

Personalabbau ohne Kündigung(en)

Nachdem die Regierung nochmals die Bezugsdauer und die Konditionen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes erweitert hat, ist es für Unternehmen noch leichter geworden, Personalkosten zu sparen. Allerdings ist damit nicht die Frage beantwortet, welche strukturellen Betriebsänderungen für einen zukünftigen Erfolg im Wettbewerb nötig sind.

Unabhängig vom Umfang der Betriebsänderungen kann man jetzt bereits festhalten: Es geht um schnelle Erfolge bei der Senkung der Kosten. Diese werden auch und gerade durch Einschnitte beim Personal realisiert werden, denn der Personalkostenanteil liegt in Dienstleistungsbetrieben bei bis zu 70 % vom Umsatz. Neue Betriebsabläufe, Outsourcing, Stellenabbau, Sozialpläne und Kündigungen sind die aktuellen Stichworte.

Da stellt sich die Frage, ob die Verantwortlichen in dieser Situation auf bewährte Instrumente der Industrie zurückgreifen können. Hier wird Personalabbau oft mit Hilfe einer „Transfer-Gesellschaft“¹ durchgeführt.

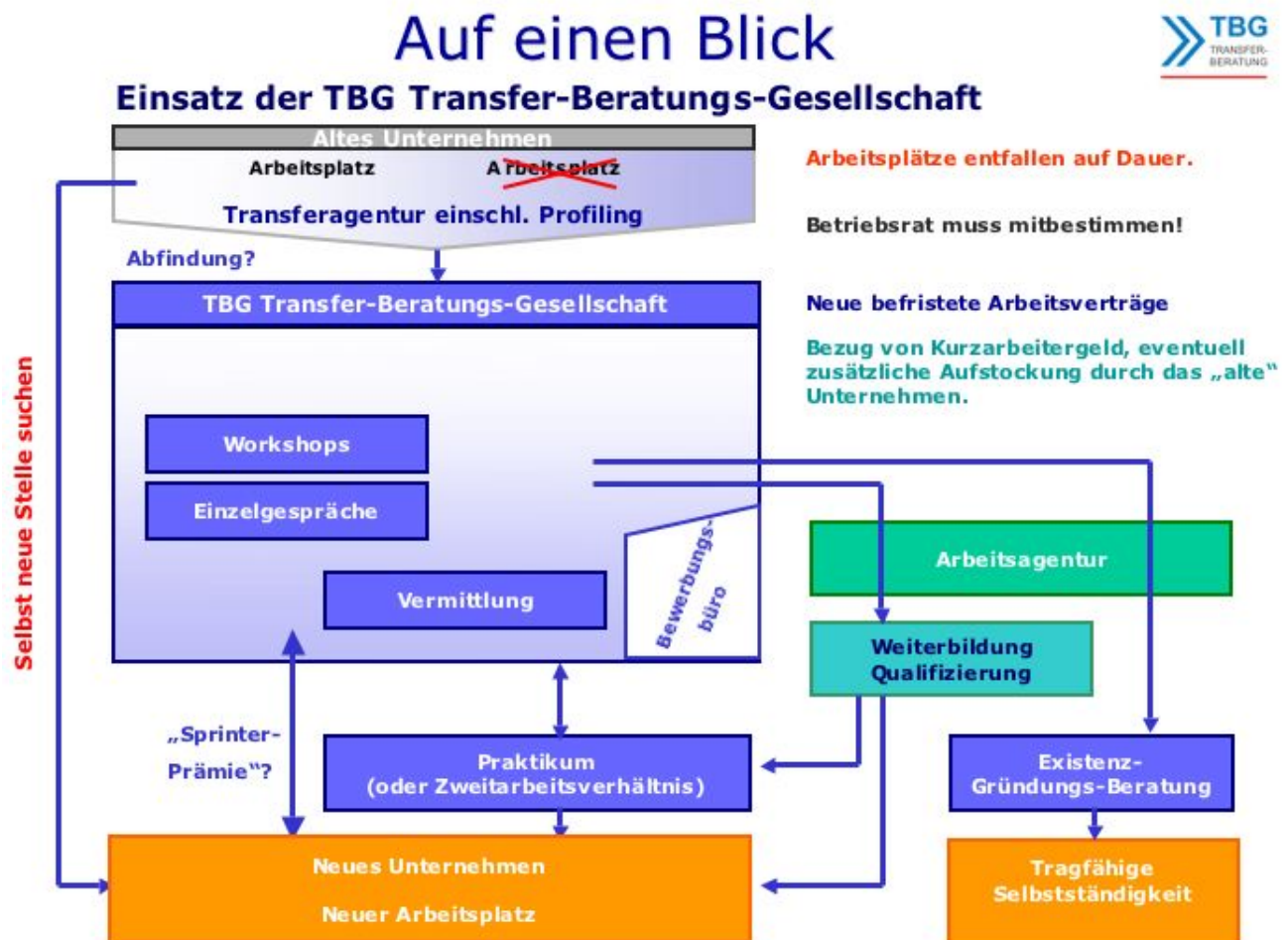
Transfer-Gesellschaften (TG) stellen die von Arbeitslosigkeit betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bis zu zwölf Monate befristet ein. Die TG soll diese Mitarbeiter durch Betreuung, Beratung und Schulung gezielt bei der Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive unterstützen.

Das Entgelt der neu übernommenen Mitarbeiter wird als Transfer-Kurzarbeitergeld (Höhe = Arbeitslosengeld) von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Dieses Transfer-KUG kann vom alten Arbeitgeber aufgestockt werden. Die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung trägt der bisherige Arbeitgeber, ebenso die Kosten für Beratung und Vermittlung. Da es möglich ist, den neuen Arbeitsvertrag mit der TG bereits mit der Unterschrift unter den Sozialplan

¹ In der Vergangenheit liefen diese Einrichtungen auch unter Bezeichnungen wie BQG (Beschäftigung- u. Qualifizierungs-Gesellschaft), Kurzarbeits-Null-Gesellschaft, Auffang-Gesellschaft o. ä.

abzuschließen, können die Budgets für Personalkosten (Kündigungs-, Auslaufristen) zur Finanzierung der TG verwendet werden.

Die TBG auf einen Blick



Aus der Sicht des Unternehmens, das Personal abbauen muss, liegt der Hauptvorteil in der Rechtssicherheit: Mit dem Aufhebungsvertrag werden Rechtsstreitigkeiten ausgeschlossen; das ist ein unschätzbare und kostengünstiger Vorteil, denn Streitfälle werden zuweilen erst nach 22-26 Monaten in der zweiten Instanz vor dem Arbeitsgericht entschieden.

Für die Betroffenen besteht der Nutzen in einer neuen Perspektive, die zu einer neuen Anstellung führt. Gemeinsam mit den bisherigen Kollegen wird man eventuell mit Qualifizierung auf ein neues Arbeitsverhältnis vorbereitet. Ohne Risiko kann eine neue Aufgabe in einem Praktikum erprobt werden. Die Sozialversicherung läuft weiter, der ursprünglich erworbene Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt.

Aus Sicht der Arbeitnehmervertretung werden durch dieses Vorgehen finanzielle, persönliche und familiäre Probleme der Betroffenen vermindert. Diese werden professionell betreut. Das „alte Unternehmen“ kann sich um das „Tagesgeschäft“ und die Zukunft kümmern.

Betriebswirtschaftlich lohnt sich eine TG dann, wenn die TG-Beschäftigten in ihrer Betriebszugehörigkeit nicht ihren Vertrag „aussitzen“, sondern zügig in eine neue Arbeit wechseln. So können die Sozialversicherungsbeiträge gering gehalten werden, besonders wenn die Aufzahlung auf das Transfer-Kurzarbeitergeld zum Beispiel nur über sechs Monate erforderlich ist.

Laut Statistik liegt die bundesweite durchschnittliche Erfolgsquote der TGs allerdings nur bei ca. 35 Prozent.

Für den Vermittlungserfolg oberhalb von 70% sollten beim Einsatz einer TG die wichtigsten Voraussetzungen bedacht werden:

- Referenzen der Transfer-Gesellschaft
- Schließt der Sozialplan Anreize zu einer kurzfristigen Arbeitsaufnahme (z. B. Sprinter-Prämie) ein?
- Wie sehen die Qualifikation, die Berufs-, die Führungserfahrung und das Menschenbild der Berater aus?

Erfolgsfaktoren bei Transfer-Gesellschaften

Erfolgsfaktoren

Anbieter:	Neutral, nicht interessenengebunden, nur den Betroffenen verpflichtet Hohe Erfolgs-Quote, zertifizierter Träger mit Qualitäts-Management-System
Berater:	Unternehmer-Berater, ehemalige Führungskräfte mit Personalverantwortung Kein Wechsel, ein Berater für einen Mitarbeiter
Konzept:	Vermittlung geht vor Qualifizierung Keine Qualifikation nach „Gießkanne“, sondern nach den Vorgaben des neuen Arbeitgebers Aktive Vermittlung und Probearbeit
Finanzierung:	Über das Und-Konto und Beirat, mit aktiver Mitwirkung der Unternehmensleitung und des Betriebsrats. Bei Insolvenzgefahr Installation einer Treuhänderlösung



Fazit: Richtig vorbereitet kann eine TG die Rechtssicherheit und die betriebswirtschaftlichen Vorteile für den Auftraggeber mit den Zukunftschancen der von der Kündigung Betroffenen kombinieren. Darüber hinaus wird durch die Beratung und Betreuung der Mitarbeiter das Element der Fürsorgepflicht im Unternehmensleitbild für die von Arbeitsplatzverlust Betroffenen gelebt. Das wiederum führt in der Folge auch zu einer stärkeren Bindung der verbleibenden Beschäftigten an das Unternehmen.

Durch Aufhebungsverträge unterbleiben einfach die Kündigungen. In einem von der TBG betreuten Projekt gab es keine Kündigung und folglich keine Schutzklage.