespeist; das meiste Geld kommt von der Agentur für Arbeit, also von den Beitragszahlern, ergänzt um Zahlungen der Unternehmen. Die Einrichtung von Transfersgesellschaften wird von Unternehmen gern aktiv genutzt, da darin viele Vorteile gesehen werden:

- ▶ Imagegewinn trotz betrieblich notwendigen Personalabbaus
- ▶ Vermeidung der Einhaltung von Kündigungsfristen, weil die Beschäftigten sofort in die Transfersgesellschaft übertreten. Die ansonsten zu bezahlenden Auslauflohne/-gehälter werden umgewandelt, um die Finanzierung der Arbeitsverhältnisse in der Transfersgesellschaft sicherzustellen.
- ▶ Verbesserung der Liquidität, weil die Auslauflohne/-gehälter in der Regel über einen wesentlich längeren Zeitraum ausreichen, als bei bloßer Weiterzahlung während der Kündigungsfrist.
- ▶ Kündigungsschutzklagen werden vermieden einschließlich möglicher bilanzrechtlicher Konsequenzen.
- ▶ bessere Kalkulierbarkeit der Kosten des Personalabbaus

Mindestens ein Vorteil kann auch für Beschäftigte genannt werden, die in eine Transfersgesellschaft wechseln: sie erhalten von der Agentur für Arbeit länger Geld, als andere Arbeitslose. Aber es gibt auch einen Pferdefuß: Abfindungskosten, die ansonsten über den Sozialplan ausgeschüttet werden, werden oft – zumindest in Teilen – für die Finanzierung der Transfersgesellschaft verwendet. Hier sollten Betriebsräte abwägen, welche Leistungen den Beschäftigten letztendlich mehr nutzen. Zumal die Qualität der Transferanbieter auch durchaus unterschiedlich ist und die Vermittlungs- beziehungsweise Erfolgsquoten nicht immer nachzuweisen sind.



Gleichwohl kann der Eintritt in eine Transfersgesellschaft für die von der Kündigung betroffenen Beschäftigten durchaus Vorteile mit sich bringen, wie zum Beispiel:

- ▶ Vermeidung beziehungsweise zeitliche Verschiebung von Arbeitslosigkeit (Aufschub des Arbeitslosengeld-I-Bezugs für die Dauer der Transfersgesellschaft)
- ▶ ununterbrochener Verlauf von Entgeltpunkten in der Rentenversicherung
- ▶ Bezug von Transferkurzarbeitergeld für maximal zwölf Monate
- ▶ intensive und professionelle Betreuung in der beruflichen Neuorientierung
- ▶ Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen
- ▶ Teilnahme an innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen
- ▶ Bewerbungen aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus
- ▶ Möglichkeit der Arbeitserprobung bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber durch Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses in der Transfersgesellschaft

Von den Auswirkungen einer Transfersgesellschaft profitieren auch die Arbeitsagenturen. Die aufwendige Betreuung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern wird externen Spezialisten übertragen, die sich auf die Vermittlung konzentrieren können. Die Arbeitsagenturen werden so umfangreich entlastet und kommen gleichzeitig ihrem Vermittlungsauftrag nach.





Aufbau und Finanzierung

Soll eine Transfergesellschaft aufgebaut werden, so geht das nur nach vorheriger Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowie einer »Information über Betriebsänderungen« nach § 2 Abs. 3 SGB III bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Dies geschieht meist über einen Zusatz im Sozialplan oder über einen eigens verabschiedeten Transfersozialplan, worin den Beschäftigten konkrete Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote gemacht werden. In jedem Fall wird dies zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt, im Streitfall über die Einigungsstelle. Betriebsräte können dabei den Transfersozialplan für den Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze nutzen und die Transferleistungen im Sinne der Betroffenen gestalten.

Die Agenturen für Arbeit beraten die Betriebsparteien ausführlich bereits im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld. Seit dem 1.1.2011 ist die Inanspruchnahme dieser Beratungsleistung verpflichtend. Sie ist eine eigenständige Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld.

Mittlerweile gibt es zahlreiche Unternehmen, die sich auf das Betreiben von Transfergesellschaften spezialisiert haben. Zwischen diesem Betreiber und dem Arbeitgeber wird die Zusammenarbeit vertraglich geregelt.

Der Arbeitgeber schließt mit den betroffenen Beschäftigten einen Aufhebungsvertrag und zur gleichen Zeit schließen diese einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft (dreiseitiger Vertrag). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Wechsel in eine Transfergesellschaft vollziehen, werden in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) zusammengefasst.

Die in die Transfergesellschaft eingetretenen Beschäftigten erhalten Transfer-

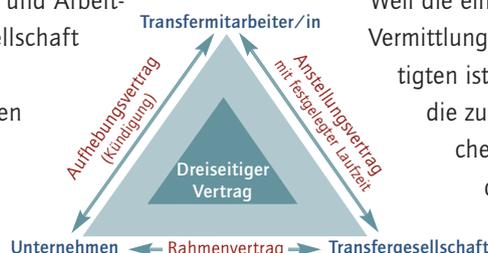
kurzarbeitergeld. Es entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes I, also 60 beziehungsweise 67 Prozent (mit unterhaltspflichtigen Kindern) des letzten Nettolohnes. Der Bezug von Transferkurzarbeitergeld ist auf maximal zwölf Monate begrenzt und hat keinen Einfluss auf die Dauer und Höhe eines eventuell anschließenden Bezugs von Arbeitslosengeld I.

Daher folgt aus der Beschäftigung in der Transfergesellschaft sozialversicherungsrechtlich eine Verschiebung des Beginns der Arbeitslosigkeit. Das Transferkurzarbeitergeld wird im Rahmen des Aufbaus einer Transfergesellschaft bei der zuständigen Agentur für Arbeit von der Transfergesellschaft beantragt.

Die Finanzierung einer Transfergesellschaft wird aus verschiedenen Töpfen gespeist und auch die Unternehmen sind neben der Agentur für Arbeit gefordert. Die Beschäftigten erhalten von der Agentur für Arbeit das Transferkurzarbeitergeld. Dies wird in der Regel vom Arbeitgeber »aufgestockt«, so dass die Beschäftigten der Transfergesellschaft bis zu 100 Prozent ihrer vormaligen Bezüge erhalten können. Die Finanzierung der Transfergesellschaft (Verwaltungskosten, anteilige Kosten für Qualifizierung, Vermittlung und Beratung) erfolgt ebenfalls durch das Unternehmen, manchmal unter Einschaltung eines Treuhänders. Auch das sogenannte Profiling, eine dem Beginn der Transferkurzarbeit vorgeschaltete Evaluierungsmaßnahme zur Erfassung möglicher Qualifizierungen und von Vermittlungseckpunkten, ist vom Unternehmen zu zahlen.

Weil die einzige Funktion der Transfergesellschaft die Vermittlung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten ist, sind

die zur Verfügung stehenden Instrumente entsprechend darauf angepasst. Vor allem Weiterbildungsmaßnahmen, die vom entlassenden Unternehmen, von Stiftungen





Worauf Betriebsräte achten sollten:

- Die Einrichtung einer Transfergesellschaft ist mitbestimmungspflichtig – ohne die Zustimmung des Betriebsrats läuft also gar nichts.
- Der Betriebsrat sollte zunächst prüfen, ob die Einrichtung der Transfergesellschaft überhaupt erforderlich ist, oder ob nicht doch andere beschäftigungssichernde Maßnahmen im Unternehmen in Frage kommen können.
- Der Betriebsrat sollte außerdem prüfen, ob wirklich alle oder nur bestimmte Teile der Belegschaft in eine Transfergesellschaft überführt werden müssen. Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass die Arbeitsagentur frühzeitig – in der Regel bereits während der laufenden Sozialplanverhandlungen – beratend in den Verhandlungsprozess eingebunden wird. Die Inanspruchnahme dieser Beratungsleistung ist seit 1.1.2011 Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld.
- Bei der Auswahl des Transferanbieters sollte der Betriebsrat auf Qualität achten. Wie hoch war die bisherige quantitative und qualitative Vermittlungsquote? Werden alle erforderlichen Maßnahmen angeboten, wenn ja, in welchem Umfang und mit welcher Qualität? Gibt es möglicherweise Erfahrungen anderer Betriebsräte, gibt es Empfehlungen?
- Der Betriebsrat sollte ebenfalls den ›Preis‹ der Transfergesellschaft im Hinblick auf mögliche negative finanzielle Auswirkungen auf weitere Sozialplanleistungen prüfen und entscheiden, worauf er seinen Schwerpunkt legen möchte.
- Der Betriebsrat sollte zudem darauf achten, dass im Sozialplan alle versprochenen Transferleistungen aufgenommen werden und er sollte regelmäßig deren Umsetzung prüfen.
- Der Betriebsrat sollte sich vor dem Abschluss entsprechender Vereinbarungen beraten lassen, entweder bei seiner Gewerkschaft oder bei den Kolleginnen und Kollegen der Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Glossar* Transferleistungen – Transfermaßnahmen

NACH § 216A SGB III UND TRANSFERKURZARBEITERGELD NACH § 216B SGB III

- AUFSTOCKUNGSBETRAG** Freiwillige Zahlung des Personal abgebenden Betriebs, um während des Verbleibs in der Transfergesellschaft das Transferkurzarbeitergeld aufzustocken.
- BETRIEBSORGANISATORISCH EIGENSTÄNDIGE EINHEIT (BEE)** Transfergesellschaft oder – seltener – besondere betriebliche Einheit, deren Träger der bisherige Arbeitgeber ist.
- DREISEITIGER VERTRAG** Vertrag zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft. Inhalt ist die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber und Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft.
- EIGENBETEILIGUNG DES UNTERNEHMENS** Vom Personal abgebenden Betrieb zur Verfügung gestellte Mittel zur Finanzierung einer Transfergesellschaft.
- EINSTIEGSPRÄMIE** Im Transfersozialplan vereinbarte Zahlungen als Anreiz für den Arbeitnehmer zum Wechsel in die Transfergesellschaft.
- ERFOLGSPRÄMIE** Zahlung des Arbeitgebers an die Transfergesellschaft für erfolgreiche Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Transfergesellschaft (möglichst ›Job to Job‹).
- ESF-FÖRDERUNG** Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds, die bei der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld zusätzlich zur Qualifizierung der Arbeitnehmer beantragt werden können.
- INTEGRATIONSPLAN** Auf Grundlage des Profilings erstellter individueller Berufswegeplan, der eine Zielvereinbarung zur Integration des Arbeitnehmers in Arbeit beinhaltet.
- INTERESSENAUSGLEICH** Instrument der betrieblichen Mitbestimmung (§ 112 BetrVG). Dient der Vermeidung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer, die von der betrieblichen Restrukturierung betroffenen sind und regelt die Umsetzung der geplanten Betriebsänderung. Schriftform zwingend und von Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterschreiben.
- HÄRTEFONDS** Mittel, die zur Minderung von Härtefällen zur Verfügung stehen, die vom Transfersozialplan nicht abgedeckt werden.
- MOBILITÄTSHILFEN** Im Transfersozialplan festgelegte finanzielle Unterstützung zur Förderung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.
- PROFILING** Analyse der Stärken und Schwächen (Eingliederungsaussichten) der Teilnehmer. Beim Eintritt in eine Transfergesellschaft vor dem Übergang vorgeschrieben.
- QUALIFIZIERUNGSBUDGET** Die Mittel, die im Transfersozialplan für die Qualifizierung der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft vorgesehen sind.
- REMANENZKOSTEN** Beiträge zur Sozialversicherung, Lohn- und Gehaltszahlungen während des Urlaubs und an Feiertagen sowie Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes.
- TRANSFERAGENTUR** Eine Transferagentur wird vom Unternehmen, das Personal abbaut oder aber (das ist die Regel) bei einer vom Unternehmen beauftragten Beratungsfirma eingerichtet. Sie berät, vermittelt und betreut die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten während der Kündigungsfrist. Ziel ist es, im Rahmen der Förderung nach § 216a SGB III die Vermittlungschancen zu verbessern und den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu verhindern (z. B. Planung künftiger Berufsweg, Bewerbungstraining, Akquisition und Vermittlung offener Stellen).
- TRANSFERGESELLSCHAFT** Ein Unternehmen, dessen Gegenstand die befristete Aufnahme von Arbeitnehmern in ein Arbeitsverhältnis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch Vermittlung und Qualifizierung im Auftrag des Personal abgebenden Arbeitgebers ist. Die juristische Bezeichnung hierfür ist die betriebsorganisch eigenständige Einheit (bee). Es werden auch Bezeichnungen wie Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, Auffanggesellschaft oder Ähnliches verwendet.
- TRANSFERKURZARBEITERGELD** Zahlung der Agentur für Arbeit an die Arbeitnehmer, um das ausgefallene Entgelt während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft zu ersetzen. Das Transferkurzarbeitergeld beträgt 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettolohnes, abhängig davon, ob Kinder zu berücksichtigen sind. Die Einzelheiten können dem Merkblatt 8c der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.
- TRANSFERMASSNAHMEN** Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb statt und umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber beteiligt. Transfermaßnahmen müssen durch einen Dritten (Träger) durchgeführt werden. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.
- TRANSFERSOZIALPLAN** Der Transfersozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die die Unterstützung des Transfers der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung regelt. Im Vordergrund steht die Verwendung von Abfindungsleistungen für Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.
- TURBO- / SPRINTPRÄMIE** Ein finanzieller Anreiz für den Arbeitnehmer, die Beschäftigung in der Transfergesellschaft möglichst schnell durch Arbeitsaufnahme in einem Betrieb oder durch Wechsel in die Selbstständigkeit zu beenden.
- ZWEITARBEITSVERHÄLTNIS** Während Transferkurzarbeit ist es möglich, dass der Arbeitnehmer ein Zweitarbeitsverhältnis (neben dem zur Transfergesellschaft) aufnimmt. Das Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft ruht in dieser Zeit. Es handelt sich in der Regel um eine Form der Arbeitserprobung.

* ZUSAMMENGESTELLT VON DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, STAND 20.09.2008

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

Telefon 0421-36301-962 oder -965

mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de



www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung