

## **Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften / Transfergesellschaften**

Transfersozialpläne, die die Errichtung einer Transfergesellschaft vorsehen, können den betroffenen Arbeitnehmern helfen eine neue Existenz aufzubauen. Sie sind jedoch immer nur das zweitbeste Mittel nach dem Erhalt des Arbeitsplatzes und dürfen im Regelfall nicht an die Stelle einer Abfindung treten. Die Mitglieder müssen umfassend informiert und beteiligt sein. Denn die Abwägung des Einsatzes verfügbarer Mittel für Kombinationen von Abfindungs- und Transfersozialplänen erfordern eine möglichst differenzierte Bewertung und die Zustimmung der Betroffenen. Im Zentrum muss der Nutzen der Mitglieder/Beschäftigten stehen. Dazu gehört auch das Wissen um geldwerte Vorteile einer Transfergesellschaft in der Kombination mit Abfindungssozialplänen, ohne falsche Versprechen auf die Chance der Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes. Es ist nämlich keineswegs sicher, dass die Einschaltung einer Transfergesellschaft auch für jeden zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes verhilft. Die Chancen für die betroffenen Arbeitnehmer steigen jedoch, je qualitativer in der Transfergesellschaft gearbeitet wird und je günstiger die Aufnahmebedingungen des Arbeitsmarktes sind.

Die Gründung rechtlich selbständiger Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQGs oder beE) kommt dann in Betracht, wenn der Erhalt der Arbeitsplätze in Gänze oder Teilen nicht mehr erreicht werden kann. Die Gründung und Finanzierung solcher rechtlich selbständigen beEs oder BQGs ist vorrangig Aufgabe der Unternehmen, die sich von Arbeitnehmern trennen wollen. Die Unternehmen dürfen nicht aus ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung entlassen werden. Auch unter der Bedingung einer Insolvenz können TG ein aussichtsreiches Instrument sein. Allerdings ist dabei darauf zu achten, dass keine Umgehungssachverhalte des § 613a BGB entstehen.

BQGs können und sollen mehrere Problemfelder abdecken:

- \* Sie dienen der zeitweisen Vermeidung anderenfalls unvermeidbarer Arbeitslosigkeit
- \* Sie dienen zur Überbrückung beschäftigungsloser Zeiten. Sie können bei älteren Arbeitnehmern Lücken bis zum Bezug einer Altersrente schließen.
- \* Sie dienen der Weitergabe von Know-how und Qualifikationen, um die Beschäftigten zur Übernahme neuer Tätigkeiten in der Regel in anderen Unternehmen zu qualifizieren
- \* Sie können der Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder dienen, sowie bieten sie die Möglichkeit der Entwicklung neuer Unternehmen in der Region, um strukturpolitische Verwerfungen zu vermeiden.

Der Wunsch der Beteiligung der IG Metall oder von IG Metall Treuhändern an Beschäftigungsgesellschaften in der Gründungsphase einer BQG-Gesellschaft wird regelmäßig an die IG Metall herangetragen.

Generell muss von einer Beteiligung abgeraten werden.

Insbesondere sprechen folgende Gesichtspunkte dagegen:

Zum einen dürfte die IG Metall finanziell überfordert sein, wenn sie flächendeckend in der Bundesrepublik Deutschland an sämtlichen Beschäftigungsgesellschaften, die für die Metall- und Elektroindustrie tätig werden, beteiligt wäre. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass Vorwürfe laut werden könnten, dass die IG Metall als partizipierende Gesellschafterin einer Beschäftigungsgesellschaft nicht alles unternommen habe, um die Arbeitsplätze im Betrieb zu sichern. Nur in Ausnahmefällen kann für eine Beteiligung sprechen, dass andere Gesellschafter ihr Engagement von der Beteiligung der IG Metall abhängig machen oder aber sogar gänzlich unterbleibt.

Sollte sich die IG Metall trotzdem für eine Beteiligung an einer solchen Beschäftigungsgesellschaft entscheiden, so sollte dies nur über eine treuhänderische Beteiligung abgewickelt werden. Insoweit kann auf die bereits gemachten Erfahrungen in der IG Metall verwiesen werden.

Die Rechtsform der BQG ist üblicherweise eine GmbH. Die Erfolgsaussichten der BQG und damit der Qualifizierung und Weitervermittlung der Kolleginnen und Kollegen hängt zu einem erheblichen Teil von der finanziellen Ausstattung ab. Ist die Grundausrüstung zu gering, droht die Insolvenz der BQG. Daher sollte dort, wo möglich, eine Nachschusspflicht des entlassenden Unternehmens vereinbart werden, wenn keine worst case Finanzierung durchsetzbar war.

Hinsichtlich der Anforderungen an den Interessenausgleich und Sozialplan sind die bereits bekannten Kriterien der IG Metall zu berücksichtigen. Insbesondere sollte auf eine Abfindung bei Verlust des Arbeitsplatzes nicht verzichtet werden. Ein Junktim zwischen BQG und Abfindung sollte möglichst nicht hergestellt werden.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Beschäftigungsgesellschaften / Transfergesellschaften sollten folgende Qualitätskriterien beachtet werden.

1. Die Errichtung einer Beschäftigungsgesellschaft/Transfergesellschaft (BQG/TG) darf nicht zu Lasten der Dotierung des Sozialplanes gehen. Die Errichtung der BQG/TG ist sozusagen ein zusätzliches Verhandlungsergebnis aus den Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen und sollte nicht durch die Betroffenen selbst finanziert werden.

2. Die Verweildauer eines entlassenen Arbeitnehmers in der BQG / TG sollte mindestens doppelt so lang sein, wie seine eigene Kündigungsfrist. Das derzeitige Maximum beträgt gemäß § 216 b SGB III 12 Monate.

3. Die Verwendung der zur Verfügung gestellten Mittel sollten durch die IG Metall und den BR kontrolliert werden können. Dazu ist die Errichtung eines Beirates notwendig. Dieser muß über alle verwendeten Mittel informiert werden und im Zweifel jede einzelne Qualifizierungsmaßnahme über den gesamten Zeitraum überprüfen können. Der Beirat sollte mit Vertretern der Arbeitnehmer und des ehemaligen Arbeitgebers paritätisch besetzt sein. Die Standards hinsichtlich Vermittlungsrelevanz der Massnahmen sind einzuhalten und durch den Beirat zu überwachen.

4. Bei der Einsetzung der BQG / TG sollte das Budget so ausgestaltet werden, dass neben den Mitteln, die von der Bundesagentur für Arbeit auf Antrag zur Verfügung gestellt werden, auch eigene Mittel des ehemaligen Arbeitgebers der Transfergesellschaft zur Verfügung stehen. Im Einzelnen sollte das entlassende Unternehmen einen monatlichen Zuschuss zum TransferKuG in Höhe von mindestens 10% des fortgeschriebenen Arbeitnehmerbruttos übernehmen, ein zweckgebundenes Aktivitätenbudget für Beratung, Betreuung, Coaching Mobilitätzuschüsse etc. in Höhe von mindestens 10% der entstehenden Remanenzkosten sowie ein zusätzliches Qualifizierungsbudget von mindestens 1000 Euro pro Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Weiterhin ist zu klären, wie mit Restgeldern nach Abschluss des Projektes umzugehen ist. Fließen diese in einen Härtefonds oder als zusätzliche Abfindung an die entlassenen Arbeitnehmer.
5. Der Verwaltungsaufwand einer solchen BQG/TG sollte möglichst nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Daher sollte eine Betreuungsquote durch tatsächliche Betreuer von mindestens einem Verhältnis 1 zu 50 oder besser zustande kommen.
6. Zusätzlich zur Betreuung Qualifizierung ist die Einrichtung eines Treffpunktes für die Betroffenen sinnvoll, um so ein soziales Umfeld zur Verfügung zu stellen, für Kontakte und zur Suche eines neuen Arbeitsfeldes. Dies dient der Mitgliederbetreuung durch die Verwaltungsstellen und ist ein erfahrbarer Vorteil für Mitglieder.
7. Bei der Auswahl der Beschäftigungsgesellschaft sollen verschiedene Angebote einholt werden. In einigen Bezirken gibt es bereits gefestigte Kontakte. Daher sollte vor der Auswahl immer die jeweilige BZL kontaktiert werden. Der Betreiber der Beschäftigungsgesellschaft sollte jedoch im Regelfall nicht der Verhandlungsführer der Interessensausgleich und Sozialplanverhandlungen sein. Dies vermeidet von vornherein die Gefahr von Interessenkollisionen.
8. Bei der Errichtung der Transfergesellschaft muss das Budget so ausgestaltet sein, dass die Kosten für Betreuungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bereits beim Start komplett zur Verfügung stehen und nicht aus durch Vermittlung eingesparten Geldern bezahlt werden. Ansonsten ist die bereits mit dem Start zwingend erforderliche Betreuungs- und Qualifizierungsarbeit nicht möglich, da die Beschäftigungsgesellschaft erst abwarten muss, ob es Einsparungen durch Vermittlung gibt. Wenn nicht gleich in der Anfangsphase die Betroffenen ordentlich betreut und qualifiziert werden, entsteht eine nicht hinzunehmende Warteschleife. Die Kontrolle des Treuhänders durch den Beirat ist im Sozialplan festzulegen.
9. Die IG Metall strebt in den Verhandlungen die Vereinbarung eines Aufstockungsbetrages auf das Transferkurzarbeitergeld an. Hier wäre eine Summe von 80% des letzten Nettos eine steuerrechtlich neutrale Zielmarge.
10. Die Transfergesellschaft muß tarifgebunden sein. Hier empfiehlt sich in der Regel die direkte Bindung der BQG/TG an einen Tarifvertrag. Es kann aber auch sinnvoll sein die Weitergeltung der ursprünglichen Tarifgeltung im Sozialplan zu vereinbaren.

11. Im Interessenausgleich und Sozialplan sollte vereinbart werden, dass neben dem verpflichtenden Profiling immer ein individueller Qualifizierungsplan aufzustellen ist. Dieser sollte für jeden einzelnen Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft eine Qualifizierung in eine neu angestrebte Tätigkeit vorsehen, um so das sogenannte Parken in Beschäftigungsgesellschaften zu verhindern.

12. Im Arbeitsvertrag mit der BQG sollte die Möglichkeit verankert werden, dass man unter Zuzahlung früher die BQG verlassen kann, wenn man eine neue Stelle gefunden hat. Allerdings sollte die Möglichkeit der Rückkehr in die Beschäftigungsgesellschaft bei Scheitern in der neuen Stelle offen bleiben.

13. Die Verwendung eingesparter Gelder, z.B. durch frühzeitige Vermittlung, muss im Interessenausgleich/Sozialplan zu Gunsten der Betroffenen geregelt werden.

Frankfurt, den 29.06.2009