G.I.B. NRW.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Arbeits-

papiere 8

Aktualisierte Neuauflage

Arbeitsmarkt-politische Instrumente zum Beschäftigten-transfer

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.

Direktbestellung bei der G.I.B.
unter dem Stichwort
„Arbeitspapiere 8“

Impressum

Herausgeber
G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Tel. +49 2041 767-0
Fax +49 2041 767-299
E-Mail mail@gib.nrw.de
Internet www.gib.nrw.de

Redaktion
Manfred Keuler
Gerhard Herrmann
Arnold Kratz
Thomas Lindner
Birgit Meding
Cornelia Rieke

Gestaltung
Andrea Kodura, G.I.B.

Druck
stattwerk eG, Essen

Aktualisierte Neuauflage – Juli 2004

Gerhard Herrmann – Arnold Kratz

Arbeitsmarktpolitische Instrumente zum Beschäftigtentransfer

Dieses Arbeitspapier wurde vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW gefördert und von der EU kofinanziert.

Einleitung 6

I. Die Transferagentur – Outplacementkonzept zur Beratung und Vermittlung bei Personalabbau 9

1. Aufgabenstellung 9
2. Bausteine 10
3. Finanzierung 13

II. Die Transfergesellschaft – Beratung und Qualifizierung für die berufliche Neuorientierung 16

1. Aufgabenstellung 16
2. Organisationsstruktur 18
3. Bausteine 19
4. Finanzierung 21

III. Kombination von Transferagentur und Transfergesellschaft 23

IV. Betriebliche Einzelmaßnahmen 24

Checkliste Beschäftigtentransfer 25

Gemeinsame Erklärung der Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW zu Transfersozialplänen 28

Rechtsgrundlagen SGB III „Transferleistungen“ § 216 a + b SGB III 30

Arbeitsmarktpolitische Instrumente zum Beschäftigtentransfer

Einleitung

Beschäftigungssicherung und Beschäftigtentransfer erweisen sich in einer schnell verändernden Wirtschafts- und Arbeitswelt als zentrale personal- und beschäftigungspolitische Herausforderungen. Auch in Veränderungsprozessen bleibt es deshalb eine vorrangige Aufgabe, vorhandene Arbeitsplätze zu erhalten und Beschäftigung zu sichern. Wenn das nicht möglich ist, kommt es darauf an, Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Beschäftigtentransfer – der nahtlose Übergang in eine neue Beschäftigung – heißt dann das personalpolitische Ziel.

In Nordrhein-Westfalen setzt sich das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nachdrücklich für die Nutzung und Weiterentwicklung der Instrumente zum Beschäftigtentransfer ein. Die Bündnispartner wollen Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte ermutigen, das vorhandene Instrumentarium wie Transferagentur und Transfergesellschaft zu nutzen.
Die vorliegende Broschüre will dazu einen Beitrag leisten und praktische Hilfestellung geben. Mit Checklisten, Formulierungshilfen und vielen weiteren nützlichen Informationen sollen Unternehmensleitungen und Betriebsräte in ihrer konkreten betrieblichen Arbeit unterstützt werden.
Weitere Informationen finden sich im Internet unter www.beschaeftigtentransfer.nrw.de.

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) kann dabei auf langjährige Erfahrungen zurückgreifen. Bereits seit 1996 beraten wir im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW Unternehmen und Betriebsräte bei allen Fragen zum Personalabbau und zum Beschäftigtentransfer. Wir unterstützen bei der Konzeptentwicklung, informieren bei Finanzierungsfragen, moderieren Entscheidungsprozesse und begleiten die Umsetzung der Projekte.

Hilfen bei Unternehmenskrisen

Um Unternehmen in Krisensituationen zu begleiten, gibt es verschiedene Interventionsmöglichkeiten. Welche arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Instrumente sinnvollerweise einzusetzen sind, kann nur im konkreten Einzelfall entschieden werden. Dabei spielen die Finanzausstattung des jeweiligen Betriebs, aber auch das Engagement und die Fachkompetenz der betrieblichen Akteure eine wichtige Rolle.

Zunächst sind die Möglichkeiten zu prüfen, ob durch Reorganisation oder Ausgründung bestehende Unternehmensbereiche und damit Beschäftigung gesichert oder in neuen Strukturen fortgeführt werden können (siehe Schaubild 1, Seite 7).

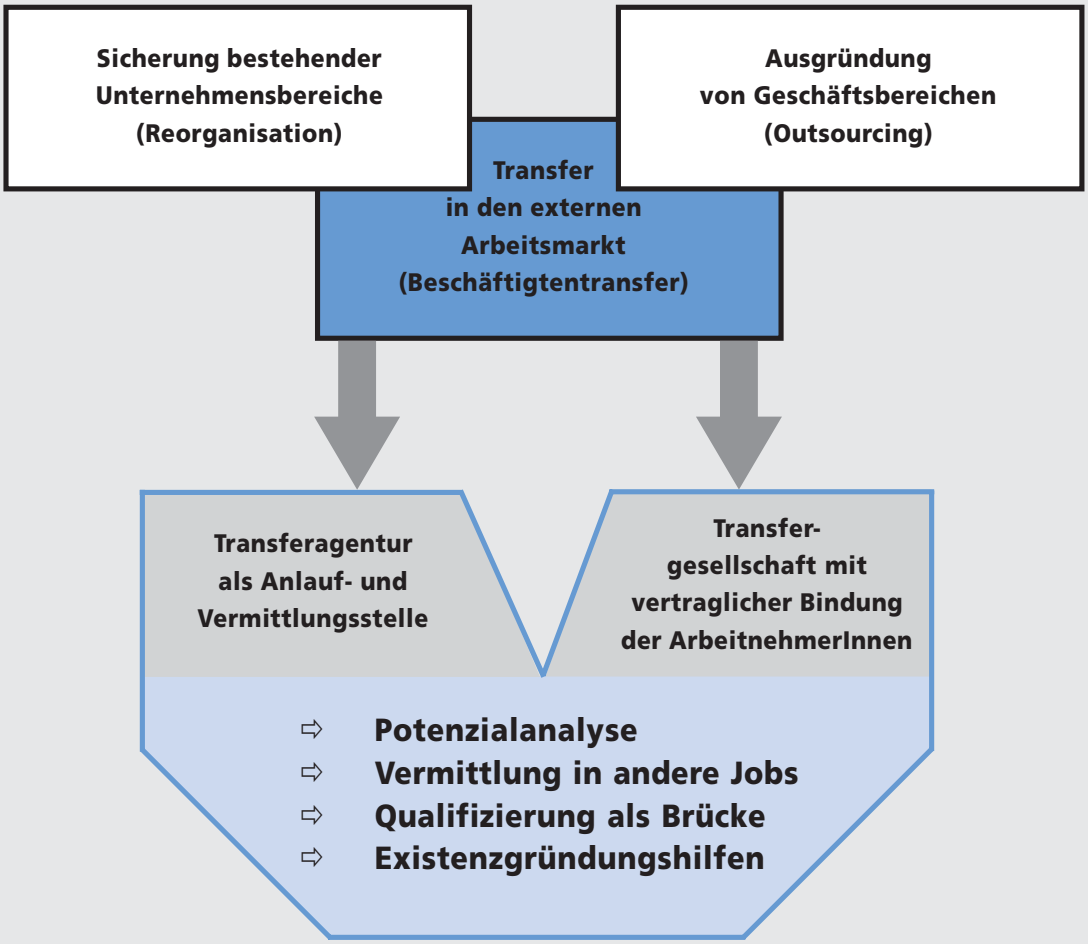
Die Landesregierung stellt dafür Hilfen zur Verfügung, u. a. für die Konzeptberatung und für die Qualifizierung der Beschäftigten in Zusammenhang mit Reorganisation, Einsatz neuer Technologien und neuen Formen der Arbeitsorganisation (siehe Kontaktstellen: „zur arbeitsorientierten Modernisierung von Unternehmen“, Seite 27).

Ist der Personalabbau unvermeidbar, stellt sich die Aufgabe, den Transfer der betroffenen Beschäftigten in neue Beschäftigung zu organisieren.

Das Instrumentarium des Beschäftigtentransfers bietet geeignete Handlungsspielräume und kann nach den Erfordernissen der jeweiligen Situation zielgenau eingesetzt werden (siehe Infokasten zu Fallkonstellation, Seite 8).

Beschäftigtentransfer im Rahmen einer Transferagentur: Im Auftrag des Unternehmens unterstützt die Agentur als Outplacement-Beratung die Vermittlung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten und ermöglicht so – im positiven Fall – einen weitgehend nahtlosen Übergang in neue Beschäftigung.

Schaubild 1:
Interventionsmöglichkeiten zur Begleitung des Personalabbaus bei Unternehmenskrisen



Einrichtung einer Transfergesellschaft: Die entlassenen Beschäftigten werden in ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Transfergesellschaft begleitet als eigenständige Organisation die berufliche Neuorientierung und ermöglicht intensive Beratung und Qualifizierung mit dem Ziel der Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz.

Kombination: Eine Kombination dieser beiden Transfer-Instrumente ist möglich und in vielen Fällen sinnvoll.

Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben

Die arbeitsmarktpolitische Begleitung von Unternehmenskrisen orientiert sich ganz generell an folgenden Zielvorgaben:

- Für die beteiligten Unternehmen und die Beschäftigten soll ein flexibles und zugleich passgenaues Instrumentarium zur Anwendung kommen.
- Die Personalkosten sollen in der Übergangszeit bis zur Überwindung der Krise möglichst gering gehalten werden.
- Die Vermittlung in Arbeit soll möglichst frühzeitig erfolgen, damit für die betroffenen ArbeitnehmerInnen Arbeitslosigkeit erst gar nicht entsteht.

Fallkonstellationen „Beschäftigtentransfer“

1. Entlassungen bei Betriebsänderungen bzw. anzeigepflichtige Massenentlassungen im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): Die Arbeitsplätze gehen verloren und es besteht keine Aussicht auf Verbleib oder Rückkehr ins alte Unternehmen. Den MitarbeiterInnen wird unter Abschluss eines Sozialplans gekündigt. Ziel ist es, die betroffenen Beschäftigten möglichst umgehend in neue Arbeit zu vermitteln. Dabei kann es erforderlich sein, die Vermittlungsfähigkeit durch Qualifizierung zu verbessern. In diesem Fall kann der Beschäftigtentransfer durch eine Transferagentur, eine Transfergesellschaft oder eine Kombination der beiden Instrumente organisiert werden.

2. Arbeitsplatzverlust in Folge einer Insolvenz: Auch in diesen Fällen kann durch eine Transferagentur oder Transfergesellschaft der Übergang in neue Arbeit organisiert werden. Transfergesellschaften können im Insolvenzfall aber auch hilfreich sein, die Voraussetzungen für ein Nachfolgeunternehmen zu verbessern, indem ein Betriebsübergang (§ 613 a BGB) erleichtert wird. Nach einer Konsolidierungsphase kann beispielsweise das Nachfolgeunternehmen qualifizierte Beschäftigte aus der Transfergesellschaft übernehmen. Zu beachten ist allerdings, dass das Fortführungsunternehmen eine gänzlich neue Eigentümerstruktur vorweisen muss.

3. Betriebsbedingte Entlassungen einzelner Beschäftigter oder kleiner Gruppen: In diesen Fällen können Trainingsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten und Lohnkostenzuschüsse für den entlassenden Arbeitgeber gefördert werden. Liegen die Voraussetzungen dafür vor, sollen bei Entlassungen in kleinen Unternehmen auch die Instrumente Transferagentur und Transfergesellschaft eingesetzt werden. Im Einzelfall ist zu prüfen, welches Instrument passend ist.

Vom Abfindungs- zum Transfersozialplan Unterstützung durch das Bündnis für Arbeit in NRW

Transfersozialpläne haben in den vergangenen Jahren zunehmend reine Abfindungssozialpläne ersetzt. Aus gutem Grund: Angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage benötigen viele von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte professionelle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung. Unternehmensleitungen und Betriebsräte suchen deshalb nach neuen Wegen. Als erfolgreiche Möglichkeit haben sich dabei Transfersozialpläne erwiesen; sie eröffnen durch ein vielfältiges System abgestufter Transferleistungen neue Beschäftigungschancen für MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplätze bedroht sind. Anders als die rein finanzielle Abfindung rücken sie verstärkt den Übergang in neue Beschäftigung in den Vordergrund.

Auf Grund der positiven Erfahrungen haben die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in NRW in einer gemeinsamen Erklärung dazu aufgerufen, flächendeckend Transfersozialpläne einzuführen (siehe Seite 28). Mit der Novellierung des SGB III hat zudem der Gesetzgeber dieser Entwicklung Rechnung getragen und die Förderung von Projekten zum Beschäftigtentransfer erleichtert.

I. Die Transferagentur – Outplacement-konzept zur Beratung und Vermittlung bei Personalabbau

1. Aufgabenstellung

Die Umstrukturierung von Unternehmen in Krisensituationen ist in vielen Fällen mit dem Abbau von Personalkapazitäten verbunden. Das bedeutet häufig Massenentlassungen, weil insbesondere in Liquiditätskrisen wenig Spielraum besteht, langfristig wirkende Konzepte zur Personalreduzierung zu entwickeln und zu installieren. Angesichts ohnehin hoher Arbeitslosenzahlen sind zunehmend Konzepte gefragt, die Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen lassen und frühzeitige Präventionsmöglichkeiten eröffnen. Den Gedanken solch präventiven Handelns, das lange vor Eintritt der Arbeitslosigkeit einsetzt, verstärkt die zum 01.07.2003 eingeführte Meldepflicht (§ 37 b SGB III) für gekündigte Beschäftigte. Ein zentraler Ansatzpunkt ist hierbei die Beratung und Orientierung der von Entlassung bedrohten MitarbeiterInnen sowie deren Vermittlung und Eingliederung auf einen neuen Arbeitsplatz, Maßnahmen also, die klassisches „Outplacement" beinhalten und als Dienstleistungen während der Übergangszeit angeboten werden können.

Transferagenturen bieten eine solche begleitende und kurzfristig zu installierende Vermittlungsunterstützung (siehe Schaubild 2, Seite 10). Sie sind eine Einrichtung auf Zeit, die entweder im Personal abgebenden Unternehmen oder bei einer vom Unternehmen beauftragten Beratungsfirma für die Dauer der gesamten Entlassungsperiode (i. d. R. drei bis sechs Monate) eingerichtet wird. Oberstes Ziel ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit für ArbeitnehmerInnen, denen betriebsbedingt gekündigt wurde.

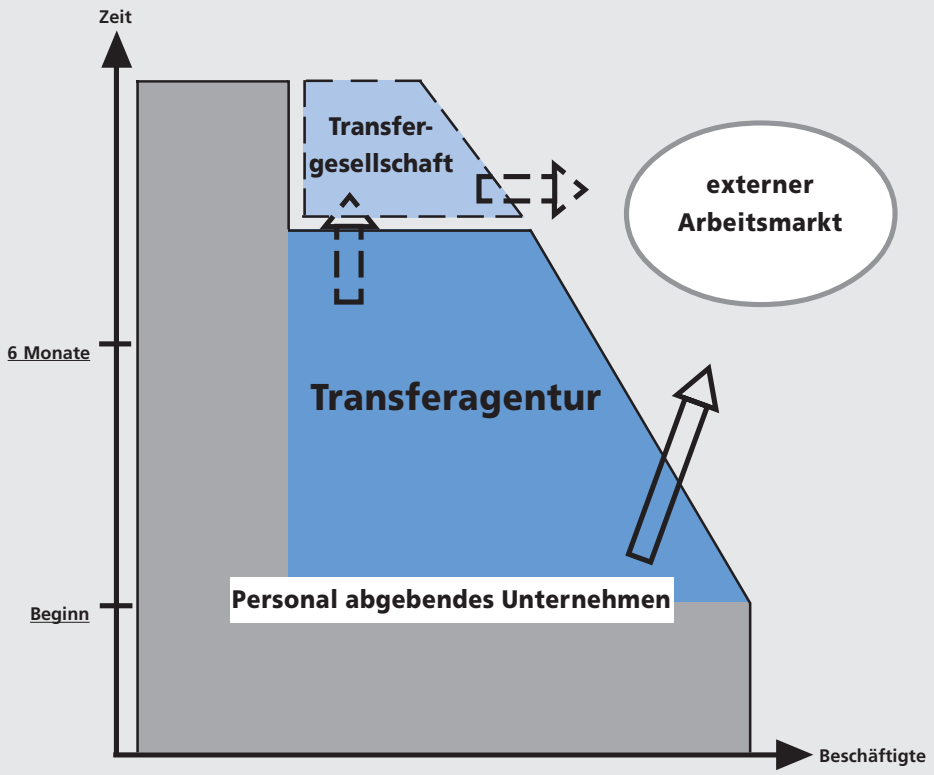
- Die Transferagentur übernimmt die Betreuung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten und hilft bei der Weitervermittlung und Integration in den Arbeitsmarkt. Bereits während der Kündigungsfrist werden die BeraterInnen der Transferagentur tätig und bieten ein ganzes Set an Vermittlungsdienstleistungen an. Sie unterstützen die betroffenen ArbeitnehmerInnen bei der Suche nach offenen Stellen, führen Bewerbungstrainings und Motivationstrainings durch oder prüfen Qualifizierungsangebote. Entscheidend ist, dass die Betroffenen individuell beraten, aktiv unterstützt und als „Kunden" ernst genommen werden.

- Im Unterschied zur Transfergesellschaft (siehe Seite 16) verbleiben die Beschäftigten in ihrem „alten" Unternehmen. Sie gehen weiterhin ihrer Beschäftigung nach, werden jedoch für Trainings-, Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt.

- Ein großer Vorteil dieses Angebots besteht darin, dass sich alle von Arbeitslosigkeit bedrohten ArbeitnehmerInnen aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben können und damit ihre Vermittlungschancen deutlich verbessern. Zugleich sind die öffentlichen Kassen weniger belastet, wenn der Bezug von Arbeitslosengeld vermieden werden kann. Mit der Neufassung der Förderung von Transfermaßnahmen im § 216 a SGB III hat der Gesetzgeber außerdem dafür gesorgt, dass die Angebote einer Transferagentur nun eine Pflichtleistung der Bundesagentur für Arbeit darstellen. Sie sind damit für die beteiligten Akteure absolut planbar.

Transferagenturen erfordern ein enges Zusammenwirken von Unternehmensleitung, Betriebsrat und externer Fachkompetenz; gefragt ist eine intensive Kooperation, die nach bisherigen Erfahrungen zu hohen Vermittlungserfolgen geführt hat.

Schaubild 2: Die Transferagentur – Funktionsweise und Ablauf



Grundsätzlich können alle Leistungen, die der Vermittlung in neue Arbeit dienen (gesetzlich unter dem Begriff „Transfermaßnahmen" zusammengefasst), als freiwillige Leistung des entlassenden Unternehmens angeboten werden. Für eine öffentliche Förderung ist die maßgebliche Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten des Projektes und deren gesamte Sicherung entscheidend. Der Arbeitgeber stellt auch den Antrag an die Agentur für Arbeit.

Die Förderung wird dann als Zuschuss gewährt und beträgt 50 Prozent der Projektkosten, max. 2.500 EUR pro gefördertem Arbeitnehmer/geförderter Arbeitnehmerin. Zusätzlich sind Personal oder die Ausstattung der benötigten Büros inklusive Sachkosten von den Unternehmen zur Verfügung zu stellen (siehe dazu ausführlich Seite 13).

2. Bausteine

Vermittlung

Die weit überwiegende Mehrzahl der Betroffenen sucht einen neuen Arbeitsplatz und will nicht an einer längerfristigen Weiterbildung teilnehmen. Neben der Nutzung der Stellenangebote der Arbeitsverwaltung und der Internet-Jobbörsen steht die Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Mittelpunkt der Vermittlungstätigkeit. Denn nur ein Teil der Arbeitsstellen wird durch die Agentur für Arbeit vermittelt werden können.

Die BeraterInnen der Transferagentur müssen daher in der Lage sein, diese Potenziale zu lokalisieren und zu aktivieren. In erster Linie zählen dazu die betrieblichen Kontakte der Personalleitung des Unternehmens und des Betriebsrates, aber auch die Stellenakquisition durch Telefonkontakte, Kooperationen mit Gewerkschaften, Kammern, der regionalen Wirtschaftsförderung und weiteren lokalen Akteuren. Das Personal der Transferagentur sollte angesichts

dieser Anforderungen die regionalen Strukturen kennen, um bei der Stellenvermittlung effizient und schnell handeln zu können.

Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben einer Transferagentur, so genannte Profiling-Verfahren durchzuführen. Das heißt, Profile zu Kompetenz und Qualifikation der MitarbeiterInnen, aber auch der vorhandenen Stellenangebote zu erstellen. Auf dieser Grundlage können BewerberInnen und Stellenanbieter zielgerichteter zusammengeführt werden.

Die Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse schließt grundsätzlich die Begleitung von Existenzgründungen ein. Je nach Qualifikationsstand der Beschäftigten wird sich ein kleiner Teil der zu Entlassenden zur Gründung eines eigenen Betriebes entschließen. Die Aufgabe der Transferagentur liegt dann darin, über bestehende Fördermöglichkeiten zu informieren und qualifizierte Beratungsangebote zu vermitteln.

Berufliche Weiterbildung

Nicht alle gekündigten Beschäftigten werden auf Anhieb in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren sein. Die Qualifikation ist hier ein ebenso entscheidender Faktor wie die Situation auf dem Arbeitsmarkt. In diesen Fällen ist es die Aufgabe der Transferagentur, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Wege zu eröffnen, die über Weiterbildung zu einer neuen beruflichen Perspektive führen. Das können kurzzeitige Maßnahmen sein, die zum Erwerb von Zusatzqualifikationen führen, aber auch Umschulungen in einen neuen Beruf. Den letzteren Weg wird ein Teil der Beschäftigten von vornherein wählen, um die Entlassung als Chance zu einer beruflichen Neuorientierung zu nutzen.

Vor allem für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist die Weiterbildung eine sinnvolle Alternative. Zum einen lassen sich hierdurch die beruflichen Perspektiven dauerhaft verbessern und zum anderen erhöht sich die Chance, weiterhin ein befriedigendes Einkommen zu erzielen.

Das ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, weil ungelernte MitarbeiterInnen im industriellen Bereich häufig so viel wie ihre ausgelernten KollegInnen verdienen. Im Falle des Arbeitsplatzverlustes lässt sich diese Einkommenshöhe aber nur in Ausnahmefällen und selten ohne weitere Qualifizierung erneut realisieren.

Die berufliche Weiterbildung sollte in der Regel unternehmensorientiert, d. h. eng an den betrieblichen Belangen von Firmen ausgerichtet sein. Dabei wird es vielfach sinnvoll sein, über Einzelumschulungen, betriebliche Praktika u. Ä. den direkten betrieblichen Bezug zu wählen.

Welche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung bestehen, hängt ganz entscheidend davon ab, ob Mittel der Bundesagentur für Arbeit verfügbar sind. Steht den örtlichen Agenturen für Arbeit kein Geld für entsprechende Maßnahmen zur Verfügung, muss sich die Transferagentur auf die Vermittlungsarbeit konzentrieren.

Beratung

Für Vermittlung, Existenzgründung oder Qualifizierung sind intensive Beratungsgespräche mit den Betroffenen zu führen. Über Potenzialanalysen und Berufswegeplanung sollen die Beschäftigten ihre persönliche berufliche Zukunft neu entwickeln und Schritte zu deren Verwirklichung einleiten. Dabei ist – u. a. durch Zielvereinbarungen zwischen BeraterInnen und KundInnen – die Eigeninitiative der Betroffenen zu stärken.

Die MitarbeiterInnen der Transferagentur haben in diesem Prozess eine wichtige moderierende Rolle. In der Moderation müssen sie vor allem individuelle Stärken herausarbeiten, aber auch Vermittlungshemmnisse wie unzureichende fachliche Qualifikationen oder fehlendes Wissen zu Bewerbungsanforderungen zur Sprache bringen. Gerade zu Beginn einer Beratung sind von Entlassung Bedrohte oftmals wenig bereit, Verschlechterungen hinsichtlich Einkommenshöhe, Entfernung zur Arbeit oder Arbeitsbedingungen auf sich zu nehmen.

Hier notwendige Änderungen in der Einstellung zu bewirken, erfordert kontinuierliche Begleitung und Überzeugungsarbeit. MitarbeiterInnen der Transferagentur müssen daher über eine hohe fachliche Kompetenz in vertrauensbildender Gesprächsführung verfügen und für ihre KundInnen jederzeit erreichbar und ansprechbar sein. In besonderer Weise ist die Zusammensetzung der Belegschaft zu berücksichtigen. Beschäftigte, die nur wenig Deutsch sprechen, sind beispielsweise sehr viel eher über direkte Gespräche als über Telefonkontakt zu erreichen.

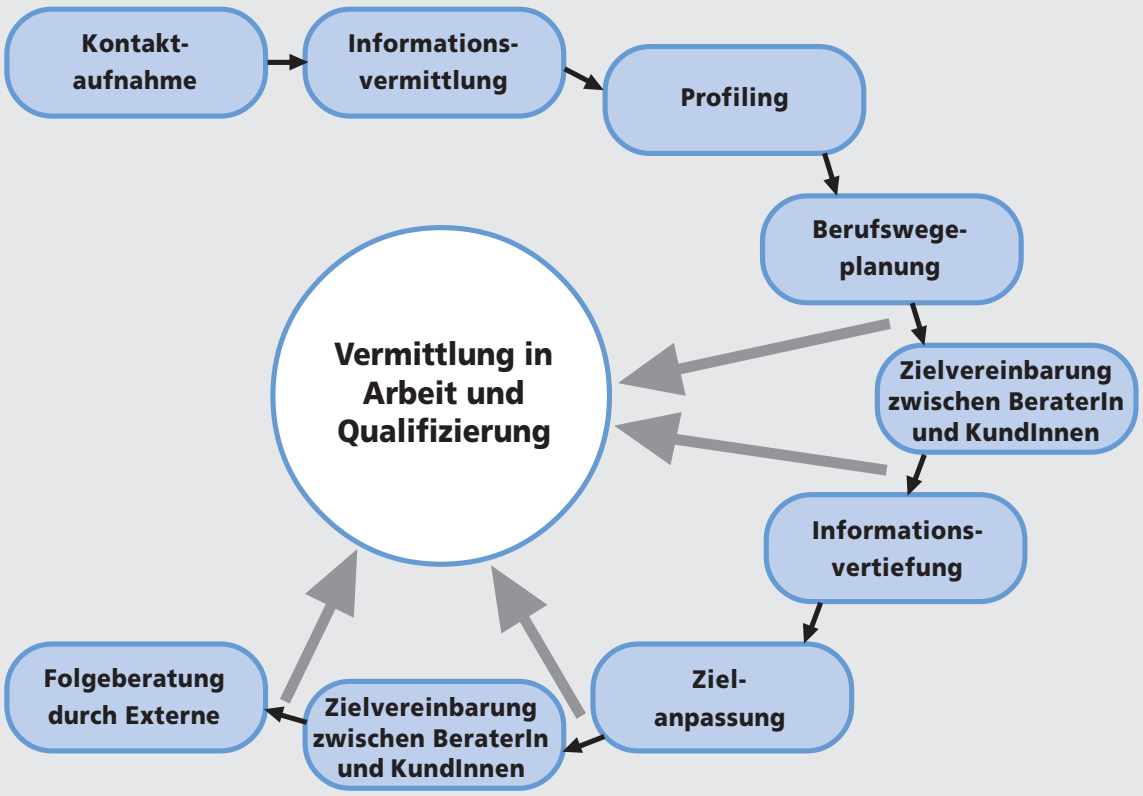
Psychosoziale Probleme können in diesem Rahmen nicht bearbeitet werden. Hier sollte auf einschlägige Beratungsinstitutionen in der Region verwiesen werden, die zeitnahe Hilfestellungen anbieten (z. B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, „Zwischen Arbeit und Ruhestand").

Zur Vervollständigung des Beratungsangebotes und zur Informationsvertiefung können Gruppenberatungen zu einzelnen Themenfeldern (z. B. zu Fragen der Altersversorgung) und Kurzzeitqualifikationen (z. B. PC-Schulungen) angeboten werden.

Kooperation mit der Agentur für Arbeit

Ohne die Akzeptanz und Hilfestellung durch die örtliche Agentur für Arbeit ist das Instrument Transferagentur nicht optimal einzusetzen. Die vielfältigen Zusammenhänge erfordern ein abgestimmtes Verhalten. So können z. B. Belegschaftsversammlungen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit durchgeführt werden. Nach Abschluss des Projektes sollte eine gemeinsame Bewertung der Erfahrungen vorgenommen werden, um vermittlungsfördernde Elemente der Zusammenarbeit für zukünftige Projekte genauer bestimmen zu können.

Schaubild 3: Beratungsverlauf in der Transferagentur



3. Finanzierung

Es empfiehlt sich, die Einrichtung einer Transferagentur im Sozialplan verbindlich zu vereinbaren. Eine Transferagentur ist dann als „Transfermaßnahme" nach § 216 a SGB III unter folgenden Voraussetzungen förderbar:

- Es droht die Arbeitslosigkeit der teilnehmenden ArbeitnehmerInnen aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG unabhängig von der Betriebsgröße.
- Die Transferagentur wird von einem Dritten, i. d. R. ein erfahrener externer Dienstleister, durchgeführt.
- Das entlassende Unternehmen beteiligt sich in angemessener Weise, das heißt zu mindestens 50 Prozent, an den Projektkosten.

Bei der Förderung handelt es sich um eine Pflichtleistung der Bundesagentur für Arbeit gegenüber ArbeitnehmerInnen, die in Folge einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die örtlichen Agenturen für Arbeit beraten über dieses Instrument auf Anfrage des Betriebsrates oder der Unternehmensleitung.

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt und beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 EUR je geförderten Arbeitnehmer/geförderter Arbeitnehmerin. Die MitarbeiterInnen sind für Zeiten der Teilnahme an der Transferagentur von ihrer Arbeit freizustellen.

Die Zuständigkeit für dieses Förderinstrument liegt bei der örtlichen Agentur für Arbeit. Es ist daher empfehlenswert, in jedem Fall frühzeitig ein Beratungsgespräch zu führen.

Neben den beschriebenen Kernelementen der Transferagentur können weitere Bausteine zur Eingliederung von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Dabei handelt es sich z. B. um

- Fortführung einer bereits begonnenen Berufsausbildung, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung;
- Einstellungszuschüsse für Arbeitsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern;
- Mobilitätshilfen;
- Vorbereitung zur Gründung und Begleitung einer selbstständigen Existenz.

Voraussetzung ist, dass die Maßnahmen während der Kündigungsfrist im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses stattfinden. Längerfristige Maßnahmen, die über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen, werden nicht (auch nicht teilweise) als „Transfermaßnahmen" gefördert.

In der bisherigen Praxis stehen Transfermaßnahmen nicht im Gegensatz zu Abfindungszahlungen. Transferagenturen werden in der Regel im Rahmen der Sozialplanverhandlungen als zusätzliches Angebot für die betroffenen ArbeitnehmerInnen vereinbart.

Grundsätzlich können auch Betriebe, die keinen Betriebsrat haben, dieses Förderinstrument in Anspruch nehmen. Statt eines Sozialplans ist dann eine Vereinbarung zwischen allen betroffenen MitarbeiterInnen und dem Arbeitgeber erforderlich. Die Musterformulierung einer solchen Vereinbarung ist bei der G.I.B. erhältlich.

Beispiel einer Sozialplanformulierung

Transferagentur

Zur beschäftigungswirksamen Nutzung dieses Sozialplanes und zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit wird eine arbeitsmarktlich zweckmäßige Eingliederungsmaßnahme (Transferagentur) nach § 216 a SGB III durchgeführt. Mit der Durchführung der Transferagentur wird ein externes Beratungsunternehmen … beauftragt. Ziel der Transferagentur ist es, die betroffenen Beschäftigten umfassend bei den Bemühungen um ein neues Arbeitsverhältnis zu unterstützen.

Die Beschäftigten, die an der Maßnahme teilnehmen, werden für die erforderliche Dauer unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes von der Arbeit freigestellt. Darüber hinaus stellt der Arbeitgeber die für die Durchführung der Maßnahme erforderlichen Räume und die Infrastruktur zur Verfügung. Zur Finanzierung der Maßnahme beantragt das Unternehmen einen Zuschuss nach § 216 a SGB III bei der zuständigen Agentur für Arbeit und beteiligt sich an den Kosten der Maßnahme in der vorgesehenen Höhe.

Weitere beschäftigungswirksame Maßnahmen, die sich aus der Arbeit der Transferagentur ergeben, wie z. B. Qualifizierungsmaßnahmen, werden gesondert vereinbart. Hierfür werden im Bedarfsfall ebenfalls Zuschüsse bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt.

Transferagentur – Übersicht

1. Erstberatung durch die Agentur für Arbeit/G.I.B.

2. Verbindliche Vereinbarung im Sozialplan (siehe Musterformulierung)

3. Auswahl des Projektträgers

4. Beratungsgespräch bei der zuständigen Agentur für Arbeit
   - Teilnehmer: Unternehmensleitung, Betriebsrat, Träger, Agentur für Arbeit
   - vor dem Gespräch liegen der Agentur für Arbeit vor: Sozialplan, Konzept der Maßnahme (z. B. Agentur), Liste der betroffenen ArbeitnehmerInnen

5. Antragstellung des Unternehmens bei der Agentur für Arbeit auf Förderung nach § 216 a SGB III

6. Vereinbarung zwischen Unternehmen und Projektträger

7. Information der Belegschaft

8. Durchführung des Projektes „Transferagentur“ im Unternehmen

9. Agentur für Arbeit zahlt Zuschüsse an das Unternehmen

10. Unternehmen rechnet die Zuschüsse nach Projektende mit der Agentur für Arbeit ab

Praxis-Tipp

Wenn sich der Transferagentur eine Transfergesellschaft anschließt, so ist das für die Transfergesellschaft erforderliche „Profiling“, das die Kompetenzen der von Arbeitslosigkeit Bedrohten erfasst, in der Transferagentur bereits durchgeführt worden. Die Transfergesellschaft kann dann auf dieser Basis besser geplant und vorbereitet werden.

II. Die Transfergesellschaft – Beratung und Qualifizierung für die berufliche Neuorientierung

1. Aufgabenstellung

Transfergesellschaften bieten von Arbeitslosigkeit bedrohten oder gekündigten Beschäftigten ein befristetes Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit können sie sich beruflich neu orientieren und einen Arbeitsplatz finden.

In einer Transfergesellschaft können anders als bei der Transferagentur umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen und Hilfestellungen angeboten werden. Für Beschäftigte, die auch durch eine Transferagentur voraussichtlich kurzfristig keine Beschäftigung finden, kann deshalb die Einrichtung einer Transfergesellschaft der richtige Weg in eine neue berufliche Zukunft sein.

In der Regel werden mit der Gründung einer Transfergesellschaft die folgenden Ziele verfolgt:

- Die vom Personalabbau betroffenen Personen, die z. B. aufgrund ihres Alters, einer langjährigen Betriebszugehörigkeit, einer fehlenden Berufsausbildung oder mangelnder Sprachkenntnisse besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen, erhalten bei ihren Aktivitäten zur Verbesserung der individuellen beruflichen Zukunft eine intensive Unterstützung. Die Beschäftigten sind von Produktion oder Dienstleistung freigestellt und können sich damit ganz auf die berufliche Weiterentwicklung konzentrieren.
- Der Personalabbau des Unternehmens soll koordiniert und zu möglichst geringen Kosten realisiert werden. Dabei sind nicht nur die Sozialplankosten in Ansatz zu bringen, sondern auch die Kosten, die durch erhöhte Krankenstände, geringe Motivation und Produktivität, Kündigungsschutzklagen sowie Imageverluste verursacht werden.
- Im Fall einer Unternehmensnachfolge bei Insolvenzunternehmen kann die Gestaltung des Betriebsüberganges (§ 613 a BGB) durch eine Transfergesellschaft wesentlich erleichtert werden. Die Beschäftigten, die vom Nachfolgeunternehmen nicht übernommen werden können, wechseln in eine Transfergesellschaft.
  Hier werden sie für den externen Arbeitsmarkt qualifiziert und nach Möglichkeit in neue Arbeit vermittelt. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass sie nach einer Konsolidierungsphase vom Nachfolgeunternehmen übernommen werden.
  Für Unternehmen ist es jedoch grundsätzlich nicht möglich, unter Zuhilfenahme einer Transfergesellschaft einen befristeten Personalpool zu bilden und die Beschäftigten quasi vorübergehend in der Transfergesellschaft zu „parken“.
  Eine vorübergehende Beschäftigung einzelner Beschäftigter der Transfergesellschaft im alten Unternehmen ist zwar nicht ausgeschlossen, setzt aber die Abstimmung mit der Agentur für Arbeit voraus.
- Das arbeitsmarktpolitische und damit öffentliche Interesse zielt auf die frühzeitige Intervention und schnellstmögliche Vermittlung der von Kündigung betroffenen Beschäftigten in ein neues Arbeitsverhältnis, um Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen und Folgekosten so gering wie möglich zu halten.

Die beiden nachfolgenden Schaubilder zeigen schematisch den typischen Verlauf einer Transfergesellschaft bei Personalabbau/Massenentlassungen (Schaubild 4) und im Sonderfall Betriebsschließung/Insolvenz (Schaubild 5), in dem ein Nachfolgeunternehmen von Bedeutung sein kann.

Schaubild 4: Transfergesellschaft bei weiterbestehenden Unternehmen

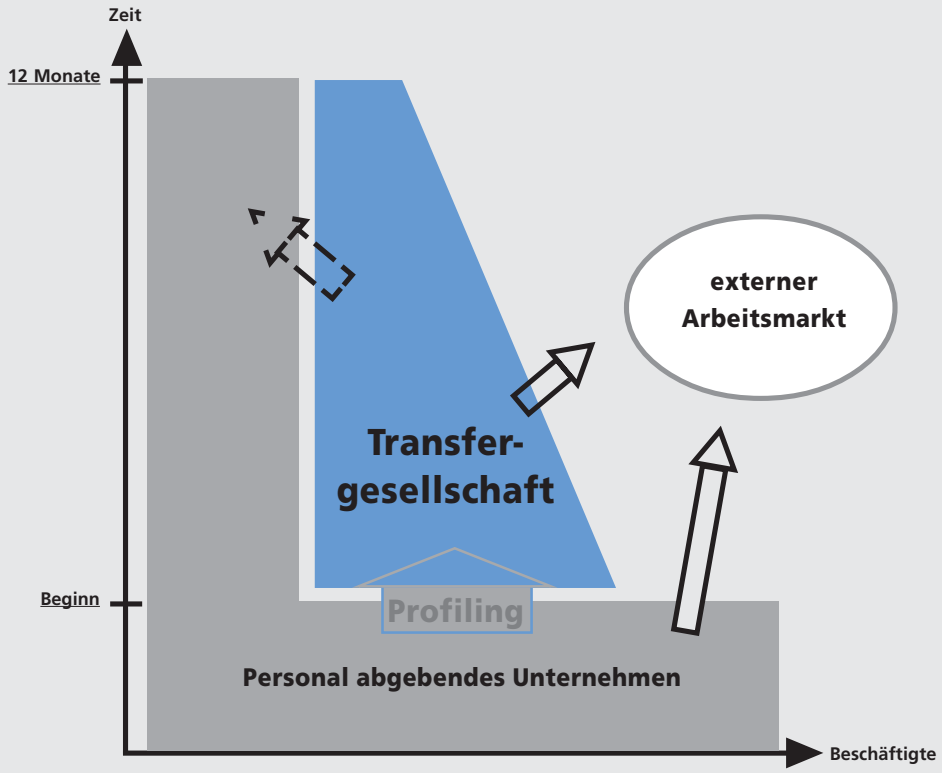
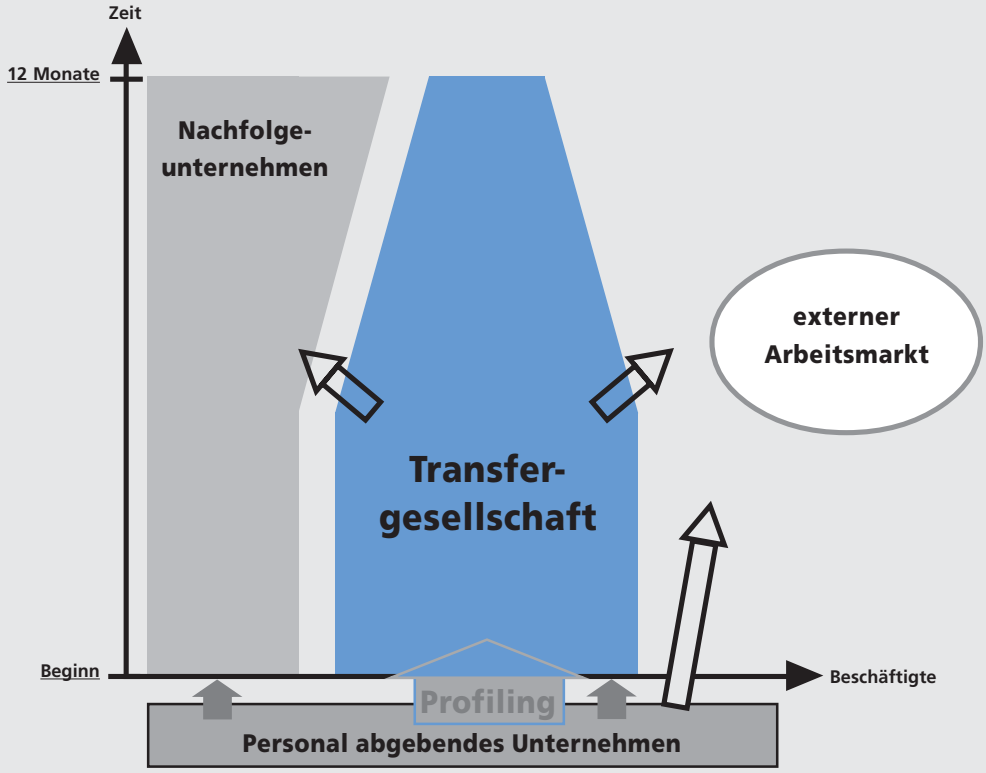


Schaubild 5: Transfergesellschaft bei Betriebsschließung/Insolvenz



2. Organisationsstruktur

In der Transfergesellschaft werden die verschiedenen internen und externen Möglichkeiten zum Beschäftigtentransfer aufeinander abgestimmt und passgenau eingesetzt.

Das Konzept einer Transfergesellschaft berücksichtigt die jeweiligen betrieblichen und regionalen Rahmenbedingungen sowie die individuelle Vermittlungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten. Schließlich ist das Ziel einer raschen Vermittlung nur dann zu erreichen, wenn es gelingt, unternehmensinterne und externe Kompetenzen miteinander zu verbinden. Bei größeren Transfergesellschaften ist hierfür ein leistungsfähiges Projektmanagement erforderlich, das die wichtigen regionalen Akteure zur Mitwirkung zusammenbringt und die notwendigen formalen Schritte (z. B. Antragstellung, Rechnungswesen) unternimmt. Ziel ist dabei die Nutzung, Stärkung und Ergänzung der existierenden Angebote, wie z. B. zur Existenzgründungsberatung oder zur passgenauen beruflichen Weiterbildung.

Voraussetzungen des Transferkurzarbeitergeldes gem. § 216 b SGB III

Betriebliche Voraussetzungen

- Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund dauerhaften und unvermeidbaren Arbeitsausfalls in Folge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG
- Zusammenfassung der betroffenen Arbeitnehmer in einer „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)"/Transfergesellschaft (keine Mindestgröße)
- Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit (Bezirk des abgebenden Betriebes)

Persönliche Voraussetzungen

- Drohende Arbeitslosigkeit
- Teilnahme an einer Profiling-Maßnahme vor Eintritt in die Transfergesellschaft

Ausnahme: Ist ein Profiling vor der Transfergesellschaft zeitlich nicht möglich, ist es im ersten Monat der Transfergesellschaft nachzuholen (nur in besonders begründeten Ausnahmefällen)

Sonstige Regelungen

- Max. Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes 12 Monate
- Kein Personalpool (grds. keine Rückkehr auf Arbeitsplatz desselben Betriebes)
- Vereinbarte Verweildauer in der Transfergesellschaft muss länger sein als die Kündigungsfrist
- Transfergesellschaft muss Vermittlungsvorschläge und ggf. Qualifizierungsvorschläge unterbreiten

Vorgehen

Für das von der Krise betroffene Unternehmen wird bei der örtlichen Agentur für Arbeit Transfer-Kurzarbeit gemäß den gesetzlichen Vorgaben angemeldet (vgl. SGB III § 216 b).

Entscheidend ist, dass es sich um einen dauerhaften, unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz handelt.

Die betroffenen Beschäftigten werden entweder unternehmensintern oder extern in einer so genannten „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit" (beE) zusammengefasst. Sie erhalten Transferkurzarbeitergeld, das ggf. durch das abgebende Unternehmen aufgestockt wird. Der Zweck der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit liegt in der Vorbereitung der MitarbeiterInnen auf einen neuen Arbeitsplatz. Dies geschieht über geeignete Maßnahmen zur Qualifizierung und Vermittlung.

Da es mittlerweile eine Vielzahl qualifizierter Dienstleistungsunternehmen auf diesem Gebiet gibt, treten die betroffenen Beschäftigten in der Regel in eine externe Transfergesellschaft ein. Bei dieser Variante wird zumeist ein dreiseitiger Vertrag geschlossen. Die Beschäftigten beenden das Arbeitsverhältnis mit ihrem alten Arbeitgeber und schließen ein neues, befristetes Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft ab. Gleichzeitig gibt es einen Vertrag zwischen der Transfergesellschaft und dem alten Arbeitgeber.

Die Dauer der Befristung ist abhängig von der Finanzierung und beträgt aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen längstens 12 Monate.

Profiling

Vor dem Eintritt in die Transfergesellschaft müssen die Beschäftigten an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilnehmen.

Dieses „Profiling-Modul" dient nach Auffassung des Gesetzgebers zur Aktivierung der Beschäftigten und zur Vorbereitung der Transfergesellschaft.

Eine Ausnahmeregelung sieht vor, dass das „Profiling" auch im ersten Monat der Transfergesellschaft stattfinden kann, wenn es vorher nicht rechtzeitig möglich war.

Diese Ausnahmeregelung wird von den Agenturen für Arbeit sehr restriktiv gehandhabt.

Sind die Profiling-Ergebnisse positiv im Sinne guter Eingliederungschancen, ist für den einzelnen Beschäftigten zu überlegen, ob der Eintritt in die Transfergesellschaft tatsächlich noch sinnvoll ist. Grundsätzlich bleibt es eine individuelle Entscheidung, sich für oder gegen die Teilnahme in der Transfergesellschaft zu entscheiden. Das Profiling kann als Transfermaßnahme (§ 216 a SGB III) durch die örtliche Agentur für Arbeit gefördert werden.

3. Bausteine

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen, ist eine Vielzahl von unterstützenden Maßnahmen erforderlich. Die Transfergesellschaft ermöglicht die Nutzung aller bekannten Bausteine zum Beschäftigtentransfer.

Grundlage: Beratung und Begleitung

Die Beratung und Begleitung der Betroffenen steht unter dem Motto der Hilfe zur Selbsthilfe. Ziel ist die Erarbeitung einer Berufswegeplanung auf der Grundlage der persönlichen Erwerbsbiografie. Neben der berufsbezogenen Beratungsleistung können auch weitere Informationsangebote einbezogen werden. Die veränderte Einkommenssituation wird vielfach eine Renten- ggf. auch eine Schuldnerberatung notwendig machen. Zudem kann in Einzelfällen eine sozialpsychologische Betreuung erforderlich werden. In diesen Fällen ist auf die Hilfsangebote regionaler Träger zurückzugreifen.

1. Priorität: Direktvermittlung

Stellenakquisition

Die meisten Beschäftigten werden an einer neuen Stelle interessiert sein. Aus diesem Grund kommt – neben der Nutzung der Informationssysteme und Stellenbörsen, die die Arbeitsverwaltung zur Verfügung stellt – der Akquisition von zusätzlichen Stellenangeboten größte Bedeutung zu. Dabei sind die vorhandenen Kontakte der Personalleitungen und Betriebsräte der betroffenen Unternehmen einzubeziehen.

Vermittlungsunterstützung

Neben dem in vielen Fällen erforderlichen Bewerbungstraining ist eine Begleitung der Vermittlung vonnöten. Zusätzlich akquirierte Stellenangebote werden nicht allen Beschäftigten, sondern nur einem kleinen, genau passenden Personenkreis zur Verfügung gestellt.

Die zielgenaue Vermittlung kommt sowohl den Personal suchenden Unternehmen als auch den BewerberInnen zugute. Die Betriebe erhalten nur Bewerbungen von Personen, die alle qualifikatorischen Anforderungen erfüllen können. Die BewerberInnen wiederum realisieren bei eingeschränkten Bewerbungsverfahren erheblich höhere Einstellungschancen.

Beratung zur Existenzgründung

In einzelnen Fällen werden Beschäftigte den Aufbau einer eigenständigen beruflichen Existenz anstreben. Die dafür erforderlichen Aktivitäten sind von den Beraterinnen und Beratern der Transfergesellschaft (ggf. mit externer Begleitung) gleichfalls zu unterstützen. Eine ausführliche Gründungsberatung sollte in das Netz der regionalen Akteure eingebunden sein, wie sie etwa über die Kammern oder die regionalen *Go!* – Gründungsnetzwerke in NRW zur Verfügung stehen.

2. Priorität: Anbahnung der Vermittlung

Zweitarbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung, betriebliche Praktika

Um die Vermittlungschancen der betroffenen Personen zu erhöhen, können weitere Instrumente eingesetzt werden. Dazu zählen vor allem Zweitarbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung und die Durchführung betrieblicher Praktika. In solchen Arbeitsbeziehungen „auf Probe" können beide Seiten prüfen, ob ein langfristiger Arbeitsvertrag geschlossen werden soll.

Die Möglichkeiten der Zweitarbeitsverhältnisse und Arbeitnehmerüberlassung dienen auch zur Reduzierung der Personalkosten. Denn in der Zeit des Verleihs ruht der Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld und die überlassenen Beschäftigten erhalten Arbeitsentgelt.

3. Priorität: Herstellen der Vermittlungsfähigkeit

Mobilitätsförderung

Vielfach sind die vom Personalabbau betroffenen Beschäftigten nicht bereit, neue berufliche Anforderungen auf sich zu nehmen. Dafür sind viele Gründe zu nennen (z. B. Entfernung zum Arbeitsort, Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Die Beratung in der Transfergesellschaft wird deshalb grundsätzlich auf eine Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft hinwirken müssen.

Dabei sind die persönlichen Verhältnisse (z. B. Alter, Einkommensverhältnisse, Unterhaltsverpflichtungen etc.) und die berechtigte Unsicherheit vor neuen Aufgaben zu berücksichtigen.

Qualifizierung

Die BeraterInnen in der Transfergesellschaft müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikationserfordernisse individuelle Berufswegeplanungen entwickeln. Viele Beschäftigte benötigen nur punktuelle Weiterqualifizierungen, wie z. B. EDV, Sprachen oder Kenntnisse über neue Formen der Arbeitsorganisation. Erst wenn im angestammten Berufs-

feld keine Integrationsmöglichkeit besteht oder Betroffene sich beruflich neu orientieren möchten, ist der Eintritt in umfangreiche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen angezeigt. In der Regel wird damit der Austritt aus der Transfergesellschaft verbunden sein.

4. Finanzierung

Parallel zur inhaltlichen Ausgestaltung ist ein Finanzierungskonzept zu erarbeiten. Dabei ist die Bereitstellung der wesentlichen Finanzierungsanteile durch die Personal abgebenden Unternehmen unverzichtbar. Wichtig ist, dass eine Transfergesellschaft nie (auch nicht im Insolvenzfall) ausschließlich aus öffentlichen Mitteln finanziert werden kann.

Tabelle 1: Kosten einer Transfergesellschaft

Kostenart	Kostenhöhe	Kostenträger
Profiling	Mit dem Träger der Transfergesellschaft zu vereinbaren	Unternehmen, Sozialplan (förderfähig nur bei vorausgehender Transferagentur)
Finanzierung Lebensunterhalt (Transferkurzarbeitergeld)	60 % bzw. 67 % des letzten Nettolohnes	Bundesagentur für Arbeit
Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Kurzarbeit	Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile auf der Basis von 80 % des Bruttolohnes	Unternehmen, Sozialplan
(Freiwillige) Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes	Meist auf 80 % des letzten Nettolohnes	Unternehmen, Sozialplan
Lohnleistungen für Urlaub und bezahlte Feiertage (in diesen Zeiten wird Transferkurzarbeitergeld nicht gewährt)	Voller Lohn, wenn nicht gesonderte Regelungen zwischen den Sozialpartnern vereinbart wurden	Unternehmen, Sozialplan
Qualifizierung	Ca. 5,- EUR pro Unterrichtsstunde und Teilnehmer bzw. Teilnehmerin	1. Unternehmen, Sozialplan, (10 %, 30 % oder 70 %) 2. Bundesagentur für Arbeit (ESF-Mittel)
Projektleitung, Beratung, Verwaltung	Mit dem Träger der Transfergesellschaft zu vereinbaren	Unternehmen, Sozialplan in Ausnahmefällen Landesmittel
Sonstiges (z. B. Berufsgenossenschaft, Schwerbehindertenabgabe)	Abhängig z. B. von der Anzahl der Schwerbehinderten	Unternehmen, Sozialplan

Für die Laufzeit der Maßnahme wird vom Projektträger „Transferkurzarbeitergeld" gemäß § 216 b SGB III beantragt. Durch die von der Arbeitsverwaltung ausgezahlte Leistung können die Lohnkosten zu einem wesentlichen Teil bestritten werden. Allerdings sind sowohl die Arbeitgeber-, als auch die Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung) auf der Basis eines fiktiven Arbeitsentgeltes von 80 % Brutto durch die Transfergesellschaft zu tragen. Hinzu kommt, dass Kurzarbeit nicht in Zeiten von Urlaub und bezahlten Feiertagen gewährt wird. Hier ist seitens des Arbeitgebers der arbeitsvertraglich vereinbarte Lohn zu zahlen.

In der Praxis wird das Transferkurzarbeitergeld häufig durch Leistungen des Personal abgebenden Unternehmens auf einen höheren Nettobetrag (z. B. 80 %) aufgestockt. Bei derartigen Regelungen ist darauf zu achten, dass die Betroffenen Anreize erhalten, sich um neue Arbeitsplätze zu bemühen.

Eine durch Beratung und Qualifizierung unterstützte zügige Vermittlung der Beschäftigten auf neue Arbeitsplätze verringert den Zuschussbedarf für die Personal abgebenden Unternehmen, zumal die Kosten für die berufliche Weiterbildung anteilig von den Agenturen für Arbeit oder in Ausnahmefällen durch das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW getragen werden können.

Der Eigenanteil des Unternehmens zur Finanzierung erforderlicher beruflicher Weiterbildung liegt aktuell zwischen 70 % (große Unternehmen), 30 % (kleine und mittlere Unternehmen – KMU) und 10 % (insolvente KMU) der Maßnahmekosten. Im Fall einer Insolvenz oder drohenden Insolvenz kann unter bestimmten Voraussetzungen der Overhead einer Transfergesellschaft auch durch das Land NRW unter Zuhilfenahme europäischer Mittel gefördert werden. Über die bestehenden Möglichkeiten informiert die G.I.B.

Wie die Kostenstruktur zeigt, handelt es sich bei einer Transfergesellschaft um ein mischfinanziertes Projekt.

Um eine Finanzierung der durch die Unternehmen zu erbringenden Anteile sicherzustellen, können in der Kündigungsfrist zu zahlende Auslauflöhne einbezogen werden. In diesem Fall verlassen die betroffenen Beschäftigten ihr Altunternehmen mit Beginn der Kündigungsfrist und treten zeitgleich in die Transfergesellschaft ein. Die hierdurch eingesparten Löhne verwendet das Personal abgebende Unternehmen zur Finanzierung des Beschäftigtentransfer-Projektes. Aufgrund der Kostenbeteiligung der öffentlichen Hand ist ein Verbleib in der Transfergesellschaft bis zu 12 Monaten möglich, d. h. deutlich länger als die individuelle Kündigungsfrist. Dieses Vorgehen wird dann möglich sein, wenn die zu entlassenden Beschäftigten in der Kündigungsfrist nicht mehr produktiv tätig sein müssen.

Als weiterer Bestandteil der Finanzierung kann auch eine zumindest teilweise Einbringung von Sozialplanmitteln dienen.

Praxis-Tipp

Um die Eigeninitiative zu fördern, wird in der Transfer-Praxis häufig mit so genannten „Sprinter-Prämien" gearbeitet. In diesen Fällen erhalten die Beschäftigten für jeden Monat, den sie früher aus der Transfergesellschaft ausscheiden, um eine Arbeit aufzunehmen, eine Prämie ausgezahlt. Eine zu hohe Aufstockung des Kurzarbeitergeldes hat dagegen häufig eine vermittlungshemmende Wirkung gezeigt.

III. Kombination von Transferagentur und Transfergesellschaft

Eine Kombination der beiden Instrumente Transferagentur und Transfergesellschaft ist förderrechtlich möglich. Beschäftigte können nach Abschluss einer geförderten Transfermaßnahme wie z. B. einer Transferagentur in eine Transfergesellschaft wechseln (vgl. Schaubild 2, Seite 10).

Die Vorteile einer solchen Kombination liegen auf der Hand: Der Prozess des Beschäftigtentransfers kann im Unternehmen mit kürzeren Angeboten beginnen, die als „Transfermaßnahmen" gefördert werden. So kann eine Transferagentur bei guter Vorbereitung kurzfristig im Unternehmen implementiert werden und mit der Beratungsarbeit starten. Damit können relativ schnell Aktivitäten im Sinne des Beschäftigtentransfers im Betrieb umgesetzt werden und den betroffenen Beschäftigten wird signalisiert „es passiert etwas".

Zusätzlich können Kurzzeitqualifizierungen angeboten werden, die die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen erhöhen.

Diese vorgeschalteten Maßnahmen verbessern insgesamt die Chancen, dass ein Teil der betroffenen Beschäftigten auch ohne den Eintritt in eine Transfergesellschaft zu neuen Arbeitsverhältnissen kommen kann.

Das bietet wiederum zweierlei Vorteile: Aufgrund einer erfolgreich durchgeführten Transferagentur verringert sich die Zahl derjenigen, die im Rahmen einer Transfergesellschaft auf neue Arbeitsplätze vorbereitet werden. Dadurch reduzieren sich zugleich die Mittel, die das Unternehmen und die öffentliche Hand zur Verfügung stellen müssen.

Eine Transfergesellschaft ist also nicht in jedem Fall die einzig richtige Lösung im Sinne des Beschäftigtentransfers. Denn für einen Teil der Beschäftigten wird die Unterstützung z. B. durch eine Transferagentur vollkommen ausreichend sein, um neue Beschäftigung zu finden.

Die vorgeschaltete Transferagentur hat darüber hinaus die Funktion, die erforderlichen Qualifizierungen für die potenziellen TeilnehmerInnen der Transfergesellschaft zu ermitteln und das notwendige „Profiling" für die Gewährung des Transferkurzarbeitergeldes (siehe Seite 19) sicherzustellen.

Im Idealfall gibt es für jeden Beschäftigten beim Eintritt in die Transfergesellschaft bereits ein Entwicklungs- und Qualifizierungskonzept, das nicht erst im Rahmen einer Orientierungsmaßnahme in der Transfergesellschaft erarbeitet werden muss. Dadurch kann sich auch für den einzelnen Beschäftigten die Verweildauer in der Transfergesellschaft verkürzen.

Praxis-Tipp

In der Praxis wird die Kombinationsmöglichkeit der beiden Instrumente zu Unrecht vernachlässigt.
Es empfiehlt sich deshalb in jedem Einzelfall genau zu prüfen, welches Instrument in welcher Kombination sinnvoll eingesetzt werden kann.

IV. Betriebliche Einzelmaßnahmen

Mit der Veränderung des SGB III Anfang 2002 ist auch kleinen Unternehmen die Möglichkeit eröffnet worden, Personalabbau mit Transferleistungen zu flankieren.

Beschäftigtentransfer muss sich also nicht mehr auf Groß- und Mittelbetriebe beschränken, sondern kann auch von Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten durchgeführt werden. In der Praxis wird allerdings die Möglichkeit einer Transfergesellschaft, einer Outplacement-Beratung oder Transferagentur von den Kleinunternehmen kaum genutzt. Offensichtlich fehlen häufig jene betrieblichen Interessenvertreter, die bei größeren Betrieben entsprechende Maßnahmen in Sozialplänen verankern.

Beschäftigte kleiner Unternehmen können laut SGB III bei betrieblichen Einzelmaßnahmen folgende Transferleistungen in Anspruch nehmen, falls eine Transferagentur oder Transfergesellschaft nicht möglich ist:

Trainingsmaßnahmen

Von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen (durch Kündigung oder den Ablauf eines befristeten Vertrages) können bei der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen oder Maßnahmen zur Eignungsfeststellung gefördert werden (§ 48 SGB III).
Die Förderung umfasst die Übernahme der Maßnahmekosten. Eine Eigenbeteiligung des Arbeitgebers entfällt.

Förderungsfähig sind:

- Maßnahmen zur Eignungsfeststellung (Potenzialanalyse, Berufswegeplanung), max. vier Wochen
- Bewerbungstraining, max. zwei Wochen
- Qualifizierungsmaßnahmen (inkl. Praktikum), max. acht Wochen

Insgesamt darf die Förderung die Dauer von 12 Wochen nicht übersteigen. Den Antrag auf Förderung muss der oder die von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellen.
Dieses Angebot kann genutzt werden, wenn Einzelpersonen oder eine kleine Anzahl von ArbeitnehmerInnen von Entlassung bedroht sind. Bei größeren Personalanpassungsmaßnahmen kommen nur eine Transferagentur oder eine Transfergesellschaft in Betracht.

Lohnkostenzuschuss

Für die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme, Maßnahme zur Eignungsfeststellung oder auch an einer anerkannten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme kann die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber anteilig die Lohnkosten des von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten erstatten. Voraussetzung ist, dass er den Beschäftigten für die Teilnahme an der Maßnahme freistellt (§ 417 Abs. 2 SGB III). Den entsprechenden Antrag hat der Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen.

Präventive Möglichkeiten mehr beachten

Die genannten Möglichkeiten werden in der Praxis selten genutzt. Das mag u. a. damit zusammenhängen, dass die Verfügbarkeit von Mitteln für Trainingsmaßnahmen im Unterschied zu den Transfermaßnahmen (Pflichtleistung) abhängig von der Haushaltssituation der jeweiligen Agentur für Arbeit ist.

Praxis-Tipp

Vor dem Hintergrund der eingeführten Meldepflicht können Trainingsmaßnahmen präventiv zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit eingesetzt werden und sollten mehr Beachtung als bislang finden. Insbesondere Kleinunternehmen sollten betriebliche Einzelmaßnahmen intensiver nutzen.

Checkliste „Beschäftigtentransfer“

Informationsphase

Unternehmensleitung und Betriebsrat können sich über die Möglichkeiten und Instrumente zum Beschäftigtentransfer bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, den örtlichen Agenturen für Arbeit und der G.I.B. informieren und beraten lassen. Es empfiehlt sich, möglichst frühzeitig die nötigen Informationen für den vorstehenden Diskussionsprozess im Betrieb einzuholen.

Beratungsphase

Runder Tisch *– Es hat sich bewährt, die zentralen Akteure zu einer Art „rundem Tisch“ zusammenzuführen. Beteiligte: Unternehmensleitung, Betriebsrat, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, örtliche Agentur für Arbeit, G.I.B.*

Für die ***Förderung*** *von Maßnahmen zum Beschäftigtentransfer aus Mitteln …*

… der Bundesagentur für Arbeit:

- *Beratungsgespräch mit der örtlichen Agentur für Arbeit*
  - *Transfermaßnahmen*
  - *Transferkurzarbeitergeld*
  - *Förderung aus ESF-Mitteln der Bundesagentur*

… des Landes Nordrhein-Westfalen:

- *Es empfiehlt sich ein Beratungsgespräch mit der G.I.B. zu führen, um die Förderkonditionen und das Förderverfahren abzuklären.*

Entscheidungsphase

- *Abschluss eines Transfersozialplanes*
  - *Transfermaßnahmen, z. B. Transferagentur*
  - *Transfergesellschaft*
- *Auswahl eines Projektträgers (Qualitätskriterien und Entscheidungshilfen für Unternehmen wurden im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW erarbeitet und sind über die G.I.B. erhältlich) und Beauftragung zur Durchführung der Maßnahmen durch das Unternehmen (Vertrag Unternehmen/Träger)*
- *Unternehmen beantragt bei der Agentur für Arbeit Zuschüsse, z. B. für die Transferagentur*
- *Projektträger beantragt bei der Agentur für Arbeit Zuschüsse, z. B. für die Transfergesellschaft*

Durchführungsphase

- *Ausführliche Information der Belegschaft über die geplanten Maßnahmen, Gruppeninformation, Einzelberatungen*
- *Workshops für betriebliche Führungskräfte und den Betriebsrat über Inhalt, Verlauf und Organisation des geplanten Beschäftigtentransfer-Projektes*

Transferagentur

- *Einrichtung eines Beratungsbüro*
- *Beginn der Beratungs- und Vermittlungsarbeit*
- *Profiling*
- *Outplacementseminare*
- *Planung von Qualifizierungen (auch in Hinblick auf eine anschließende Transfergesellschaft)*
- *Kurzzeitqualifizierungen*

Transfergesellschaft

- *Information der Belegschaft, Einzelberatung,*
- *Abschluss des dreiseitigen Vertrages*
  - *ArbeitnehmerInnen/Transfergesellschaft/Unternehmen*
- *Erarbeitung des Qualifizierungskonzeptes/Planung von Qualifizierungsmaßnahmen/Einbeziehung des regionalen Qualifizierungsangebotes*
- *Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen Unternehmen und Transfergesellschaft*
- *Bildung eines Beirates zur Begleitung der Transfergesellschaft bestehend aus z. B. je einem Vertreter des Betriebsrates, des Unternehmens, der Agentur für Arbeit, der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes*

Vier Wochen nach Beginn der Transfergesellschaft: Vorlage eines „Vermittlungsorientierten Projektkonzeptes mit Zielprognose“ durch den Maßnahmeträger.

Das Beratungsangebot der G.I.B.

Seit 1996 berät die G.I.B. im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW mit Unterstützung der Europäischen Union Unternehmen und Betriebsräte, die sich mit Fragestellungen des Personalabbaus und Beschäftigtentransfers befassen. Dabei stehen meist die in dieser Broschüre dargestellten Instrumente Transfergesellschaft und Transferagentur im Vordergrund.

Das Beratungsangebot bezieht sich auf folgende Bestandteile:

- Konzeptentwicklung
- Finanzierungsberatung
- Moderation der Entscheidungsprozesse
- Koordination des Verfahrens
- Begleitung der Umsetzung

Die G.I.B. arbeitet eng mit regionalen Fachleuten zusammen, die sich in vielen nordrhein-westfälischen Regionen zu regionalen Kompetenznetzwerken in Fragen des Beschäftigtentransfers zusammengeschlossen haben.

Fortbildung/Weiterentwicklung der Instrumente

Multiplikatoren, wie z. B. GewerkschaftssekretärInnen, Betriebsratsmitgliedern und anderen unternehmensbezogenen AkteurInnen, bietet die G.I.B. in Seminaren, Fachtagungen und Veröffentlichungen gezielte Fortbildungen in Fragen des Beschäftigtentransfers an. Ein spezielles Fortbildungsangebot richtet sich an BeraterInnen und ManagerInnen in Transferprojekten. In NRW begleitet die G.I.B. fachlich die bestehenden regionalen Netzwerke, die sich den Fragestellungen „Unternehmenssicherung und Beschäftigtentransfer" widmen.

Die G.I.B. hat die Qualitätskriterien für Maßnahmen zum Beschäftigtentransfer mit entwickelt und arbeitet an der konzeptionellen Weiterentwicklung dieses arbeitsmarktpolitischen Ansatzes der Landesregierung NRW. Das von der G.I.B. entwickelte „Vermittlungsorientierte Projektkonzept mit Zielprognose" gibt den relevanten Akteuren sowie den Trägern der Transferprojekte die Möglichkeit, die Projektqualität im Sinne der Qualitätskriterien durch den Vergleich der prognostizierten und der tatsächlich erreichten Projektergebnisse zu bewerten.

Unternehmenssicherung und Beschäftigtentransfer

Die oberste Priorität bei der Begleitung von Unternehmenskrisen liegt in Hilfen zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze. Deshalb stellen sich neben den Aufgaben des Beschäftigtentransfers bei Personalabbau fast immer auch Fragen flankierender Maßnahmen zur Unternehmenssicherung.
Die G.I.B. arbeitet auf diesem Gebiet eng mit Akteuren der Wirtschaftsförderung zusammen.

Für kleine und mittelständische Unternehmen stehen bei der G.I.B. zusätzlich besondere Beratungsangebote bei drohender Insolvenz zur Verfügung.

Kontaktstellen

▼

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Frau Rieke
Herr Kratz
Herr Lindner
Tel. +49 2041 767-0
Fax +49 2041 767-299
E-Mail c.rieke@gib.nrw.de
E-Mail a.kratz@gib.nrw.de
E-Mail t.lindner@gib.nrw.de
Internet-Adresse www.gib.nrw.de

▼

Regionaldirektion NRW
der Bundesagentur für Arbeit
Postfach 10 10 40
40001 Düsseldorf
Herr Meyer
Frau Kuhnert
Tel. +49 211 4306-0
Fax +49 211 4306-596/-500
E-Mail Nordrhein-Westfalen@arbeitsagentur.de

▼

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Herr Groß
Tel. +49 211 8618-3582
Fax +49 211 8618-3126
E-Mail Bernhard.Gross@mwa.nrw.de
Internet-Adressen www.mwa.nrw.de
www.arbeitsmarkt.nrw.de
www.beschaeftigtentransfer.nrw.de

zur Krisenintervention in kleinen Unternehmen

▼

Projektbüro:
„Krisenintervention in kleinen Unternehmen"
G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Frau Siegel
Tel. +49 2041 767-0
Fax +49 2041 767-299
E-Mail c.siegel@gib.nrw.de
Internet-Adresse www.gib.nrw.de

zur arbeitsorientierten Modernisierung von Unternehmen

▼

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Frau Kellermann
Herr Dr. Höfkes
Herr Dr. Keuken
Herr Siepe
Tel. +49 2041 767-0
Fax +49 2041 767-299
E-Mail c.kellermann@gib.nrw.de
E-Mail u.hoefkes@gib.nrw.de
E-Mail f.keuken@gib.nrw.de
E-Mail w.siepe@gib.nrw.de
Internet-Adresse www.gib.nrw.de

Gemeinsame Erklärung der Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW zu Transfersozialplänen

1.

Die Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW stehen dafür ein, dass alle bestehenden Chancen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Deutschland genutzt werden. Sie verweisen darauf, dass schon in der Vergangenheit in Nordrhein-Westfalen aus der Zusammenarbeit der Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW sinnvolle neue Ansätze der Arbeitsmarktpolitik entwickelt worden sind, die u. a. auch für die Weiterentwicklung der nationalen Arbeitsmarktpolitik impuls- und richtungsweisend waren.

2.

Sie wollen jetzt gemeinsam alle Chancen von Transfersozialplänen für eine Politik zur Verminderung der aktuellen Arbeitslosigkeit ausloten, entwickeln und nutzen.

3.

Das neue Konzept des Transfersozialplans ist darauf gerichtet, bei letztlich unvermeidbaren betriebsbedingten Entlassungen die Betroffenen bei ihrem möglichst direkten Weg in neue Arbeit zu unterstützen. Damit wird Arbeitslosigkeit bereits verhindert, bevor sie entsteht. In der Praxis wurde dieses Konzept bereits erfolgreich umgesetzt. Den von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten werden durch ein vielfältiges System abgestufter Transferleistungen neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung eröffnet. Es geht darum, durch ein Angebot beschäftigungsorientierter Maßnahmen – Beratung, Vermittlung, Einarbeitung, Qualifizierung und Existenzgründungsförderung – neue Wege zu beschreiten.

Notwendig ist ein System von Vereinbarungen, das an die Stelle des klassischen Interessenausgleichs und Sozialplans tritt und eine Einigung zwischen den Betriebsparteien voraussetzt. Abfindungen sollen deshalb nicht mehr die in der Regel einzige Lösung sein, sondern Transfersozialpläne sollen in Nordrhein-Westfalen die Regel werden. Die Vereinbarung von Transfersozialplänen hat Vorteile für alle Beteiligten.

4.

Der Beschäftigtentransfer ist auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet. Eine Vermittlung in Arbeit hat dabei in jeder Phase des Transfers Priorität. Die Neuorientierung der von Arbeitslosigkeit Bedrohten auf eine für sie realisierbare neue berufliche Perspektive kann damit wesentlich unterstützt werden.

5.

Da diese Phasen zum Teil nicht innerhalb des Betriebes und während des laufenden Arbeitsverhältnisses ablaufen werden, sind Netzwerke und lokale oder regionale Transfergesellschaften und Transferagenturen erforderlich, die in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und Trägern den Transferprozess begleiten und ihn insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen auch unterstützen. In Nordrhein-Westfalen gibt es bereits in allen Regionen des Landes regionale Kompetenznetzwerke, als zentrale Beratungsstelle die G.I.B und mehrere Anbieter von Transferdienstleistungen, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann.

6.

Der Transfersozialplan verlangt von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Betriebsräten ein neues Denken. Es geht darum, zukunftsgerichtete Lösungen gemeinsam zu gestalten. Dazu werden sie auch durch neue gesetzliche Regelungen des SGB III (§§ 2 und 37 b) angehalten. So kann der Übergang von passiver zu aktiver Arbeitsmarktpolitik wirksam unterstützt werden.

7.

Die Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW sind bereit, durch Information, Beratung und geeignete Unterstützung bei Transfermaßnahmen, der Qualifizierung und der Personalentwicklung sowie mit entsprechenden Netzwerken ihren Beitrag zu dieser gemeinsamen Zukunftsaufgabe zu leisten. Es gilt, durch abgestufte Transfermaßnahmen und Transfersozialpläne neue Beschäftigungschancen zu eröffnen.

8.

Die Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW wenden sich an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Betriebsräte mit der Bitte, in jedem Einzelfall die Chancen zum Erhalt von Arbeitsplätzen sowie zur Nutzung von Instrumenten des Beschäftigtentransfers intensiv zu prüfen.

9.

Die Partnerorganisationen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW appellieren an den Bundesgesetzgeber, die Chancen für die Finanzierung von Transfermaßnahmen insbesondere für insolvente Betriebe und für Betriebe, die von Insolvenz bedroht sind, im laufenden Gesetzgebungsverfahren zu verbessern.

Walter Haas, DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Frank Wynands, IG Bauen-Agrar-Umwelt

Siegfried Wendlandt, IG Bergbau, Chemie und Energie Landesbezirk Nordrhein

Peter Gasse, IG-Metall Nordrhein-Westfalen

Dr. Jochen F. Kirchhoff, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen

Franz-Josef Knieps, Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag

Michael Jäger, Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen

Hartmut Limbeck, ver.di Landesbezirk NRW

Gerd Pieper, Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen

Harald Schartau, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

Rechtsgrundlagen SGB III

Transferleistungen

§ 216 a
Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn
1. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
2. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
3. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden.

(4) Die Agenturen für Arbeit beraten die Betriebsparteien über die Fördermöglichkeiten nach Absatz 1 auf Verlangen im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere auch im Rahmen von Sozialplanverhandlungen nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(5) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

§ 216 b
Transferkurzarbeitergeld

(1) Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten haben Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld), wenn
1. und solange sie von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

(2) Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 216 a Abs. 1 Satz 3 die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen.

(3) Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn
1. in einem Betrieb Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung durchgeführt und
2. die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden.

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalles eine versicherungspflichtige Beschäftigung
   a) fortsetzt oder
   b) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
3. nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und
4. vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aus Anlass der Betriebsänderung an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen hat; können in berechtigten Ausnahmefällen trotz Mithilfe der Agentur für Arbeit die notwendigen Feststellungsmaßnahmen nicht rechtzeitig durchgeführt werden, sind diese im unmittelbaren Anschluss an die Überleitung innerhalb eines Monats nachzuholen.
   § 172 Abs. 1 a bis 3 gilt entsprechend.

(5) Für die Anzeige des Arbeitsausfalls gilt § 173 Abs. 1, 2 Satz 1 und Abs. 3 entsprechend. Die Anzeige über den Arbeitsausfall hat bei der Agentur für Arbeit zu erfolgen, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat. § 216 a Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Hat die Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten ergeben, dass Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. Als geeignete Maßnahme gilt auch eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber. Nimmt der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die das Ziel der anschließenden Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber hat, steht bei Nichterreichung dieses Zieles die Rückkehr des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb seinem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

(7) Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen.

(8) Die Bezugsfrist für das Transferkurzarbeitergeld beträgt längstens zwölf Monate.

(9) Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit jeweils zum Stichtag 30. Juni und 31. Dezember eines Jahres unverzüglich Daten über die Struktur der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit, die Zahl der darin zusammengefassten Arbeitnehmer sowie Angaben über die Altersstruktur und die Integrationsquote der Bezieher von Transferkurzarbeitergeld zuzuleiten.

(10) Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, finden die für das Kurzarbeitergeld geltenden Vorschriften mit Ausnahme der ersten beiden Titel und des § 182 Nr. 3 Anwendung.

G.I.B.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon +49 2041 767-0
Fax +49 2041 767-299
E-Mail mail@gib.nrw.de
Internet www.gib.nrw.de