

03.14 KSI



10. Jahrgang
Mai/Juni 2014
Seiten 97–144

Krisen-, Sanierungs-
und
Insolvenzberatung

www.KSIdigital.de

Wirtschaft
Recht
Steuern

Herausgeber:

Peter Depré, Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator (cvm), Fachanwalt für Insolvenzrecht

Dr. Lutz Mackebrandt, Unternehmensberater, Präsidiumsmitglied des BDU

Gerald Schwamberger, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Göttingen

Herausgeberbeirat:

Heinrich Dreyer, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsbeistand, Hannover

Prof. Dr. Paul J. Groß, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Köln

WP/StB Prof. Dr. H.-Michael Korth, Präsident des StBV Niedersachsen/Sachsen-Anhalt e.V.

Prof. Dr. Harald Krehl, DATEV eG, Nürnberg

Prof. Dr. Jens Leker, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Prof. Dr. Andreas Pinkwart, Rektor der Handelshochschule Leipzig (HHL)

Dr. Wolfgang Schröder, Rechtsanwalt und Notar, Berlin

Prof. Dr. Wilhelm Uhlenbruck, Richter a.D., Honorarprofessor an der Universität zu Köln

Udo Wittler, Sanierungs- und Krisenberater, Hamm

*Dr. Bernhard Becker / Phyllis Otten /
Wolfgang Uhlen / Dr. Gert Beelmann*

Die Transfergesellschaft

Ein Sanierungsinstrument für Unternehmen
in der Krise

Sonderdruck der
comes Unternehmensberatung

Die Transfergesellschaft

Ein Sanierungsinstrument für Unternehmen in der Krise

Dr. Bernhard Becker / Phyllis Otten / Wolfgang Uhlen / Dr. Gert Beelmann*

Veränderungen in der Unternehmensumwelt verlangen Anpassungen. In schweren Unternehmenskrisen geht dies häufig mit Veränderungen in der Struktur und Anzahl des Personalbestands einher. Flexibilität in jedem Stadium eines Unternehmens ist hier ein hohes Gut. Mit diesem Beitrag soll aufgezeigt werden, dass das Instrument einer Transfergesellschaft in unterschiedlichen Krisenstadien des Unternehmens helfen kann, eine Sanierung und Fortführung zu unterstützen.

1. Einführung

In Zeiten des Aufschwungs werden quasi automatisch weniger Diskussionen um einen Personalabbau oder die Einführung von Kurzarbeit geführt. Das lässt schnell vergessen, dass weiterhin die wirtschaftliche Entwicklung regelmäßigen Zyklen unterliegt. Die immer dynamischeren wirtschaftlichen Strukturen und die konjunkturellen Schwankungen beeinflussen Unternehmen, sich ständig zu verändern und weiterzuentwickeln¹.

Diese Notwendigkeit der Umstrukturierung, besonders in Krisenzeiten, führt nicht selten zu einer Veränderung der Mitarbeiterstrukturen oder Verringerung des Personalbestands im betroffenen Unternehmen². Flexible und kurzfristig umzusetzende Maßnahmen sind in solchen Fällen gefragt. Der Gesetzgeber hat versucht, mit der Verankerung von Transfermaßnahmen in den §§ 110 und 111 des Sozialgesetzbuchs (SGB) III eine verträglichere Alternative zu schaffen. Das System als solches ist zwar hinlänglich bekannt, wird aber im Mittelstand gerade auch in Krisenzeiten selten angewandt. Dies liegt nicht zuletzt an dem vermeintlich schlechten Ruf des Mediums. So wird beispielsweise in Beiträgen der FAZ und der Wirtschaftswoche die Transfergesellschaft als „Parkplatz für Mitarbeiter“³ oder als Instrument, um „Mitarbeiter bequem loszuwerden“⁴, bezeichnet.

Der nächste Abschwung kommt bestimmt – Grund genug, sich frühzeitig mit den Grundlagen und Möglichkeiten einer Transfergesellschaft in Krisenzeiten auseinanderzusetzen.

2. Einsatz einer Transfergesellschaft

2.1 Alternative Personalabbau-Möglichkeiten

Muss sich das Unternehmen krisenbedingt in der Mitarbeiteranzahl reduzieren, kann das von Fall zu Fall über unterschiedliche Maßnahmen – wie einen Einstellungsstopp, die Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen bis hin zu Aufhebungsverträgen und betriebsbedingten Kündigungen – geschehen. Beim eher einfacheren Fall des Aufhebungsvertrags einigen sich beide Vertragsparteien einvernehmlich auf ein vorzeitiges Vertragsende. Auf diese Weise können Kündigungsfristen in Krisenzeiten umgangen und kurzfristig Personalkosten eingespart werden. In den meisten Fällen zahlt der

Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine vereinbarte Abfindung als Voraussetzung für den Aufhebungsvertrag. Diese Maßnahme bietet jedoch nur in Einzelfällen eine nachhaltige Lösung, da gerade in Krisensituationen häufig Arbeitnehmer nicht bereit sind, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen⁵.

Unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ist auch das Aussprechen einer betriebsbedingten Kündigung bei einem nachweislich dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs und dem Fehlen anderer Beschäftigungsmöglichkeiten für den Betroffenen möglich. Im Vorfeld muss allerdings nach § 1 Abs. 3 KSchG eine Sozialauswahl unter den Gesichtspunkten der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten und einer Schwerbehinderung getroffen werden. Hierbei werden Mitarbeiter, die eine höhere Schutzbedürftigkeit als ihre Kollegen in gleicher Position aufweisen, in der Rangfolge betriebsbedingter Kündigungen zurückgestellt⁶. Betriebsbedingte Kündigungen bergen stets die Gefahr von Kündigungsschutzklagen und damit zusätzlicher finanzieller Belastungen für das Unternehmen⁷.

* Dr. Bernhard Becker, Phyllis Otten, Wolfgang Uhlen: comes Unternehmensberatung GmbH & Co. KG; Dr. Gert Beelmann: Quotac Management GmbH.

1 Vgl. Stock-Homburg/Wolff, Handbuch Strategisches Personal-Management, 1. Aufl. 2011, S. 600.

2 Vgl. Pynes, Human Resource Planning in a Changing World, in: Psychology Business Success, 2013, S. 5.

3 Dommer, Transfergesellschaften, Parkplatz für Mitarbeiter, FAZ vom 13. 5. 2008 S. 1.

4 Hielscher/Schumacher, Transfergesellschaften, Mitarbeiter bequem loswerden, Wirtschaftswoche Online vom 13. 3. 2012.

5 Vgl. Neufeld, Arbeitsrechtliche Sanierung, in: Restrukturierungspraxis, Sanierung und Liquiditätsbeschaffung, 2010, S. 134.

6 Vgl. Neufeld, ebenda, S. 134–135.

7 Vgl. Löw, Stellenabbau, Transfergesellschaften und Outplacements, in: Arbeit und Arbeitsrecht-Personal-Profi, Personalmanagement in Krisenzeiten, 2009, S. 40.

Als weitere bekannte Möglichkeit zum Personalabbau – immer vorausgesetzt, es bestehen aus betriebswirtschaftlicher Sicht keine anderen Alternativen – ist die Aufstellung eines Interessenausgleichs bzw. eines Sozialplans, die regelmäßig unter Einbeziehung des Betriebsrats, der Gewerkschaft und der sonstigen Arbeitnehmervertretungen zu erfolgen hat, zu nennen. Dies ist ein durchaus sinnvolles Instrument, um in schwierigen Zeiten zu einer für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter möglichst einvernehmlichen Lösung zu gelangen.

2.2 Untersuchungszweck

Dieser Aufsatz verfolgt nicht das Ziel, alle möglichen Instrumente zur Umsetzung von betrieblich notwendigen Personalanpassungsmaßnahmen zu bewerten und die jeweiligen Vor- und Nachteile gegenüberzustellen. Vielmehr soll anhand von praktischen Beispielen dargestellt werden, wann und unter welchen Voraussetzungen eine Transfergesellschaft ein probates Mittel zu notwendigen Personalanpassungen sein kann.

2.3 Voraussetzungen für die Implementierung einer Transfergesellschaft

Für die Implementierung einer Transfergesellschaft bestehen sowohl betriebliche als auch persönliche Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen⁸. Bei einer Entscheidung zur Betriebsänderung, die schwerwiegende Folgen – wie beispielsweise Massenentlassungen – für die Mitarbeiter haben kann, müssen frühzeitig sowohl der Betriebsrat als auch die Bundesagentur für Arbeit informiert werden. Dies sehen sowohl § 2 Abs. 3 SGB III als auch § 17 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 KSchG vor⁹. Nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gelten als Betriebsänderung die nachfolgend genannten Sachverhalte:

- Stilllegung des gesamten oder von Teilen des Betriebs,
- Verlegung von wesentlichen Betriebsteilen,
- Zusammenschluss mit oder die Spaltung von anderen Betrieben,
- grundlegende Änderungen der Organisation, des Zwecks oder der Betriebsanlagen sowie
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren.

Betriebliche Voraussetzungen	Persönliche Voraussetzungen des Arbeitnehmers
<ul style="list-style-type: none"> ■ Personalanpassungen aufgrund einer Betriebsänderung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bedrohung durch Arbeitslosigkeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Überführung der Betroffenen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Beginn einer Berufsausbildung im Anschluss
<ul style="list-style-type: none"> ■ Diese beE muss im Sinne der Maßnahme und in Bezug auf die Vermittlungschancen in neue Beschäftigungsverhältnisse erfolgreich sein 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Melden bei der Bundesagentur für Arbeit vor dem Übergang in die beE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Bestehen eines Qualitätssystems 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an einer Profilingmaßnahme¹²

Die ausführliche Beschreibung der geplanten Maßnahme wird im Rahmen eines zu verhandelnden Interessenausgleichs dokumentiert. Aus dem Interessenausgleich soll hervorgehen, wann die Maßnahme erfolgt und welche Konsequenzen diese für die Betroffenen im Unternehmen hat. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiter verhandelt – die sog. Sozialauswahl¹⁰. Mit Formulierung des Sozialplans, welcher auf Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretern bzw. dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung basiert, wird der Beschäftigungstransfer beschrieben¹¹. Zweck eines Sozialplans ist es, durch die Betriebsänderung entstehende Nachteile für die Mitarbeiter auszugleichen und aktive Hilfestellung bei der Erlangung neuer Beschäftigungsverhältnisse zu leisten.

Die betrieblichen bzw. persönlichen Voraussetzungen sind der Tab. 1 zu entnehmen.

Sind alle Vorgaben erfüllt, besteht für das abzugebende Unternehmen die Möglichkeit der Gestaltung einer Transfergesellschaft.

2.4 Dreiseitiger Vertrag

Als Grundlage für die rechtsgültige Umsetzung einer Transfergesellschaft wird ein dreiseitiger Vertrag zwischen Arbeitgeber, Beschäftigten und Transferanbieter geschlossen. Mit der Unterzeichnung des Vertrags durch den Arbeitnehmer löst dieser freiwillig das mit dem Unternehmen bestehende Arbeitsverhältnis auf. Hierdurch erlischt der Anspruch, eine Kündigungsschutzklage gegen das abgebende Unternehmen anzustreben. Im Gegenzug wird dem Arbeitnehmer ein befristeter Arbeitsvertrag (bis zu einem Jahr) mit dem ausgewählten

Tab. 1:
Voraussetzungen des
Einsatzes einer Trans-
fergesellschaft
(Quelle: Bundesagentur
für Arbeit, 2013)

8 Vgl. Löw, ebenda, S. 37.

9 Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Transferleistungen: Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, Transferkurzarbeitergeld, 8c Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, 2013, S. 7.

10 Vgl. Shipton/Walk, Personalabbaumaßnahmen, Interessenausgleich und Sozialplan, in: Arbeit und Arbeitsrecht-Personal-Profi, Personalmanagement in Krisenzeiten, 2009, S. 32–33.

11 Vgl. Hamm, Sozialplan und Interessenausgleich, Handlungshilfe für Betriebsräte bei Betriebsänderungen, 4. Aufl. 2004, S. 26–27.

12 Maßnahme, bei der die Kenntnisse, Fähigkeiten und Eingliederungschancen der Teilnehmer festgestellt werden. Vgl. Stock, Die Einsetzung einer Transfergesellschaft unter besonderer Berücksichtigung betriebsverfassungs- und arbeitsförderungsrechtlicher Vorgaben, Diss. Göttingen 2009, S. 15.

Bei mangelnder
Teilnehmerzahl
kann eine Trans-
fergesellschaft
nicht errichtet
werden.

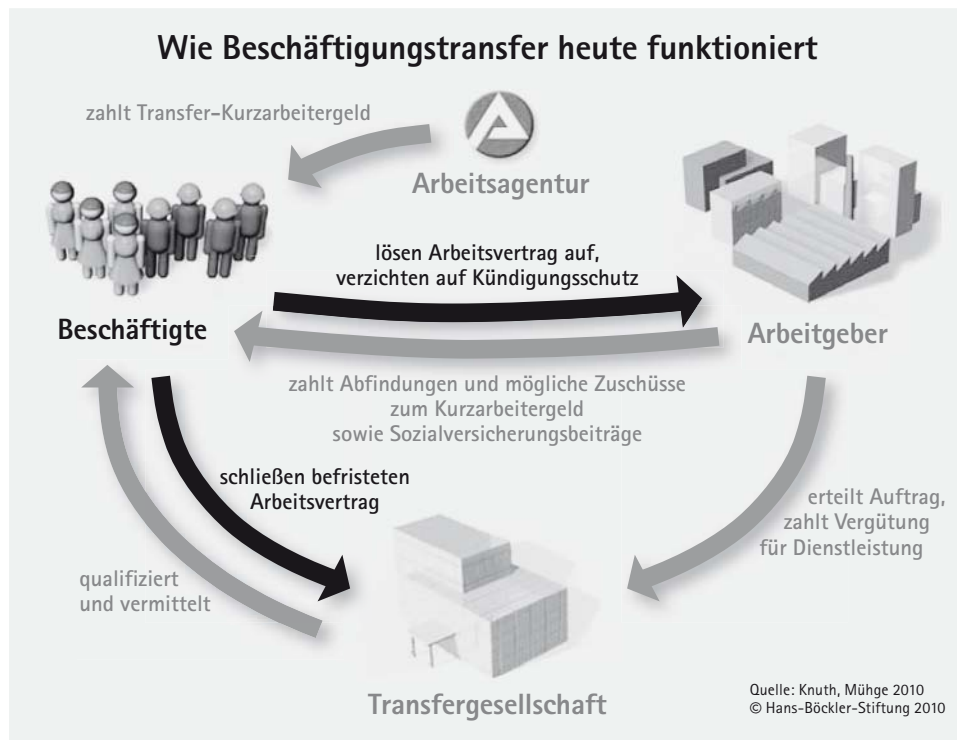


Abb. 1:
Dreiseitiger Vertrag

Transferanbieter angeboten. Dieser Arbeitsvertrag legt nicht nur die Dauer, sondern auch den Inhalt der Transfermaßnahme in Form von Qualifizierungen und die Höhe der Vergütungen fest. Im dritten und letzten Schritt schließt der Arbeitgeber einen Vertrag mit dem Transferanbieter, der die Agentur mit der Umsetzung der im Sozialplan vereinbarten Maßnahmen beauftragt (siehe Abb. 1¹³).

I. d. R. haben die betroffenen Mitarbeiter 14 Tage Zeit, das Sanierungsmodell zu akzeptieren und damit den Übergang in eine Transfergesellschaft mit der Unterzeichnung des Vertrags möglich zu machen. Sobald ein Betriebsrat eingesetzt wird, trifft dieser i. d. R. kollektiv für die Belegschaft eine Entscheidung¹⁴. Das Resultat einer Ablehnung durch die Arbeitnehmer kann sein, dass eine Transfergesellschaft wegen mangelnder Teilnehmerzahl nicht errichtet werden kann.

3. Ausgestaltung der Förderung

3.1 Grundlagen

Zur möglichen Vermeidung von Arbeitslosigkeit leistet die Bundesagentur für Arbeit bei der Vermittlung von gekündigtem Personal in neue Arbeitsverhältnisse finan-

zielle Unterstützung (vgl. §§ 110 und 111 SGB III). Bei den Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III, die i. d. R. vor der Errichtung einer Transfergesellschaft im abbauenden Unternehmen selbst durchgeführt werden, belaufen sich die Zuschüsse auf bis zu 50% der Kosten für die Maßnahme, jedoch nicht mehr als 2.500 € pro gefördertem Teilnehmer¹⁵. Unter Erfüllung aller Erfordernisse gilt ein Rechtsanspruch auf die Förderung in genannter Höhe. Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen bei erfolgreicher Vermittlung eines Teilnehmers in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gem. § 134 SGB III eine Provision von 1.000 € pro vermitteltem Arbeitnehmer in Ansatz gebracht werden. Die neue Tätigkeit muss allerdings mindestens sechs Monate andauern¹⁶.

Die Arbeitnehmer müssen sich nach § 111 Abs. 4 Nr. 4 SGB III unmittelbar, nachdem sie von der Kündigung erfahren haben, beim zuständigen Arbeitsamt arbeitssuchend melden. Das Melden gilt als persönliche Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Leistungen, anderenfalls kann der betroffene

Arbeitnehmer von der Förderung ausgeschlossen werden¹⁷. In der Praxis ist auch eine Massenmeldung in Abstimmung mit der Arbeitsagentur möglich.

3.2 Antragstellung und Berechnung

Der Antrag zur Förderung von Transfermaßnahmen ist mithilfe von Vordrucken bei der Bundesagentur für Arbeit des Bezirks, in dem der Betrieb seinen Sitz hat, zu stellen. Bei Antragstellung müssen alle Voraussetzungen nachweislich erfüllt sein. Der Antrag ist spätestens bis drei Monate nach Beendigung der Transfermaßnahme zu stellen, da ansonsten die Ausschlussfrist verstrichen ist. Um die Zahlung von Transferkurzarbeitergeld (kurz: Transfer-Kug) gewährleisten zu können, muss ein „dauerhaft unvermeidbarer Arbeitsausfall“¹⁸ vorliegen. Diese Auflage schließt ein, dass die Zahlung des Entgelts nicht mehr möglich ist.

Die Zahlung von Transfer-Kug ist zeitlich auf 12 Monate begrenzt, wobei die Transfermaßnahmen in der Praxis häufig auch auf einen kürzeren Zeitraum festgelegt sind. Die rechtzeitige Einschaltung

13 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Transferangebote, Zweiter Puffer in der Krise, Böcklerimpuls 4/2010 S. 4.; Wimmer, Unternehmenssanierung mittels Transfergesellschaften, Diss. Regensburg 2010, S. 21–24.
14 Vgl. Bochmann, Sozialverträgliche Instrumente einer präventiven Arbeitsmarktpolitik, in: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 2011, S. 24.
15 Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Transferleistungen: Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, Transferkurzarbeitergeld, 8c Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, 2013, S. 9.
16 Vgl. ebenda, S. 13.
17 Vgl. ebenda, S. 10.
18 Ebenda, S. 14.

eines Fachberaters sollte sicherstellen, dass auch die darüber hinausgehenden Voraussetzungen berücksichtigt werden.

Das Transfer-Kug wird aus der Differenz zwischen

- dem pauschalisierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und
- dem pauschalisierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt im Anspruchszeitraum (monatsweise)

berechnet (vgl. § 106 SGB III). Das Sollentgelt beschreibt das Bruttoarbeitsentgelt, welches dem Arbeitnehmer bei bestehender Beschäftigung (ohne Mehrarbeit) zugestanden hätte. Das Istentgelt hingegen ist das Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschließlich der Mehrarbeit). Die Berechnung des pauschalisierten Entgeltausfalls ergibt sich nicht nur aus der Differenz zwischen Soll- und Istentgelt, sondern muss zudem um folgende pauschalisierte Abzüge vermindert werden: die Sozialversicherungspauschale, die Lohnsteuer und den Solidaritätszuschlag.

Dabei existieren in der Praxis zwei Leistungssätze, die von der Privatsituation des zu fördernden Arbeitnehmers abhängig sind:

- So erhalten Mitarbeiter, die selbst oder deren Ehegatten mindestens ein Kind haben und bei denen beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, mit 67% einen erhöhten Leistungssatz, der auch Leistungssatz 1 genannt wird.
- Alle übrigen Mitarbeiter werden mit 60% und damit mit dem allgemeinen Leistungssatz, dem Leistungssatz 2, gefördert.

Das Transfer-Kug ist steuerfrei, muss allerdings bei der Einkommensteuererklärung mit angegeben werden, da es bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt wird¹⁹.

3.3 Unternehmensbeitrag

Obwohl die Bundesagentur für Arbeit Unterstützung leistet, ist das abgebende Unternehmen dazu verpflichtet, die sog. Remanenzkosten zu tragen. Zu ihnen gehören sowohl die Beiträge zur Sozialversicherung und Berufsgenossenschaft als auch die Kosten für Urlaubstage und Krankheitsfälle²⁰. Darüber hinaus kann im Sozialplan ein Aufstockungs-

betrag vereinbart werden, sodass die Betroffenen nicht nur 67%, sondern ggf. 80% ihres ursprünglichen Gehalts bekommen. Diesen Aufstockungsbetrag hat der Arbeitgeber dann zusätzlich zu den anderen Kosten zu tragen²¹.

3.4 Beispiel

Nachfolgend wird die Berechnung des Transfer-Kug anhand von Beispieldaten (in Anlehnung an die Bundesagentur für Arbeit) veranschaulicht. Benötigt werden die folgenden Daten:

- Sollentgelt (Bruttoarbeitsentgelt)
- Istentgelt (tatsächliches Bruttoarbeitsentgelt im Kalendermonat)
- Rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle der Bundesagentur für Arbeit²²
- Lohnsteuerklasse
- Leistungssatz (1 oder 2)

Herr Meier ist Angestellter der Muster AG und hat ein Bruttogehalt (ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld) von 3.300 €. Im vergangenen Monat hat er mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 20,50 € tatsächlich 80 Stunden gearbeitet, sodass sein Istentgelt 1.640 € beträgt. Herr Meier ist außerdem Vater von zwei Kindern und gehört der Lohnsteuerklasse 3 an.

Das ihm zustehende Transfer-Kug wird unter Berücksichtigung des Leistungssatzes und mithilfe einer Tabelle der Bundesagentur für Arbeit festgelegt.

Sollentgelt – Rechnerischer Leistungssatz:

$$3.300,00 \text{ €} - 1.538,06 \text{ €} = 1.761,94 \text{ €}$$

Istentgelt – Rechnerischer Leistungssatz:

$$1.640,00 \text{ €} - 868,05 \text{ €} = 771,95 \text{ €}$$

Transfer-Kug:

$$1.761,94 \text{ €} - 771,95 \text{ €} = 595,01 \text{ €}$$

Neues Entgelt:

$$771,95 \text{ €} + 595,01 \text{ €} = 1.366,96 \text{ €}$$

Prozentualer Anteil zum Sollentgelt:

$$1.366,96 / 1.761,94 \text{ €} = 77,6 \%$$

Im vorgestellten Beispiel würde der Arbeitnehmer Meier zuzüglich zu seinem Istentgelt ein Transfer-Kug i.H. von 595,01 € monatlich bekommen. Mithilfe der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit erhält der Mitarbeiter Herr Meier bei 50% seiner abgerufenen Arbeitszeit 77,6% seines vorherigen Sollentgelts.

Eine derartige Rechnung wird in der Praxis nur selten im Vorfeld aufgemacht, sollte aber vielmehr deutlich im Rahmen der anstehenden Maßnahmen im Unternehmen kommuniziert werden.

¹⁹ Vgl. ebenda, S. 20–24.

²⁰ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Transferangebote, Zweiter Puffer in der Krise, Böcklerimpuls 4/2010 S. 4.

²¹ Vgl. Bochmann, Sozialverträgliche Instrumente einer präventiven Arbeitsmarktpolitik, in: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 2011, S. 21.

²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Transferleistungen: Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, Transferkurzarbeitergeld, 8c Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, 2013.

4. Erfahrungen in der Praxis

4.1 Beispiel aus dem Maschinenbau

4.1.1 Ausgangslage

Bei dem ersten Beispiel aus der Praxis handelt es sich um einen Maschinenbauer, der wegen Umsatzeinbußen einen Betriebsstandort schließen musste. Die Schließung betraf 110 Mitarbeiter, die alle in die Transfergesellschaft übergehen sollten. Von den 110 Mitarbeitern entschlossen sich dank der guten Konditionen und einer aktiven Werbung durch den Betriebsrat im Unternehmen 105 Mitarbeiter zu der Maßnahme.

Jeder potenzielle Teilnehmer wurde dem gesetzlich vorgeschriebenen Prozedere vor einem Übergang in eine Transfergesellschaft unterzogen. Über das sog. Profiling sollten die jeweiligen Schwächen, Stärken, Chancen und Risiken ermittelt werden. Das Profiling wurde sowohl in Gruppen als auch einzeln durchgeführt und dauerte nach den gesetzlichen Vorgaben zwei Tage. Im Anschluss daran fanden zwei Wochen lang Schulungen zum Thema „berufliche Orientierung“ statt. Hierfür wurden die 105 Mitarbeiter in Gruppen eingeteilt, die nicht mehr als 20 Teilnehmer umfassten. Je nach Aufnahmefähigkeit und Vereinbarung mit dem abzugebenden Unternehmen fanden die Sitzungen täglich ca. drei Stunden statt. In dieser Zeit wurden die Bewerbungsunterlagen jedes Teilnehmers geprüft, der jeweilige Arbeitsmarkt analysiert sowie Möglichkeiten einiger Teilnehmer zu einem Übergang in den Vorruhestand begutachtet. Nach der zweiwöchigen beruflichen Orientierung begann die Qualifizierungsphase. Je nach Anforderung der jeweiligen Teilnehmer konnten drei- bis viermonatige Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden. In diesem Fall wurden Fortbildungen zur Lager- und Logistikfachkraft sowie Schulungen zur Bedienung von Maschinen angeboten. Parallel zu den Qualifizierungsmaßnahmen wurde stets an der Vermittlung der Teilnehmer in neue Arbeitsverhältnisse gearbeitet. Im Zuge dessen hat der Transferanbieter Unternehmen in der Umgebung auf mögliche Arbeitsplätze angesprochen, um den Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herzustellen.

4.1.2 Erläuterungen und Bewertung

Die Besonderheit dieses Beispiels ist es, dass bereits vor Beginn der Transfergesellschaft

und während der laufenden Kündigungsfristen Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III im abgebenden Betrieb selbst durchgeführt wurden. Der Arbeitgeber stellte die Mitarbeiter einmal pro Woche für eine Stunde von ihrer Arbeit frei, um auf freiwilliger Basis an den Maßnahmen teilnehmen zu können. Es wurden Fototermine wahrgenommen, Bewerbungsunterlagen erstellt und geprüft sowie Betriebsvorstellungen organisiert.

Da die Maßnahme bereits abgeschlossen ist, können konkrete Angaben zum Ergebnis der Transfergesellschaft für die Teilnehmer getroffen werden: Von den 110 Teilnehmern befanden sich nach Ablauf der Maßnahmenzeit 78 in neuen Beschäftigungsverhältnissen. 26 Mitarbeiter hingegen konnten nicht weitervermittelt werden, worunter sich 13 Teilnehmer mit Jahrgang 1954 oder älter befanden. Bereinigt um rentennahe Mitarbeiter und Krankheitsfälle, die aufgrund ihrer Voraussetzungen kaum vermittelbar waren, ergibt sich eine Quote von 75% der Teilnehmer, die nach der Transfergesellschaft in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber standen. Innerhalb dieser 75% befanden sich viele Arbeitsverhältnisse, die nicht durch ausgeschriebene Stellen entstanden waren, sondern aus der Kontaktaufnahme mit den neuen Arbeitgebern resultierten.

4.2 Beispiel Dienstleistungsbetrieb

4.2.1 Ausgangslage

Im zweiten Beispiel geht es um ein bereits insolventes Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe. Ende August wurde der Antrag auf Insolvenz gestellt, sodass im Oktober das Verfahren eingeleitet werden konnte. In diesem Zeitraum bezog das Unternehmen Insolvenzausfallgeld (vgl. § 165 SGB III).

4.2.2 Betriebsübergang: Grundlagen und konkrete Abwicklung

Aussichtsreiche Verhandlungen mit mehreren potenziellen Übernehmern ließen auf eine positive Zukunftsaussicht hoffen. Allerdings war keiner der potenziellen Investoren bereit, die Gesamtheit der Mitarbeiter zu übernehmen. Dieses hätte damit im Zweifel auch zu einem Betriebsübergang mit allen Rechten und Pflichten gem. § 613a BGB geführt. Diese Vorschrift schützt zwar (richtigerweise) die Arbeitnehmer, kann aber auch zu einem schwierig zu handhabenden Hindernis bei Weiterführungen werden. Im § 613a BGB heißt es²³:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch die Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen neuem Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden (...)“

Da in vielen Fällen der Sanierung mit dem Übergang eines Teils der Wirtschaftsgüter auch ein Betriebsübergang vorliegt, tritt gem.

²³ Vgl. dazu auch Prütting/Wegen/Weinrich, BGB-Kommentar, 8. Aufl. 2013, S. 1186.

Soweit sich eine radikale Veränderung der Personalstrukturen nicht verhindern lässt, ist das Instrument der Transfergesellschaft durchaus ein prüfenswertes Mittel, um zukunftsfähige Strukturen zu gestalten.

§ 613a BGB der neue Eigentümer in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse, wodurch ebenfalls das in § 613a Abs. 4 BGB festgelegte Kündigungsverbot rechtswirksam wird.

Um den Fortbestand des Unternehmens zu ermöglichen, ist jedoch häufig – wie in diesem Fall auch – eine Trennung von Teilen des Personals nicht zu umgehen. Vor diesem Hintergrund wurde in der Praxis ein Verfahren entwickelt, welches den Umgang mit § 613a BGB in derartigen Situationen für alle Beteiligten rechtssicher gestaltbar machen kann. So wird im Prinzip die Möglichkeit eröffnet, dass Unternehmen in der Krise ihre Personalstrukturen verschlanken, um für einen potenziellen Käufer attraktiver zu werden.

Es muss allerdings rechtlich verdeutlicht werden, dass der vorliegende Kündigungsgrund/Übergang in eine Transfergesellschaft nicht auf einen Betriebsübergang auf einen späteren Übernehmer zurückzuführen ist²⁴. Ebenso handelt es sich bei dem Übergang der Arbeitnehmer aus dem abbauenden Unternehmen in die Transfergesellschaft i. d. R. nicht um einen Betriebsübergang, da sich der Betriebszweck der neuen Gesellschaft (Transfergesellschaft) wesentlich von dem des bisherigen Arbeitgebers unterscheidet.

Die Transfergesellschaft übernimmt zudem üblicherweise keinerlei Wirtschaftsgüter aus dem abgebenden Unternehmen, sodass auch kein Asset Deal²⁵ im engeren Sinne vorliegt.

4.2.3 Ergebnis

Im beschriebenen Fall wurden alle 92 Betroffenen in eine Transfergesellschaft überführt. Über das vorgeschriebene Profiling wurden die Stärken und Schwächen aller Teilnehmer erarbeitet. Mit Hilfe dieser Unterlagen und einer individualisierten Auswahl war der Investor bereit, 63 Mitarbeiter in ein Beschäftigungsverhältnis zu überführen.

Es wurde keine Sozialauswahl im klassischen Sinne durchgeführt, sondern eine funktionsbezogene Auswahl getroffen. Der Investor war bereit, ganze Abteilungen, die nach seiner Ansicht auch zukünftig benötigt werden würden, zu übernehmen. Die Stellen in den anderen Abteilungen sollten abgebaut werden.

Den Mitarbeitern dieser Abteilungen standen entsprechende Transfermaßnahmen über einen Zeitraum von vier Monaten (ein Monat mehr als die Mindestdauer von drei Monaten und einem Tag – um länger als die Kündigungsfristen in der Insolvenz zu sein) offen. Es wurden EDV-Schulungen durchgeführt und Englischkurse angeboten. Diese Qualifizierungsmaßnahmen haben externe und auf das Fachgebiet spezialisierte Trainer und Lehrer durchgeführt. Es konnten weitere Mitarbeiter in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden.

5. Fazit

Insbesondere wenn größere Personalanpassungen unausweichlich sind, um die Fortführung eines Unternehmens in der Zukunft zu sichern, ist die Transfergesellschaft ein gutes Instrument, um den Personalabbau auch unter Beachtung der Regelungen des § 613a BGB rechtssicher zu gestalten. Auch für die Belegschaft kann in derartigen Fällen die Einrichtung einer Transfergesellschaft hilfreich sein, da durch Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen die Chancen auf ein neues Beschäftigungsverhältnis durchaus erhöht werden können.

Wichtig dabei ist es, sich rechtzeitig mit den Voraussetzungen und der späteren Struktur einer solchen Gesellschaft zu beschäftigen. Eine offene Kommunikation ist i. d. R. zum Verständnis gerade auf der Arbeitnehmerseite hilfreich, um Vorbehalte auszuräumen. Das schlechte Image der Transfergesellschaft, das überwiegend aus negativen Presseschlagzeilen resultiert, liegt neben Umsetzungsproblemen auch in der Natur der Sache.

Das Thema Personalabbau ist – häufig genug zu Recht – negativ belegt. Soweit sich eine radikale Veränderung der Personalstrukturen jedoch nicht verhindern lässt, ist das Instrument der Transfergesellschaft u. E. durchaus ein prüfenswertes Mittel, um zukunftsfähige Strukturen zu gestalten.

²⁴ Vgl. Wimmer, Unternehmenssanierung mittels Transfergesellschaften, Diss Regensburg 2010, S. 6–7.

²⁵ Bei einem Asset Deal sind Wirtschaftsgüter bzw. Vermögensgegenstände Kaufgegenstand. Vgl. Lohaus, Outplacement, Praxis der Personalpsychologie, 2010, S. 2–5.



Unsere Standorte in Ihrer Nähe

comes Unternehmensberatung Hamburg

Colonnaden 15
20354 Hamburg

Ansprechpartner: Christoph Kraemer

Telefon: 040 / 73 67 68-0

Fax: 040 / 73 67 68-10

E-Mail: hamburg@comes.de

comes Unternehmensberatung Berlin

Wittestraße 30 K (TOP-Tegel)
13509 Berlin

Ansprechpartner: Bernd Janker

Telefon: 030 / 89 04 89-60

Fax: 030 / 89 04 89-70

E-Mail: berlin@comes.de

comes Unternehmensberatung Bremen

Am Wall 196
28195 Bremen

Ansprechpartner: Wolfgang Uhlen

Telefon: 0421 / 22 22 788-0

Fax: 0421 / 22 22 788-20

E-Mail: bremen@comes.de

comes Unternehmensberatung Oldenburg

Achternstraße 51
26122 Oldenburg

Ansprechpartner: Dr. Bernhard Becker

Telefon: 0441 / 35 09 17-90

Fax: 0441 / 35 09 17-92

E-Mail: oldenburg@comes.de