

Bericht aus Bonn: Transfergesellschaften genau unter die Lupe nehmen

★★★★ 26 Bewertungen

19.09.2011 | HR-Management

Wenn Unternehmensleitung und Belegschaft vor die Entscheidung über die Einschaltung einer Transfergesellschaft gestellt sind, fehlt ihnen dafür in aller Regel ein objektiver Beurteilungsmaßstab. Daher ist vor der letztendlichen Entscheidung, die Qualität der Gesellschaft kritisch zu prüfen, sagt Dr. Hilmar Schneider vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.



Dr. Hilmar Schneider, Direktor Arbeitsmarktpolitik am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet trat das Beschäftigungschancengesetz in Kraft. In der Tat verheißt der Titel weit mehr als der Inhalt hergibt. Im Wesentlichen ging es um eine Verlängerung der erleichterten Regelungen zur Kurzarbeit, die zu diesem Zeitpunkt kaum noch jemand brauchte. Darüber hinaus widmet sich das Gesetz einigen rechtlichen Details wie beispielsweise einer Verlängerung der Förderung der Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter. Harmlos mutet auch der Passus an, wonach sich künftig vor der Einschaltung von Transfermaßnahmen im Falle

betrieblicher Umstrukturierungen die beteiligte Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen muss.

Letzteres gibt nun offenbar vermehrt Anlass zu Klagen aus den Reihen der Transfergesellschaften, die dadurch ihr Geschäftsfeld beeinträchtigt sehen. Sie schmücken sich gerne mit dem Credo, im Hinblick auf die Vermittlung der von Entlassung Bedrohten einen wesentlich besseren Job zu machen als die Bundesagentur für Arbeit. Das möchte man gerne glauben, doch den Beweis dafür sind sie bislang schuldig geblieben. Da stört es natürlich, wenn sich plötzlich die Bundesagentur einmischt und womöglich Zweifel an den vollmundigen Versprechungen nährt, selbst wenn man ihr in dieser Frage Befangenheit unterstellen darf.

Die Grundidee von Transfermaßnahmen klingt zunächst einmal bestechend. Von Entlassung bedrohte Arbeitnehmer werden für die Dauer von bis zu einem Jahr zu ihrem bisherigen Gehalt in eine Transfergesellschaft übernommen. Während dieser Zeit können sie sich eine neue Stelle suchen und werden darin von der Transfergesellschaft unterstützt. Implizit wird davon ausgegangen, dass es für eine Bewerbung vorteilhafter ist, wenn sie aus einer bestehenden Beschäftigung heraus erfolgt als aus der Arbeitslosigkeit heraus. Die Kosten für die Transfergesellschaft werden im Prinzip aus dem Sozialplanbudget finanziert und von der Bundesagentur für Arbeit mit dem sogenannten Transferkurzarbeitergeld bezuschusst. Die Beschäftigten verzichten dafür auf Abfindungsansprüche. Gelingt es nicht, innerhalb eines Jahres eine neue Beschäftigung zu finden, steht den Betroffenen Arbeitslosengeld zu. Der Bezug von Transferkurzarbeitergeld wird nicht auf die

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld angerechnet.

Der Verzicht auf Abfindungsansprüche kann sich für Arbeitnehmer lohnen, wenn sie durch die Vermittlung in der Transfergesellschaft tatsächlich wesentlich schneller in eine neue Beschäftigung kommen als wenn sie stattdessen als Arbeitslose die Dienste der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen müssten. Eine schon etwas zurückliegende und bis heute nicht widerlegte Untersuchung des IZA ergab jedoch, dass es im Hinblick auf die Vermittlungsgeschwindigkeit im Durchschnitt keinen Unterschied macht, ob die Vermittlung von einer Transfergesellschaft oder der Arbeitsagentur durchgeführt wird. Das schließt nicht aus, dass es einzelne Transfergesellschaften gibt, die den postulierten Ansprüchen tatsächlich gerecht werden. In dem Maße wie das der Fall ist, muss es dann allerdings auch Transfergesellschaften geben, die sich für die Betroffenen gleich doppelt nachteilig auswirken.

Wenn Unternehmensleitung und Belegschaft vor die Entscheidung über die Einschaltung einer Transfergesellschaft gestellt sind, fehlt ihnen dafür in aller Regel ein objektiver Beurteilungsmaßstab. Vermittlungsquoten allein sind dafür nicht ausreichend. Ob beispielsweise eine Vermittlungsquote von 60 % innerhalb eines Jahres gut oder schlecht ist, hängt davon ab, wie hoch die Vermittlungsquote der Arbeitsagentur für vergleichbare Arbeitslose im gleichen Zeitraum gewesen wäre. Selbst eine Vermittlungsquote von 100% ist deshalb für sich allein genommen noch kein Qualitätsbeweis.

An sich müsste es im Interesse guter Transfergesellschaften liegen, ihre Qualität anhand überprüfbarer und aussagefähiger Kriterien unter Beweis zu stellen. Diesen Qualitätsbeweis sind sie bislang jedoch schuldig geblieben. Über die Gründe mag sich jeder selbst ein Urteil bilden. Statt sich über die Einmischung der Bundesagentur für Arbeit zu beklagen, wäre es geschickter, durch nachweisbar bessere Vermittlungsleistungen zu überzeugen. Der Arbeitsmarkt braucht keinen Lobbyismus, sondern Qualitätswettbewerb. Dem könnte sich dann zum Wohle aller auch die Bundesagentur nicht entziehen.

Betriebsbedingte Entlassungen stellen alle Betroffenen vor schwere Herausforderungen. Es ist ihr gutes Recht, eine stichhaltige Begründung von denjenigen einzufordern, die als Außenstehende am Sozialplan teilhaben wollen. Absichtserklärungen und Selbstverpflichtungen von Transfergesellschaften ersetzen keine Fakten.

Ein Betrieb sollte sich nur dann auf das Transfermodell einlassen, wenn die Transfergesellschaft stichhaltig belegen kann, dass ihr Einsatz für die Beschäftigten mehr bringt als Abfindungen.

Unser Experte vom IZA:

Dr. Hilmar Schneider, Direktor Arbeitsmarktpolitik am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit ([IZA](#)), Bonn.

Einmal im Monat erläutert [Dr. Hilmar Schneider](#) die Zukunft der Arbeit aus Sicht des IZA und gibt Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Personalarbeit.

Berichte aus Bonn und Brüssel: Unsere Kolumnenserie

Dr. Hilmar Schneider und Klaus-Dieter Sohn berichten im 14-täglichen Wechsel Aktuelles aus ihrem Fachgebiet.

Die Kolumnen veröffentlichen wir auf unserer Startseite: www.haufe.de/personal

Bericht aus Brüssel



Arbeitnehmerfreizügigkeit

Unser Experte vom *Centrum für Europäische Politik*, Klaus-Dieter Sohn, erläutert in seiner Kolumne, was sich auf der Bühne der europäischen Politik und im EU-Recht tut, sowie welche Folgen dies für Arbeitgeber hat.

» **Mehr**

Bericht aus Bonn



NEU! Mehr unternehmerische Verantwortung für Mitarbeiter

Unser Experte vom *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)*, Dr. Hilmar Schneider, erläutert in seiner Kolumne die Zukunft der Arbeit aus Sicht des IZA und gibt Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Personalarbeit.

» **Mehr**

» **Bericht aus Brüssel: EU-Kommission schlägt europäischen Berufsausweis vor**

News & Themen

Forum

Praxiswissen

[ELENA: Wirtschaftsausschuss beschließt Einstellung des Verfahrens](#)

[Zahlstellen-Meldeverfahren: Änderungen ab 2012](#)

[Porträts der Top 5 des HR Next Generation Award 2011](#)

[Sozialversicherungen werden 2012 für Gutverdiener teurer](#)

[Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung](#)

Bericht aus Bonn: Transfergesellschaften genau unter die Lupe nehmen

★★★★ 26 Bewertungen

19.09.2011 | HR-Management

Wenn Unternehmensleitung und Belegschaft vor die Entscheidung über die Einschaltung einer Transfergesellschaft gestellt sind, fehlt ihnen dafür in aller Regel ein objektiver Beurteilungsmaßstab. Daher ist vor der letztendlichen Entscheidung, die Qualität der Gesellschaft kritisch zu prüfen, sagt Dr. Hilmar Schneider vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.



Dr. Hilmar Schneider, Direktor Arbeitsmarktpolitik am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet trat das Beschäftigungschancengesetz in Kraft. In der Tat verheißt der Titel weit mehr als der Inhalt hergibt. Im Wesentlichen ging es um eine Verlängerung der erleichterten Regelungen zur Kurzarbeit, die zu diesem Zeitpunkt kaum noch jemand brauchte. Darüber hinaus widmet sich das Gesetz einigen rechtlichen Details wie beispielsweise einer Verlängerung der Förderung der Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter. Harmlos mutet auch der Passus an, wonach sich künftig vor der Einschaltung von Transfermaßnahmen im Falle

betrieblicher Umstrukturierungen die beteiligte Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen muss.

Letzteres gibt nun offenbar vermehrt Anlass zu Klagen aus den Reihen der Transfergesellschaften, die dadurch ihr Geschäftsfeld beeinträchtigt sehen. Sie schmücken sich gerne mit dem Credo, im Hinblick auf die Vermittlung der von Entlassung Bedrohten einen wesentlich besseren Job zu machen als die Bundesagentur für Arbeit. Das möchte man gerne glauben, doch den Beweis dafür sind sie bislang schuldig geblieben. Da stört es natürlich, wenn sich plötzlich die Bundesagentur einmisch und womöglich Zweifel an den vollmundigen Versprechungen nährt, selbst wenn man ihr in dieser Frage Befangenheit unterstellen darf.

Die Grundidee von Transfermaßnahmen klingt zunächst einmal bestechend. Von Entlassung bedrohte Arbeitnehmer werden für die Dauer von bis zu einem Jahr zu ihrem bisherigen Gehalt in eine Transfergesellschaft übernommen. Während dieser Zeit können sie sich eine neue Stelle suchen und werden darin von der Transfergesellschaft unterstützt. Implizit wird davon ausgegangen, dass es für eine Bewerbung vorteilhafter ist, wenn sie aus einer bestehenden Beschäftigung heraus erfolgt als aus der Arbeitslosigkeit heraus. Die Kosten für die Transfergesellschaft werden im Prinzip aus dem Sozialplanbudget finanziert und von der Bundesagentur für Arbeit mit dem sogenannten Transferkurzarbeitergeld bezuschusst. Die Beschäftigten verzichten dafür auf Abfindungsansprüche. Gelingt es nicht, innerhalb eines Jahres eine neue Beschäftigung zu finden, steht den Betroffenen Arbeitslosengeld zu. Der Bezug von Transferkurzarbeitergeld wird nicht auf die

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld angerechnet.

Der Verzicht auf Abfindungsansprüche kann sich für Arbeitnehmer lohnen, wenn sie durch die Vermittlung in der Transfergesellschaft tatsächlich wesentlich schneller in eine neue Beschäftigung kommen als wenn sie stattdessen als Arbeitslose die Dienste der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch nehmen müssten. Eine schon etwas zurückliegende und bis heute nicht widerlegte Untersuchung des IZA ergab jedoch, dass es im Hinblick auf die Vermittlungsgeschwindigkeit im Durchschnitt keinen Unterschied macht, ob die Vermittlung von einer Transfergesellschaft oder der Arbeitsagentur durchgeführt wird. Das schließt nicht aus, dass es einzelne Transfergesellschaften gibt, die den postulierten Ansprüchen tatsächlich gerecht werden. In dem Maße wie das der Fall ist, muss es dann allerdings auch Transfergesellschaften geben, die sich für die Betroffenen gleich doppelt nachteilig auswirken.

Wenn Unternehmensleitung und Belegschaft vor die Entscheidung über die Einschaltung einer Transfergesellschaft gestellt sind, fehlt ihnen dafür in aller Regel ein objektiver Beurteilungsmaßstab. Vermittlungsquoten allein sind dafür nicht ausreichend. Ob beispielsweise eine Vermittlungsquote von 60 % innerhalb eines Jahres gut oder schlecht ist, hängt davon ab, wie hoch die Vermittlungsquote der Arbeitsagentur für vergleichbare Arbeitslose im gleichen Zeitraum gewesen wäre. Selbst eine Vermittlungsquote von 100% ist deshalb für sich allein genommen noch kein Qualitätsbeweis.

An sich müsste es im Interesse guter Transfergesellschaften liegen, ihre Qualität anhand überprüfbarer und aussagefähiger Kriterien unter Beweis zu stellen. Diesen Qualitätsbeweis sind sie bislang jedoch schuldig geblieben. Über die Gründe mag sich jeder selbst ein Urteil bilden. Statt sich über die Einmischung der Bundesagentur für Arbeit zu beklagen, wäre es geschickter, durch nachweisbar bessere Vermittlungsleistungen zu überzeugen. Der Arbeitsmarkt braucht keinen Lobbyismus, sondern Qualitätswettbewerb. Dem könnte sich dann zum Wohle aller auch die Bundesagentur nicht entziehen.

Betriebsbedingte Entlassungen stellen alle Betroffenen vor schwere Herausforderungen. Es ist ihr gutes Recht, eine stichhaltige Begründung von denjenigen einzufordern, die als Außenstehende am Sozialplan teilhaben wollen. Absichtserklärungen und Selbstverpflichtungen von Transfergesellschaften ersetzen keine Fakten.

Ein Betrieb sollte sich nur dann auf das Transfermodell einlassen, wenn die Transfergesellschaft stichhaltig belegen kann, dass ihr Einsatz für die Beschäftigten mehr bringt als Abfindungen.

Unser Experte vom IZA:

Dr. Hilmar Schneider, Direktor Arbeitsmarktpolitik am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.

Einmal im Monat erläutert [Dr. Hilmar Schneider](#) die Zukunft der Arbeit aus Sicht des IZA und gibt Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Personalarbeit.

Berichte aus Bonn und Brüssel: Unsere Kolumnenserie

Dr. Hilmar Schneider und Klaus-Dieter Sohn berichten im 14-täglichen Wechsel Aktuelles aus ihrem Fachgebiet.

Die Kolumnen veröffentlichen wir auf unserer Startseite: www.haufe.de/personal

Bericht aus Brüssel



Arbeitnehmerfreizügigkeit

Unser Experte vom *Centrum für Europäische Politik*, Klaus-Dieter Sohn, erläutert in seiner Kolumne, was sich auf der Bühne der europäischen Politik und im EU-Recht tut, sowie welche Folgen dies für Arbeitgeber hat.

» **Mehr**

Bericht aus Bonn



NEU! Mehr unternehmerische Verantwortung für Mitarbeiter

Unser Experte vom *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)*, Dr. Hilmar Schneider, erläutert in seiner Kolumne die Zukunft der Arbeit aus Sicht des IZA und gibt Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Personalarbeit.

» **Mehr**

» **Bericht aus Brüssel: EU-Kommission schlägt europäischen Berufsausweis vor**

News & Themen

Forum

Praxiswissen

[ELENA: Wirtschaftsausschuss beschließt Einstellung des Verfahrens](#)

[Zahlstellen-Meldeverfahren: Änderungen ab 2012](#)

[Porträts der Top 5 des HR Next Generation Award 2011](#)

[Sozialversicherungen werden 2012 für Gutverdiener teurer](#)

[Kündigung wegen verspäteter Krankmeldung](#)