

## Beschäftigtertransfer

Beschäftigtertransfer ist ein Arbeitsmarktinstrument, um unvermeidbaren Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und betroffene Mitarbeiter wieder erfolgreich in Arbeit zu bringen. Professionell umgesetzt, befördert er notwendigen Strukturwandel, sichert fachliche Qualifizierung, schafft stabile Rahmenbedingungen für Beschäftigungsübergänge und mobilisiert finanzielle Beiträge von Unternehmen für die aktive Arbeitsförderung.

Die dazugehörigen Transfergesellschaften sind in den vergangenen Jahren auf dem deutschen Arbeitsmarkt daher zu unverzichtbaren Dienstleistern geworden. Sie werden über ein gesetzlich definiertes Verfahren (§§ 110, 111, 111 a SGB III) in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit dem Unternehmen und den Sozialpartnern initiiert. Sie sind ein wichtiges Arbeitsmarktinstrument.

Sie helfen dem abgebenden Unternehmen einen unvermeidbaren Arbeitsplatzabbau sozialverträglich zu gestalten und den entlassenen Arbeitnehmer<sup>1</sup> bei der beruflichen Neuorientierung und dem Arbeitsplatzwechsel. Die Einigung erfolgt meist über einen Zusatz im Sozialplan oder über einen eigens verabschiedeten Transfersozialplan, der den Arbeitnehmer konkrete Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote macht.

### Arbeitnehmer in individueller Betreuung

Eine Transfergesellschaft ist ein Unternehmen, das von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer für längstens zwölf Monate aufnimmt und innerhalb dieser Zeit ihre Vermittlungschancen durch individuelle Betreuung erhöht. Sie verfolgen hierbei ein klar definiertes Ziel: Die Vermittlung in neue Beschäftigung! Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer immer freiwillig.

Die Arbeitnehmer – nunmehr in einer Transfergesellschaft befristet beschäftigt – profitieren von den bestehenden Kontakten der Transfergesellschaften zu den Unternehmen und bekommen das Angebot verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen: Berufs- und Karriereberatungen, Bewerbungstraining, Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen, Potenzialanalysen und Betriebspraktika. Die finanzielle Basis für sie bildet das Transferkurzarbeitergeld. Die Verhinderung der Arbeitslosigkeit und somit die Vermittlung in Arbeit ist das erste Ziel der

Transfergesellschaften. Wichtig für die Arbeitnehmer hierbei ist, dass es bei Nichtvermittlung keine negativen Auswirkungen auf einen anschließenden Bezug von Arbeitslosengeld gibt.

### Unternehmen tragen Verantwortung

Die Finanzierung der Transfergesellschaft erfolgt über das Unternehmen. Das Entgelt in Höhe von 60 bzw. 67% des letzten Nettoeinkommens der Arbeitnehmer trägt die Agentur für Arbeit. Der Bezug des Transferkurzarbeitergeldes ist auf maximal zwölf Monate begrenzt und wird häufig von den betroffenen Unternehmen „aufgestockt“, so dass die Arbeitnehmer der Transfergesellschaft häufig etwa 80% ihres letzten Nettoeinkommens erhalten können. Je nach Gestaltung kann die Transfergesellschaft im Vergleich zur Kündigungsfrist sogar kostenneutral für das Unternehmen sein.

Solange die Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft verbleiben, trägt das Unternehmen den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsleistungen. Dies entlastet die Sozialkassen enorm.

### Gesamtkosten Transfergesellschaft

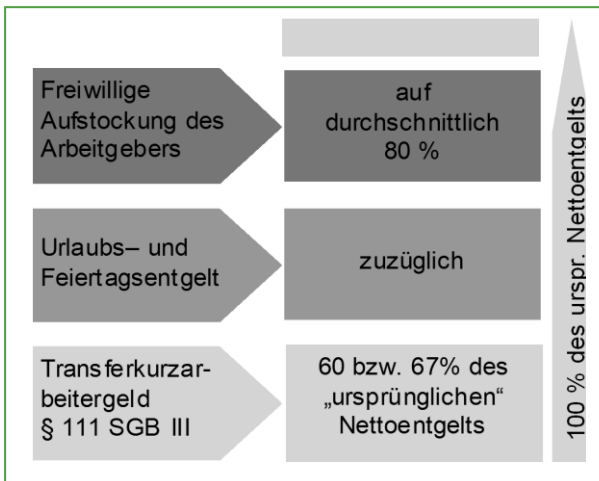
Die Gesamtkosten der Transfergesellschaft inklusive der Transferkurzarbeitergelder verteilen sich wie folgt auf die abgebenden Unternehmen und auf die Bundesagentur für Arbeit:

SV-Beiträge auf 80% des Bruttoentgelts	
Aufstockungsbetrag	
Bezahlte Urlaubs- und Feiertage	
Gesetzliche Unfallversicherung	Kurzarbeitergeld
Beteiligung an Qualifizierungskosten	Beteiligung an Qualifizierungskosten
Kosten Profiling und berufliche Orientierung	Kosten Profiling und berufliche Orientierung
<b>Arbeitgeber</b>	<b>Agentur für Arbeit</b>

<sup>1</sup> Aufgrund der besseren Lesbarkeit sind mit der Bezeichnung „Arbeitnehmer“ stets auch Arbeitnehmerinnen angesprochen.

## Entgelt für die Arbeitnehmer

Die Höhe der Nettoabsicherung in der Transfergesellschaft wird im Sozialplan festgelegt und liegt häufig etwa bei 80 - 85% der vorherigen Bezüge. In der unten aufgeführten Tabelle verteilt sich das Entgelt wie folgt auf die verschiedenen Akteure Transfergesellschaft, Bundesagentur für Arbeit und Unternehmen.



## Die Transferagentur

Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III – die sogenannte Transferagentur – bietet noch während des Beschäftigungsverhältnisses in einem Unternehmen individuelle Lösungen für die Arbeitnehmer.

Dem Unternehmen ermöglicht die Transferagentur eine konfliktarme Gestaltung des notwendigen Trennungsprozesses. Langwierige und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten können vermieden werden und das Unternehmen zeigt seine soziale Verantwortung nach innen und nach außen. Es finanziert die Maßnahmen vor und kann bis zu 50% der Kosten (maximal 2.500€) von der Agentur für Arbeit pro Arbeitnehmer erstattet bekommen.

Die Transferagentur ist kein neuer Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer verbleiben bis zum Ende ihrer Kündigungsfrist im Betrieb und bekommen eine intensive Bewerbungsberatung mit einer Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie, Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Hilfe bei Erstkontakten und Vorstellungsgesprächen und gegebenenfalls berufliche Weiterbildung. Die Maßnahmen in der Transferagentur finden während der Arbeitszeit statt. Mit Ende des Arbeitsverhältnisses im „Altbetrieb“ endet für die Arbeitnehmer auch die Transferagentur.

## Vorteile von Transfermaßnahmen

Transfer im Einsatz als arbeitsmarktpolitisches Instrument schafft eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Zudem entlastet es die Sozialkassen und nimmt die Unternehmen in die Verantwortung, sich gegenüber ihren zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortlich zu zeigen.

### Für die Arbeitnehmer:

- Vermittlung von Arbeit in Arbeit.
- Fortbildung/Qualifizierung zur Anpassung an die aktuellen Anforderungen.
- Ausreichender Zeitraum zur Neuorientierung.
- Sozialversicherungsrechtliche Besserstellungen.

### Für die Unternehmen:

- Imagegewinn durch sozialverträgliche Lösungen.
- Schnellere Restrukturierungen durch einvernehmliche Überleitung.
- Rechtssichere Umsetzung des Stellenabbaus.

## Weitere PEAG Fakt-Publikationen:

- **Arbeitnehmerüberlassung** – ein weiterer Baustein für wirtschaftlichen Erfolg.
- **Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung** – Konzept gemeinsamer Verantwortungen.
- **Zeitarbeit als Flexibilitätsreserve** – Instrument, um auf wirtschaftliche Arbeitsbedarfe zu reagieren

## Kontakt:

PEAG Transfer GmbH  
Märkische Str. 8 - 10  
44135 Dortmund  
0231 56785-170  
[info@peag-online.de](mailto:info@peag-online.de)  
[www.peag-online.de](http://www.peag-online.de)

## Stand: 2017