

Qualifizieren statt entlassen

Der Wechsel zur Transfergesellschaft soll vor Arbeitslosigkeit bewahren. Zwölf Monate kann man sich dort weiterbilden

von Ulf Weigelt

Drohen in Unternehmen Massenentlassungen, machen sich Betriebsräte oft für die Errichtung von Transfergesellschaften stark. Sie sollen den Mitarbeitern die Chance bieten, ohne Arbeitslosigkeit in neue Beschäftigungsverhältnisse zu wechseln. Sie arbeiten eng mit der Agentur für Arbeit zusammen.

Beschäftigungsverhältnisse in Transfergesellschaften sind auf zwölf Monate begrenzt. Der Eintritt ist für die Beschäftigten freiwillig. Oft bieten Arbeitgeber Alternativen an, Abfindungen zum Beispiel. Der Wechsel ist mit dem Unterzeichnen eines Dokumentes vollzogen, das Juristen einen "dreiseitigen Vertrag" nennen. Es umfasst einen Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgeber und einen neuen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft. Mit der Unterschrift enden meist alle Ansprüche aus dem alten Arbeitsverhältnis, auch Urlaubsforderungen oder Stundenkonten.

In der Transfergesellschaft wird der Arbeitnehmer mit dem Ziel qualifiziert, ihn in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Qualifizierung umfasst vor allem Fragen der Bewerbung, oft aber auch andere Weiterbildungsmaßnahmen. Wer den Wechsel in eine Transfergesellschaft ins Auge fasst, sollte sich vorher über ihren Träger informieren. Auskünfte erteilt der Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer. Darin haben sich Mitgliedsunternehmen zusammengefunden und auch zertifizieren lassen.

Die Zertifizierung kann ein wichtiger Hinweis sein, denn zwischen den Anbietern bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in Bezug auf Zielsetzung und Qualität. Die Auswahl des Trägers erfolgt auch durch die Betriebsräte. Sie suchen Anbieter mit hohen Vermittlungsquoten, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft nicht einfach für ein Jahr "geparkt" werden, bevor sie in die Arbeitslosigkeit gehen. Die Vergütung für die Beschäftigung in der Transfergesellschaft nennt sich Transferkurzarbeitergeld und wird von der Agentur für Arbeit ausgezahlt. Es entspricht in der Höhe in etwa dem ALG I. Nicht selten stocken es die entlassenden Unternehmen aber auf, sodass bis zu 80 Prozent der Vorbezüge erreicht werden. Sozialversicherungsrechtlich bestehen für den Arbeitnehmer zwischen dem Transferkurzarbeitergeld und einem normalen Lohn keine Unterschiede: Die Versicherungen und Beiträge sind für diesen Zeitraum gesichert. Die Auszahlung des Transferkurzarbeitergeldes wirkt sich auch nicht auf die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes aus.