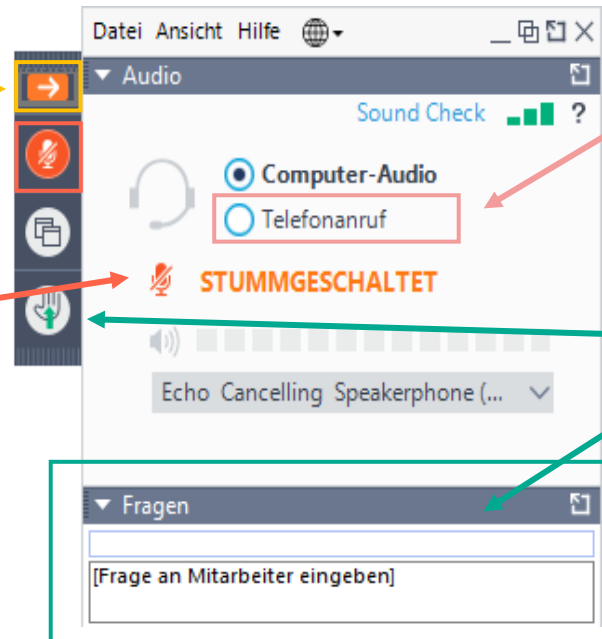


HERZLICH WILLKOMMEN ZU UNSEREM WEBINAR

Beachten Sie folgende Hinweise bei der Webinar-Teilnahme:

Am rechten Bildschirmrand finden Sie das Bedienpanel. Dieses kann über den orangen Pfeil ein- und ausgeblendet werden.

Als Teilnehmer sind Sie standardmäßig stummgeschaltet



Alternativ können Sie per Telefon teilnehmen.

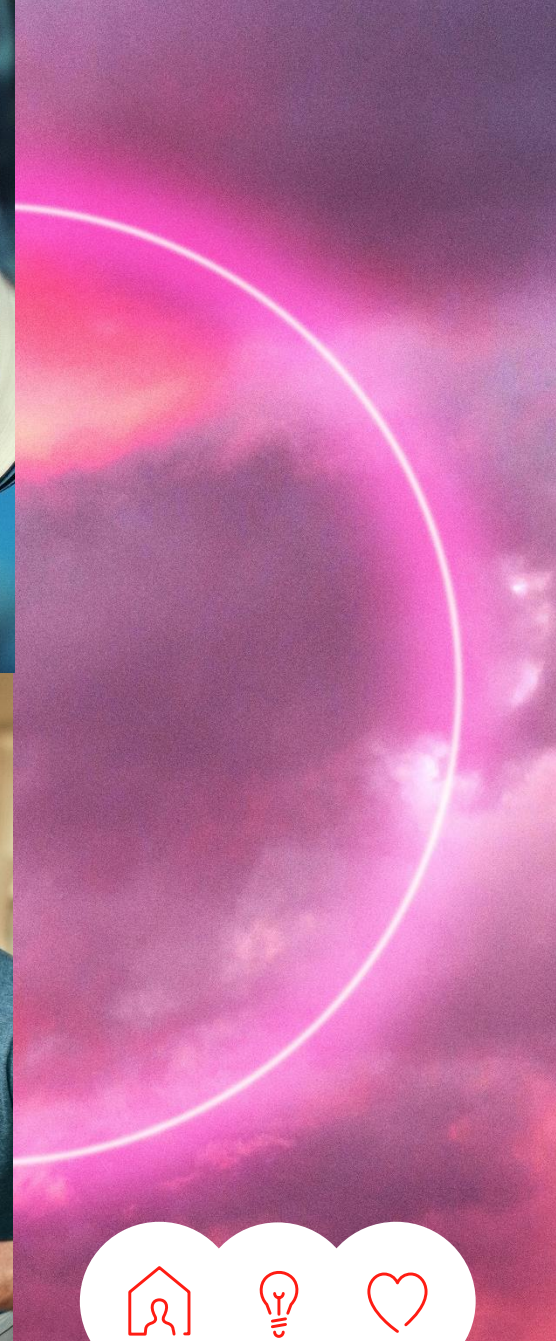
Zur Teilnahme an der Diskussion oder bei Fragen bitte Handzeichen geben oder die Fragen-Box nutzen.

Bitte haben Sie noch einen Augenblick Geduld. Das Webinar startet in Kürze.

VON RUNDSTEDT

COFFEE BREAK #16 – 19.03.2024

TRANSFERGESELLSCHAFTEN



Ihr Partner für ganzheitliche Workforce Transformation

Sicherheit, Fortschritt & Menschlichkeit.

Betriebsänderung

- Ein Personalabbau kann in den folgenden Fällen eine Betriebsänderung im Sinne des [§ 111 BetrVG](#) darstellen:
 - Stilllegung oder Einschränkung eines Betriebs;
 - Stilllegung oder Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils.
- Auch der bloße Personalabbau (z.B. Personalabbau „quer durch die Abteilungen“) kann eine Betriebseinschränkung sein. Als Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, werden die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG herangezogen. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern müssen mindestens 5% der Arbeitnehmer betroffen sind.
- Ein stufenweiser Personalabbau unterhalb der Schwellenwerte des § 17 KSchG kann ebenfalls eine Betriebsänderung im Sinne des [§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG](#) darstellen, soweit er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht.
- **Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung, so hat er den Betriebsrat hierüber rechtzeitig und umfassend zu informieren!**
- Neben der Informationspflicht ist der AG weiterhin verpflichtet, sich noch vor Abschluss der Planungen mit dem Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung zu **beraten**:
 - ➔ Interessenausgleich
 - ➔ Sozialplan

Idealfall: 2 bis 4 Wochen ↔ Worstcase: 3 bis 6 Monate

1. Interessenausgleich

- **Ziel:** Nach Möglichkeit die Entstehung wirtschaftlicher Nachteile verhindern bzw. abmildern
- Pflicht des AG, sich mit dem Betriebsrat noch vor Abschluss der Planungen zu beraten, damit auf die Entscheidungen des AG noch Einfluss genommen werden kann
- Gegenstand des Interessenausgleichs sind die Fragen des **Ob, Wieviel und Wann** der Betriebsänderung

2. Sozialplan

- **Ziel:** Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über den Ausgleich bzw. die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den AN infolge einer Betriebsänderung entstehen
- Der Sozialplan kann im Rahmen eines **reinen Personalabbaus** nur erzwungen werden, wenn die Zahl der aus betriebsbedingten Gründen entlassenen AN die in § 112a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG genannten Grenzen, mindestens jedoch sechs AN, erreicht

3. Einigungsstelle

Sofern keine Einigung über Interessenausgleich / Sozialplan: Verhandlung vor der Einigungsstelle (§112 Abs. 2 f. BetrVG)

VON RUNDSTEDT

TRANSFERGESELLSCHAFT
AUSWAHLPROZESS

AUSWAHLKRITERIEN FÜR EINEN TRANSFERANBIETER

AUSWAHL DES PARTNERS

Entkoppelung Abschluss SP/IA und Festlegung Partner
Vereinbarung mit allen Stakeholdern und Festlegung der Kriterien

ERFAHRUNG

Wie viele Projekte wie welchen Erfolgsquoten hat der Anbieter durchgeführt?
Seit wann besteht das Unternehmen?

ZERTIFIZIERUNG NACH AZAV

Ist der Anbieter zertifiziert?

BERATUNGSQUALITÄT

Welches Beratungskonzept nutzt der Anbieter?
Wie wird die Beratung durchgeführt?
Welche Berater werden eingesetzt?

REFERENZEN

Hat der Anbieter die notwendige Erfahrung?
Liegen Referenzen von Arbeitgebern und Betriebsräten vor?

STRUKTUR UND KAPAZITÄT

Verfügt der Anbieter über ausreichende personelle und technologische Ressourcen?
Kann der Anbieter überregional professionell unterstützen?

Auswahlprozess

VON RUNDSTEDT

TRANSFERGESELLSCHAFT
UMSETZUNG

**Mit einer Transfergesellschaft
haben Sie mehr Spielraum für Ihre
Restrukturierung und gestalten den
Trennungsprozess sozialverträglich.**

VORAUSSETZUNGEN

1

Betriebsänderung § 111 BtrVG

2

- Mitarbeitende von Arbeitslosigkeit bedroht
- Schwellenwerte §17 KSchG und fachliche Weisung AfA zu § 110, 111 SGB III
- Massentlassungsanzeige

3

IA/SP mit Einbezug der AfA vor Unterschrift



WICHTIG
12 Monate TG
bedeuten sicherer
Ausschluss einer
ALG1-Bezugs-
Sperr.

TRANSFERGESELLSCHAFT KOSTENNEUTRAL GESTALTEN

Kosten der Transfergesellschaft

Qualifizierungskosten

Transferkosten (Gehaltskosten, Outplacement-Beratung, Verwaltung)

Aktueller
Arbeitgeber

- Aufstockung auf z. B. 80 % des durchschnittlichen aktuellen Nettogehalts
- Sozialversicherung (80 % AG- und AN-Anteil)
- Entgelt an Urlaubs- und Feiertagen

Agentur für
Arbeit

- 60 % bzw. 67 % des Gehaltes als Transferkurzarbeitergeld

Refinanzierung

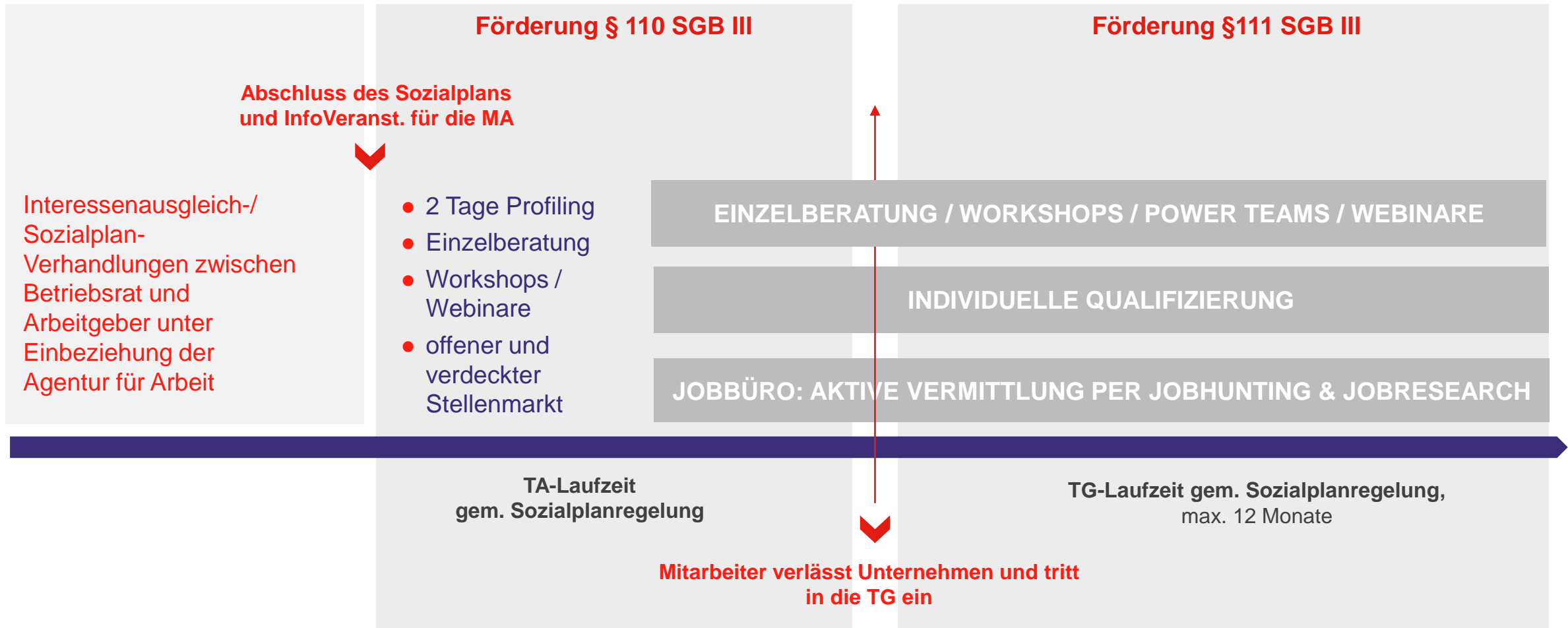
**Eingesparte
Kündigungsfristgehälter:**

1 MA-Bruttomonatsgehalt
beim AG entspricht 2 MA TG-
Monate (alles
inklusive) bei Rundstedt
Transfer

ÜBLICHER PROJEKTPLAN EINER TRANSFERGESELLSCHAFT

	Nr.	Datum			Thema	Erläuterung	Kunde	von Rundstedt
		von	bis	KW				
Vorbereitungsphase	1.1				Interessenausgleich	Erstellung eines Entwurfs und erste Verhandlungen zwischen AG und BR	Verantwortlich	
	1.2				Sozialplan	Erstellung eines Entwurfs und erste Verhandlungen zwischen AG und BR	Verantwortlich	
	1.3				Beratungsgespräch mit vR zum Sozialplan	vR berät zur Ausgestaltung und unterbreitet Vorschläge für spezielle Mitarbeitergruppen; Vermeidung von Formulierungen, die von der Agentur für Arbeit als vermittlungshemmend oder förderungsschädlich aufgefasst werden könnten	Verantwortlich	(Konsultiert)
	1.4				Transfermaßnahme	Diskussion zur Ausgestaltung der Transfergesellschaft und weiterer Maßnahmen, inkl. Regelung für spezielle Mitarbeitergruppen (z.B. Rentenbrücke, EOPC etc.)	Verantwortlich	Verantwortlich
	1.5				Beratungsgespräch Agentur für Arbeit	Eine Transferberatung im Vorfeld durch die Agenturen für Arbeit ist eine der Voraussetzungen, um die Förderung von Transfermaßnahmen und/ oder Transfer-Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen zu können. Die geplanten Transfermaßnahmen sollten bekannt und weitgehend abgestimmt sein.	Verantwortlich	(Konsultiert)
	1.6				Angebot Transfermaßnahmen	Vertragsverhandlungen mit vR zur Ausgestaltung der TG und weiterer Maßnahmen, inkl. Datenschutz und Leistungsbeschreibung	Konsultiert	Verantwortlich
	1.7				Beratungsvermerk AfA	Die Agentur für Arbeit erteilt nach dem Beratungsgespräch einen Beratungsvermerk und kann ggf. Änderungen am Sozialplan vorschlagen.	Verantwortlich	Konsultiert
	1.8				Interessenausgleich/ Sozialplan	Finalisierung und Unterschrift durch die Vertragsparteien (nicht in diesem Projektplan berücksichtigt sind die AGs internen Prozesse einschl. Anhörung des BR)	Verantwortlich	
	1.9				Vertrag Transfermaßnahmen	Finalisierung des Angebots, Vereinbarung des Leistungsumfangs sowie des Zeitplans; Unterschrift des Angebots/Vertrags	Verantwortlich	Verantwortlich
	1.10				Kommunikationsmaterial	Erstellen von Informationsmaterial, wie z.B. Flyer, Landingpage, Visitenkarten, FAQs , Hotline, Projektpostfach	Konsultiert	Verantwortlich

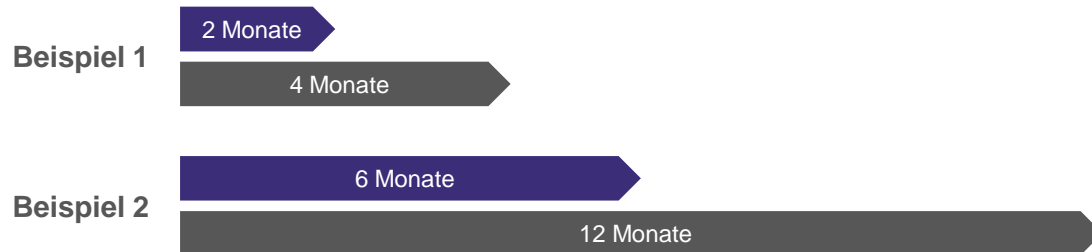
ZEITLICHER ABLAUF IM ÜBERBLICK



TRENNUNG OHNE & MIT TRANSFERGESELLSCHAFT

mit Transfergesellschaft
ohne Transfergesellschaft

Verlängerung der Kündigungsfrist



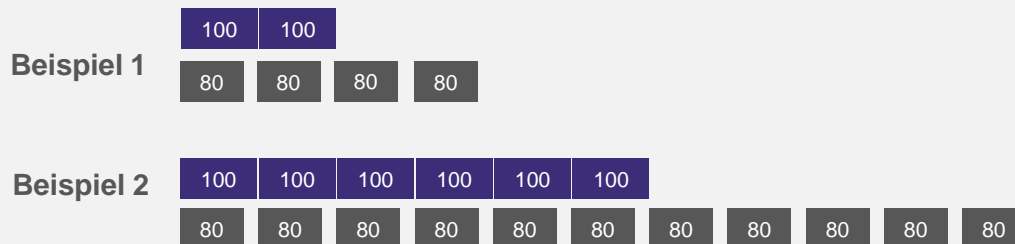
Transfergesellschaft als befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis
Statt Arbeitslosigkeit



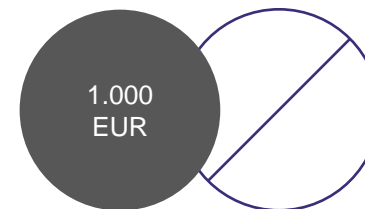
Arbeitslos
Nach Kündigung

Gehalt*

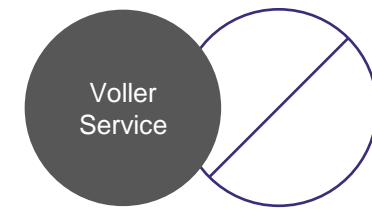


*Über 12 Monate

Weiterbildung & Qualifizierung



Jobsuche & Bewerbung



WICHTIGE ECKDATEN UND UNTERSCHIEDE

	„Transferagentur“	„Transfergesellschaft“
	Dauer: In der Regel 4 – 6 Monate	Dauer: In der Regel doppelte Laufzeit zur Kündigungsfrist, max. 12 Monate
Rechtsgrundlage und Fördermöglichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • § 110 SGB III Transfermaßnahme • Zuschuss durch die Agentur für Arbeit; bis zu 50% der relevanten Maßnahmekosten 	<ul style="list-style-type: none"> • § 111 SGB III Transferkurzarbeitergeld • Anteilige Finanzierung für bis zu 12 Monate durch AfA; weitere Mittel aus dem ESF und EGF möglich
Kosten	Je nach Laufzeit ca. 1.500,- bis 2.500,- EUR inkl. Fördermittel pro Mitarbeiter	Faustregel: 1 Monatsgehalt (AG-brutto) finanziert 2 Monate TG
Effekt auf Mitarbeiter	Verbleib im Unternehmen während der Kündigungsfrist	Sofortiges Ausscheiden mit Übergang in die Transfergesellschaft (eigener Rechtsträger)

VON RUNDSTEDT

TRANSFERGESELLSCHAFT

ABLAUF DER
BERATUNG

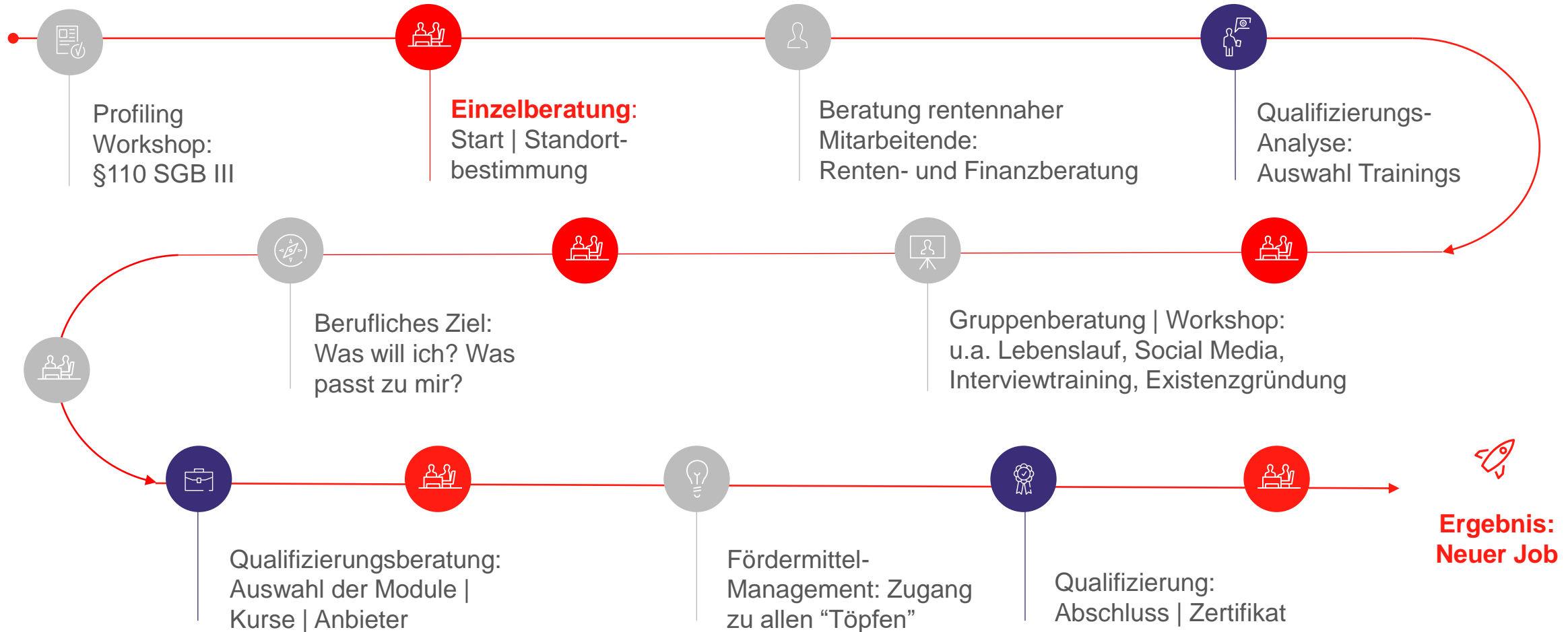
PROFILING BEWERBUNGSTRAINING

DER START IN DIE BERATUNG (VOR ORT ODER VIRTUELL)

- Das Profiling findet in kleinen Gruppen statt und ist die Basis zu Beginn der Beratung
- Die Mitarbeitenden ...
 - füllen mit Unterstützung des Career Coaches die benötigten **Unterlagen zum Eintritt** in die Transfergesellschaft aus.
 - erfahren erste **Grundlagen** für eine **erfolgreiche Bewerbung**.
 - ermitteln in der Gruppe ihre **persönlichen Erfahrungen** und **Erfolge**.
 - lernen unterschiedliche **Zugangswege zum neuen Job** kennen.
 - erhalten **Musterbeispiele** von mündlichen und schriftlichen Bewerbungen.



BEISPIEL: VERLAUF DER BERATUNG IN DER TRANSFERGESELLSCHAFT



WEITERBILDUNG ALS ERFOLGSGARANT FÜR DIE NEUORIENTIERUNG



BILDUNGSBERATUNG ZUR INDIVIDUELLEN QUALIFIZIERUNG

Identifikation

Von individuellen und für die berufliche Neuorientierung zielführenden Bildungsbedarfen (SOLL/IST-Abgleich)



Unterstützung

Bei der Suche nach passenden Qualifizierungsangeboten im Bereich der Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen



Begleitung

Bei der Auswahl passender und qualifizierter Bildungsträger und Trainingsdienstleister.
Bei der Entscheidung für die passende Lehrmethode (z. B. Präsenztraining, E-Learning & WBT, Blended Learning).



Beratung

Zur „formalen Wertigkeit“ und Akzeptanz am Arbeitsmarkt der Abschlüsse und Zertifikate (z. B. IHK-Abschluss vs. Hochschulabschluss)



WIR KENNEN DIE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN

RENTENNAHE MITARBEITENDE (AB 58+)

- Individuelle Rentenberatung
- Individuelle Sozial-/Steuerrechtsberatung
- Beratung „Airbag-Modell“ (garantiertes Netto-Einkommen bis Renteneintritt statt Abfindung)

SCHWERBEHINDERTE MITARBEITENDE

- Individuelle Beratung ergänzt um Prüfung individueller Fördermöglichkeiten (Integrationsamt, Bundesagentur nach SGB IX)



JOBMESSE & CAREER DAYS

INHALTE

- Zusätzlich zu unserer Unterstützung bei der aktiven Platzierung im Markt organisieren wir für die Teilnehmer in der Transfergesellschaft regionale Jobmessen und virtuelle Career Days
- Wir laden regionale und überregionale Unternehmen mit Personalbedarf ein, so dass diese sich bei den Mitarbeitern vorstellen und präsentieren können
- Erste Vorstellungsgespräche können direkt vor Ort geführt oder vereinbart werden, so dass Mitarbeiter schneller ins Gespräch kommen

ERGEBNIS

- Wir unterstützen dadurch sehr schnell die Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen mit spannenden Unternehmen
- Wir bringen unser Netzwerk schnellstmöglich und bestmöglich mit ein



BERATUNGSELEMENTE IN DER TRANSFERGESELLSCHAFT

JOB BÜRO

- Zentrale Anlaufstelle für alle Fragen Ad hoc (Beratung, Administration) über die gesamte Laufzeit
- Individuelle Beratung zu z.B. Umgang mit der AfA, Qualifizierungsberatung
- Qualifikations-Anträge, -Bewilligung, -Disposition
- Personalsachbearbeitung (Urlaub, Praktika, Nebentätigkeit, ...)

PLACEMENT UND REDAKTIONS-SERVICE

- Konkrete Stellenvorschläge und Marktchecks
- Zielfirmen- und Personalberaterlisten
- KI-basiertes Vakanzenmatching
- von Rundstedt Jobmessen und Career Days
- Ansprache von Unternehmen und direkte Platzierung
- Erstellung und Optimierung von Bewerbungsunterlagen



PERSÖNLICHE BERATUNG

- Profiling
- Standortbestimmung
- Finalisierung CV + Anschreiben
- Analyse und Entwicklung digitale Kompetenzen
- Qualifizierungsbedarf
- Beratung zu beruflichen Zielen
- Beratung zu beruflichen Alternativen
- 20+ moderierte virtuelle Workshops
- Präsenzworkshops vor Ort / PowerTeams

SERVICE

- Klientenportal
- Arbeitshilfen
- Selbstlernmedien
- Firmendatenbanken
- CV Builder
- Mustervorlagen
- Informationsmaterialien
- Webcasts

VON RUNDSTEDT

IHR ANSPRECHPARTNER



Georg C. Scheiber
Partner | Managing Consultant

scheiber@rundstedt.de
+49 (0) 173 258 628 5





DR. CHRISTOPH KURZBÖCK LL.M. (LYON)

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624
Christoph.kurzboeck@roedl.com