

---

Professionelle Hilfe bei Stellenverlust

# TRANSFERGESELLSCHAFT

Gernot Mühge, Helex Institut

Januar 2017

---

Strukturwandel und Unternehmenskrisen führen regelmäßig zu Restrukturierungen und massiven Entlassungen in Unternehmen. Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, können Betriebsräte und Arbeitgeber eine Transfergesellschaft einrichten. Diese berät professionell und unterstützt bei der Stellensuche. Der Kartenstapel bietet einen kompakten Einstieg in das Thema „Transfergesellschaft“.

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Was ist eine Transfersgesellschaft?</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vorteile für die Beschäftigten</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Rechtliche Struktur</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Sozialplangestaltung und Trägerauswahl</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Qualifizieren in der Transfersgesellschaft</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Erwartungen an eine Transfersgesellschaft</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Verbreitung von Transfersgesellschaften und -trägern</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Weiterführende Informationen</b>	<b>9</b>
	<b>Über den Autor</b>	<b>10</b>

## 1 Was ist eine Transfergesellschaft?

Strukturwandel und einzelbetriebliche Unternehmenskrisen führen regelmäßig zu Restrukturierungen und massiven Entlassungen in Unternehmen. Für die Beschäftigten ist der Stellenverlust unmittelbar mit erheblichen materiellen sowie psychosozialen Risiken verbunden. Viele befürchten angesichts der unsicheren beruflichen Zukunft den sozialen Abstieg aus ihrem bisherigen Berufsleben.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder in angemessene Beschäftigung zu bringen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bietet das Arbeitsförderungsrecht mit den Instrumenten des Beschäftigtentransfers gute Alternativen: Betriebsräte und Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine Transfergesellschaft oder eine Transferagentur einzurichten. Das größere dieser Instrumente, die Transfergesellschaft, besteht aus professioneller Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Stelle. Sie schafft Qualifizierungsmöglichkeiten und baut verschiedene Brücken in den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigten gehen dazu mit dem Anbieter der Transfermaßnahmen ein befristetes Arbeitsverhältnis ein, das von der Bundesagentur für Arbeit für maximal 12 Monate unterstützt wird. Das kleinere Instrument, die Transferagentur, kann kurzfristig eingerichtet werden. Sie findet während der Kündigungsfrist statt und bietet primär Unterstützung und Beratung bei der Stellensuche und bei Bewerbungen. Beide Instrumente werden oftmals miteinander kombiniert.

Für Betriebsräte, die sich erstmals mit Personalabbau auseinandersetzen müssen, ist die Einrichtung einer Transfergesellschaft in einer ohnehin schwierigen Phase nicht leicht. Die Kernfrage, die sie sich stellen müssen, lautet: Sollen die betroffenen Beschäftigten neben der Abfindung eine arbeitsmarktpolitische Absicherung erhalten, die großteils aus dem Sozialplan finanziert werden muss?

## 2 Vorteile für die Beschäftigten

Beschäftigte sind oftmals überfordert mit der Entscheidung, ob sie in die Transfergesellschaft wechseln sollen oder nicht. Sie kennen vielfach das Modell des Beschäftigtentransfers nicht. Und in der belastenden Situation des Arbeitsplatzverlusts sind sie kaum in der Lage, die rechtlichen Konsequenzen ihrer Entscheidung für oder gegen den Transfer abzuschätzen. In dieser Situation sprechen in erster Linie die finanziellen Vorteile dafür, in die Transfergesellschaft überzutreten: Die Rede ist insbesondere vom Arbeitslosengeld I (ALG I).

Die Transfergesellschaft bietet den Vorteil eines monatlichen Entgelts, das normalerweise über dem Niveau von Arbeitslosengeld I liegt. Der Grund dafür: Sozialpläne sehen in der Regel eine Aufstockung des Transfer-Kurzarbeitergelds auf z. B. 80 oder 85 Prozent des vormaligen Nettoentgelts vor. Zudem bleiben Ansprüche an ALG I über die Transfergesellschaft hinweg in voller Höhe erhalten, so dass die Beschäftigten in der Summe Zeit gewinnen, bis der ALG I-Bezug ausläuft.

Ungeachtet aller finanziellen Vorteile ist das Herzstück der Transfergesellschaft die professionelle arbeitsmarktpolitische Beratung und Qualifizierung der Beschäftigten. Studien von Helex zeigen: Letztere lernen erst während der Zeit in der Transfergesellschaft und mit den ersten praktischen Erfahrungen diese arbeitsmarktpolitische Leistung zu schätzen. Eine wichtige Funktion für viele Beschäftigte ist z. B. die Hilfe beim Bewältigen einer als Schock empfundenen Entlassungssituation. Auch die Beratungsleistung, die weitgehend frei von Druck und Sanktionsandrohungen ist, wird positiv bewertet. Darüber hinaus umfasst die Transferberatung ein breites Spektrum an Maßnahmen und Inhalten. Sie bietet fachliche Qualifizierungen und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt, professionelle Unterstützung bei der Stellensuche und Arbeitsaufnahme, Praktika und die Möglichkeit zur Probearbeit bei potenziellen neuen Arbeitgebern.

### 3 Rechtliche Struktur

Für ihre Zeit in der Transfergesellschaft gehen die Beschäftigten ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis mit dem Träger der Transfermaßnahmen ein. Sie arbeiten in dieser Zeit unter den Bedingungen von Kurzarbeit Null – das heißt, sie sind formal von Arbeitsleistungen freigestellt und beziehen von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld anstelle eines Arbeitsentgelts. Diese vielen Aspekte des Arbeitsvertrags machen deutlich: Die Transfergesellschaft ist ein rechtlich kompliziertes Konstrukt. Sie steht auf vier Säulen:

- Der Ausgangspunkt jeder Transfergesellschaft ist der **Transfersozialplan**. Er enthält neben den Abfindungen Regelungen zur Finanzierung des Transfers: Die Kosten des Trägers für seine Beratungsleistungen und – dies ist ein entscheidender Punkt – die Qualifizierungsmaßnahmen werden größtenteils aus dem Sozialplan finanziert. Das bedeutet: Die arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten, über die der Träger verfügt, hängen maßgeblich von den Qualifizierungsmitteln ab, die der Sozialplan zur Verfügung stellt.
- Jeder Beschäftigte, der in die Transfergesellschaft überwechseln möchte, schließt mit seinem alten Arbeitgeber und dem Träger der Maßnahme einen so genannten Dreiseitigen Vertrag ab – auch **Drei-Parteien-Vertrag** genannt. Er beinhaltet 1) einen Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgeber, 2) einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Träger der Transfergesellschaft (auf Basis von Kurzarbeit Null) und 3) einen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und Transferträger über die Finanzierung und Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Beratung.
- Die Beschäftigten erhalten während der Transfergesellschaft **Transfer-Kurzarbeitergeld** (T-KuG), das der Höhe von Arbeitslosengeld I entspricht. Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit an den Träger ausgezahlt, der es an die Beschäftigten in der monatlichen Entgeltzahlung weiterreicht. Das Kurzarbeitergeld wird oftmals mit Mitteln aus dem Sozialplan aufgestockt.

- Als neuer Arbeitgeber der Beschäftigten ist der **Träger der Transfermaßnahme** schließlich für die Rahmenbedingungen und die Qualität der Beratung verantwortlich.

Betriebsräte stehen vor einer anspruchsvollen Aufgabe: Sie müssen das Volumen des Sozialplans verhandeln und den Sozialplan gestalten, der die Grundlage der Arbeitsmarktpolitik in der Transfergesellschaft schafft. Zudem sollten sie die Auswahl des richtigen Trägers sorgfältig vorbereiten und durchführen.

## 4 Sozialplangestaltung und Trägersauswahl

Betriebsräte, die sich in der Verhandlung eines Sozialplans für eine Transfergesellschaft einsetzen, müssen vielen Anforderungen gerecht werden. Diese setzen sich im Wesentlichen aus vier Elementen zusammen:

- den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber um den Sozialplan und sein finanzielles Volumen,
- der inhaltlichen Gestaltung des Transferkonzepts im Sozialplan,
- der Auswahl eines Transferträgers,
- der Begründung der Ergebnisse gegenüber den betroffenen Beschäftigten.

In der finanziellen und inhaltlichen Gestaltung des Sozialplans kann der Betriebsrat die arbeitsmarktliche Wirkung der Transfergesellschaft entscheidend beeinflussen: durch Prämien und die Modalitäten der Abfindung, durch Aufstockung, Qualifizierungsbudgets etc. Um eine hohe Qualität der Transferberatung und Qualifizierung zu erreichen, ist es wichtig, für eine gute Mittelausstattung der Transfergesellschaft und möglichst eine volle Laufzeit von zwölf Monaten zu sorgen. Hat der Betriebsrat keine oder nur wenig Erfahrung mit Transfersozialplänen, ist aufgrund der Komplexität des Beschäftigtentransfers eine Unterstützung durch unabhängige externe Experten unbedingt ratsam. Auch die Erfahrung des Trägers der Maßnahmen – sofern er bereits feststeht – sollte für die Gestaltung des Sozialplans genutzt werden.

Der Betriebsrat sollte ferner an der Auswahl des Trägers beteiligt sein und sich die Transfer- und Beratungskonzepte verschiedener Anbieter erläutern lassen. Anhaltspunkte für die Auswahlentscheidung sind unter anderem das Beratungs- und Qualifizierungskonzept, die Verlässlichkeit, die Erfahrung des Trägers mit den betreffenden Berufsgruppen und seine regionale Vernetzung. Unabhängige wissenschaftliche Evaluationen des Trägers und Referenzen durch andere Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter geben ebenfalls wichtige Orientierung.

Die Begründung der Transfergesellschaft gegenüber den Beschäftigten wird von vielen Betriebsräten als schwierig empfunden, da die Beschäftigten teilweise skeptisch gegenüber dem oftmals unbekanntem Instrument Transfergesellschaft eingestellt sind. Hier kann der Verweis auf die guten Ergebnisse von Transfergesellschaften in wissenschaftlichen Studien hel-

fen. Aber die Transfergesellschaft lässt sich auch als wesentliches Element eines Interessenausgleichs begründen. Insbesondere Investitionen in ihren aktiven Teil – Beratungsqualität, Qualifizierung, Laufzeit – helfen jenen Beschäftigten am meisten, die mit Problemen und längeren Suchzeiten auf dem Arbeitsmarkt rechnen müssen. Diese Mittel bilden einen Ausgleich ihrer Nachteile im besten Sinne.

## **5 Qualifizieren in der Transfergesellschaft**

Neben der Beratung und Unterstützung in der Suche nach neuer Beschäftigung gehören berufsfachliche Qualifizierungen zu den Kernaktivitäten der Transfergesellschaft. Betriebsräte haben wesentlichen Einfluss auf die Rahmenbedingungen für Qualifizierungen im Transfer, da diese zu großen Teilen aus Mitteln des Sozialplans finanziert werden. Die Praxis zeigt: Vorbereitung und Durchführung sinnvoller Qualifizierungen setzen zudem die möglichst volle Laufzeit der Transfergesellschaft von zwölf Monaten voraus.

Die Nutzung von Sozialplanmitteln für einen Qualifizierungstopf der Transfergesellschaft ist aus Sicht der Betroffenen sinnvoll und ein wichtiger Teil des Nachteilsausgleichs des Sozialplans. Berufsfachliche Qualifizierungen stärken die Beschäftigungsfähigkeit; sie vergrößern die beruflichen Handlungsspielräume der Transfer-Beschäftigten und verbessern ihre Chancen auf neue Beschäftigung.

Aber auch vor dem Hintergrund neuer Fördermöglichkeiten lohnt sich die Investition in Qualifizierung. Der im Sommer 2016 neu eingeführte § 111a SGB III eröffnet Transferteilnehmern, die gering qualifiziert und älter als 45 Jahre sind, den Zugang zu Maßnahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung während der Transferzeit. Zielt die Weiterbildung auf den Abschluss einer Berufsausbildung, kann sie auch über die Transferzeit hinaus gefördert werden. Weiterbildungsmaßnahmen, die innerhalb der Transferzeit stattfinden, werden zu 50 Prozent durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. In den Fällen, in denen der Personalabbau auf einer Insolvenz beruht, ist es zudem möglich, die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers zu senken, um auch in Insolvenzfällen die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Transfer umfassend zu ermöglichen.

## **6 Erwartungen an eine Transfergesellschaft**

Beschäftigte, die ihre Stelle verloren haben, wünschen sich eine sichere neue Beschäftigung. Diese möchten sie idealerweise aus der Transfergesellschaft heraus aufnehmen, ohne Phase der Arbeitslosigkeit. Deswegen wird vielerorts die Frage nach der Vermittlungsquote in Beschäftigung gestellt. Diese ist im Vorfeld schwer abzuschätzen, zudem eignet sie sich nicht als Indikator für die Qualität der Beratungsarbeit. Das Risiko der nachfolgenden Arbeitslosigkeit hängt von vielen Faktoren ab: etwa von der Qualifikation- und Altersstruktur der Beschäftigten oder von der Aufnahmefähigkeit des örtlichen Arbeitsmarkts hinsichtlich ihrer beruflichen Profile. Die

Hauptaufgabe von Transferträgern liegt darin, die Beschäftigten in ihren Suchprozessen intensiv zu unterstützen und ihre beruflichen Handlungsspielräume durch Beratung und Qualifizierung zu erweitern.

Viele Beschäftigte fürchten ferner, dass Transfergesellschaften verstärkt in prekäre Beschäftigung, insbesondere in Leiharbeit vermitteln. Eine aktuelle Helix-Studie über den Beschäftigtertransfer in der Insolvenz der Bau-marktkette Praktiker zeigt das Gegenteil: Übergänge aus dem Transfer in befristete Arbeitsverträge liegen unter dem Durchschnitt des allgemeinen Arbeitsmarkts, Vermittlungen in Leiharbeit sind außerordentlich gering.

Ein wichtiger Faktor, um die Qualität einer arbeitsmarktpolitischen Beratung zu bewerten, ist die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Arbeit der Träger. Auch hier messen Evaluationen von Transferprojekte gute bis hervorragende Leistungen der Träger: Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer zeigt sich mit der Beratung und Unterstützung der Träger zufrieden oder sehr zufrieden. Der Grund dafür, dass die Beratung als hochwertig empfunden wird, liegt darin, dass sie

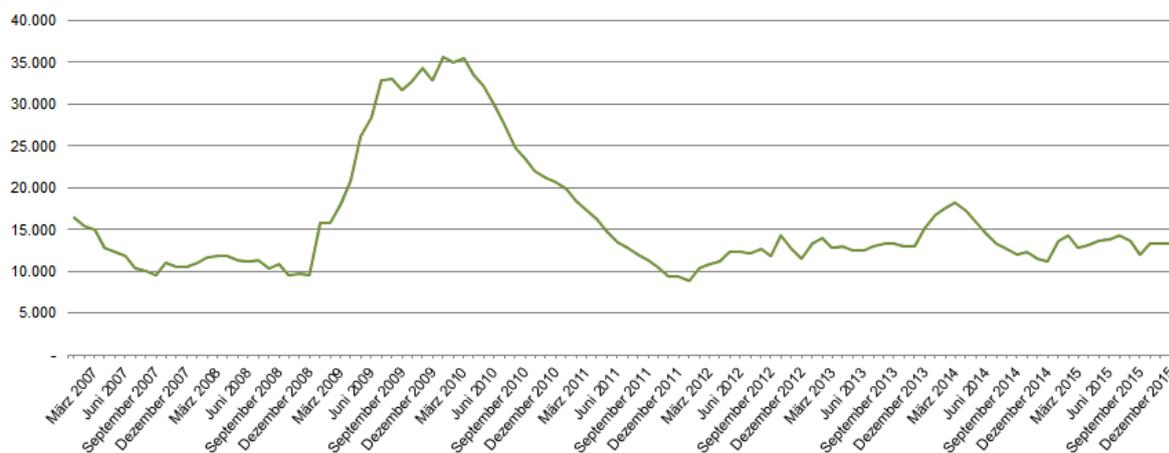
- sich an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientiert,
- eine intensive Zusammenarbeit bietet, die auf die Belastung durch den „Entlassungsschock“ angemessen reagieren kann und
- die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihren Suchprozessen auf dem Arbeitsmarkt nicht unter Druck setzt, sondern in ihrer Umbruchsituation fördert und unterstützt.

## **7 Verbreitung von Transfergesellschaften und -trägern**

Vergleicht man die Transfergesellschaft mit anderen Instrumenten, insbesondere mit der konjunkturellen Kurzarbeit für zeitlich begrenzten Arbeitsausfall, erscheint sie als ein relativ kleines Instrument. Zum Stand Dezember 2015 bezogen insgesamt 13.282 Personen aus 534 Betrieben Transferkurzarbeitergeld. Zum Vergleich: Der Anzahl der Personen, die zum gleichen Zeitpunkt Konjunkturkurzarbeitergeld bezogen, lag mit 39.102 etwa dreimal so hoch. In der Differenzierung der Förderfälle nach Branchen überwiegt zum Berichtszeitpunkt das produzierende Gewerbe: Aus ihm stammen knapp 70 Prozent der Bezieher/-innen von Transferkurzarbeitergeld.

## Bezieher/-innen von Transfer-Kurzarbeitergeld 2007 bis 2015

Deutschland  
Januar 2007 bis Dezember 2015



Quelle und Darstellung: Bundesagentur für Arbeit

Die Trägerlandschaft des Beschäftigtertransfers besitzt eine heterogene Struktur: Die Eigenschaften der Träger variieren hinsichtlich ihrer Größe und regionalen Reichweite, ihres gesamten Angebotspektrums sowie ihrer Entstehungsgeschichte. Die Universität Hildesheim ermittelte in einer Helex-Studie über Träger von Transfermaßnahmen insgesamt 110 Unternehmen, die Maßnahmen des Beschäftigtertransfers als Haupt- oder Nebengeschäft anbieten.

Aufgrund der Trägerlandschaft, der Landesarbeitsmarktpolitik und verschiedener Initiativen zur Förderung des Beschäftigtertransfer bildet Nordrhein-Westfalen (NRW) einen Schwerpunkt des Beschäftigtertransfers: Knapp 50 Prozent der Geförderten und etwa ein Drittel der Betriebe mit Transfer-Kurzarbeit konzentrieren sich auf dieses Bundesland. Eine wichtige Institution für die Weiterentwicklung und Professionalisierung der Träger, die Landesgesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), hat ebenfalls ihren Sitz in Bottrop/NRW; auch der Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer (BVTB) mit Sitz in Dortmund ist in diesem Bundesland ansässig.

## 8 Weiterführende Informationen

Thannheiser, Achim/Westermann, Vera (2015): →I [Transferregelungen bei Beschäftigungsabbau](#), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung

Göritz, Berthold/Hase, Detlef/Rupp, Rudi (2016): Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Bund-Verlag

Mühge, Gernot/Schmidt, Heinz Hinrich (2014): →I [Beschäftigtertransfer: Gute Qualität trotz schlechter Rahmenbedingungen](#), WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung

Göritz, Berthold/Hase, Detlef/Krehnke, Anna/Rupp, Rudi (2010): →I [Interessenausgleich und Sozialplan](#), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung

Knuth, Matthias/Kirsch, Johannes/Schwarzkopf, Manuela (2012): →I [Beschäftigtertransfer Plus in NRW](#), Abschlussbericht, Institut Arbeit und Qualifikation

→I [Transferprojekt](#) der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.):

→I [Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer e. V.](#)

---

## Über den Autor

**Gernot Mühge** ist Sozialwissenschaftler und geschäftsführender Gesellschafter am Helex Institut, Bochum. Er leitet dort den Forschungsbereich Restrukturierung und soziale Sicherheit. Seine Forschungsschwerpunkte sind Interne Arbeitsmärkte, Alternativen zu Personalabbau in betrieblichen Krisensituationen und Beschäftigtertransfer.

---

## Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis. Die Reihe "Wissen kompakt" bietet im Kartenstapel-Format anschaulich und komprimiert aufbereitete Hintergrundinformationen zu aktuellen Themen.

Online-Fassung und weitere Themen unter [www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt](http://www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt)

### Kontakt:

Michael Stollt  
Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[mitbestimmungsportal@boeckler.de](mailto:mitbestimmungsportal@boeckler.de)

Hans-Böckler-Stiftung,  
Februar 2017