

FAQ zur Transfergesellschaft

1. Was ist eine Transfergesellschaft?

Die Transfergesellschaft ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das Massentlassungen verzögern soll, indem Arbeitnehmer aus Arbeit in Arbeit unter Vermeidung einer Zwischenphase der Arbeitslosigkeit vermittelt werden sollen.

Zu diesem Zwecke wechseln die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer zeitlich befristet in eine sog. betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit, die meist durch einen externen Spezialisten („die Transfergesellschaft“) angeboten wird. Durch einen dreiseitigen Vertrag zwischen altem Arbeitgeber, Transfergesellschaft und Arbeitnehmer wird das Arbeitsverhältnis zum vormaligen Arbeitgeber beendet und ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft begründet. Die Zeit in der Transfergesellschaft dient der beruflichen Weiterbildung und der Suche nach einem neuen Arbeitsverhältnis. Finanzielle Grundlagen der Tätigkeit einer Transfergesellschaft sind die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III und das Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld) nach § 111 SGB III.

2. Wie wird eine Transfergesellschaft installiert?

Die Transfergesellschaft muss über eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III verfügen, damit die Maßnahmen durch die Agentur für Arbeit gefördert werden können. Grundsätzlich gibt es hierbei zwei unterschiedliche Modelle: Transfergesellschaften können außerhalb des Unternehmens oder aber intern beim Arbeitgeber gebildet werden.

In den meisten Fällen wird man sich über einen spezialisierten Anbieter einer externen Transfergesellschaft bedienen. Seltener wird die interne betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit gewählt, die als eigener Betrieb oder eigene Abteilung in einem Unternehmen etabliert wird, rechtlich also zum Arbeitgeber-Unternehmen gehört. Wichtig ist in diesem Fall, dass eine organisatorisch und räumlich deutliche Abgrenzung zu den übrigen Arbeitnehmern gegeben ist und die betroffenen Arbeitnehmer nicht auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

3. Welche Leistungen erhalten Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft?

Während sie bei der Transfergesellschaft angestellt sind, „arbeiten“ die Arbeitnehmer nicht. Sie profitieren von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und werden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt. Trotzdem handelt es sich um

ein „echtes“ Arbeitsverhältnis. Die Arbeitnehmer können sich somit aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus in Arbeit bewerben, der Bezug von Arbeitslosengeld ist für die Dauer der Transfergesellschaft aufgeschoben und der Arbeitnehmer hat einen ununterbrochenen Verlauf von Entgeltpunkten in der Rentenversicherung. Welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen konkret angeboten werden, ist von der jeweiligen Transfergesellschaft abhängig.

Für die Dauer der Anstellung bei der Transfergesellschaft, maximal jedoch für zwölf Monate, erhalten die Arbeitnehmer das sog. Transferkurzarbeitergeld, das im Ergebnis durch die Agentur für Arbeit getragen wird. Das Transferkurzarbeitergeld beträgt – abhängig davon, ob unterhaltspflichtige Kinder vorhanden sind – 60 % bzw. 67 % des letzten regulären Nettomonatsgehalts, wobei dieses bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gedeckelt ist. Häufig stockt der Arbeitgeber das Transferkurzarbeitergeld auf, in der Regel auf 80 %.

4. Welche Kosten entstehen für den Arbeitgeber?

Die finanzielle Ausstattung der Transfergesellschaft ist – da es sich um Regelungen zum Ausgleich der mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Nachteile handelt – in einem Sozialplan zu regeln. Einen wesentlichen Eckpfeiler stellt das von der Agentur für Arbeit gewährte Transferkurzarbeitergeld dar. Daneben fallen teilweise Sozialversicherungsbeiträge (sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteil), Feiertags- und Urlaubsvergütung, Kosten für die Qualifizierung der Arbeitnehmer (50 % der Kosten werden in der Regel durch die Agentur für Arbeit erstattet) und nicht zuletzt Verwaltungskosten der Transfergesellschaft an.

Die konkret anfallenden Kosten hängen maßgeblich von der Verweildauer der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft ab. Als grobe Faustformel lassen sich jedoch mit einem Monat Kündigungsfrist in etwa zwei Monate Transfergesellschaft finanzieren.

5. Was sind die Vor- und Nachteile einer Transfergesellschaft?

Ein wesentlicher Vorteil für den Arbeitgeber ist die rechtssichere Gestaltung des Personalabbaus. Arbeitnehmer, die durch einen Aufhebungsvertrag aus dem Unternehmen ausscheiden, können keine Kündigungsschutzklage erheben, das Prozessrisiko entfällt. Insbesondere in Fällen, in denen sich die Sozialauswahl schwierig gestaltet, kann dies zu einer signifikanten Kostenentlastung beitragen. Die Einschaltung einer Transfergesellschaft ermöglicht außerdem einen schnelleren Personalabbau, da die betroffenen Arbeitnehmer üblicherweise ihre individuellen Kündigungsfristen ganz oder teilweise in die Transfergesellschaft einbringen. Wenn dies gelingt, entsteht zudem ein positiver Finanzierungseffekt.

Vorteile für den Arbeitnehmer sind zunächst die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung durch Spezialisten und im besten Fall die nahtlose Weitervermittlung in eine Anschlussbeschäftigung. Hinzu kommt die Qualifizierung bzw. Weiterbildung, die von der Transfergesellschaft ermöglicht und finanziert oder zumindest unterstützt wird. Durch die Transfergesellschaft wird zudem das Risiko der Arbeitslosigkeit zumindest hinausgeschoben. Kommt bis zum Ablauf der Verweildauer in der Transfergesellschaft keine Vermittlung des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zustande, ist bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes nicht auf das in der Transfergesellschaft erhaltene, reduzierte Entgelt abzustellen, sondern auf das Entgelt, das nach dem dreiseitigen Vertrag die Grundlage für die Berechnung des Transferkurzarbeitergeldes gebildet hat.

Letztendlich können auch potentielle Investoren von der Transfergesellschaft profitieren, da diese unter Vermeidung eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB die Möglichkeit erhalten, gezielt Arbeitnehmer einzustellen.

Ein Nachteil der Transfergesellschaft ist neben den für den Arbeitgeber oftmals etwas höheren Kosten, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit dennoch besteht. Nicht alle Arbeitnehmer schaffen den Übergang von der Transfergesellschaft in ein neues Arbeitsverhältnis nahtlos. Hier kommt es entscheidend auf die Qualität der Transfergesellschaft an.

6. Welche Arbeitnehmer kommen für den Eintritt in eine Transfergesellschaft in Betracht?

Die Transfergesellschaft sollte grundsätzlich allen vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmern offenstehen. Die Nutzung der Transfergesellschaft, um z. B. ausschließlich rentennahen Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in die Rente zu ermöglichen, ist nicht zulässig.

Vor Übergang in die Transfergesellschaft müssen sich die Arbeitnehmer arbeitssuchend melden und an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen haben, dem sog. Profiling. Diese Maßnahme hat der Transferanbieter mit dem Arbeitnehmer noch vor dem Wechsel in die Transfergesellschaft durchzuführen und das Ergebnis der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

(Stand: 27. April 2020)