

Qualitätskriterien für erfolgreiche Transfermaßnahmen

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Neue Perspektiven
für Ihre Mitarbeiter



**Bundesagentur
für Arbeit**

Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit

Frau Vorname Nachname: Tel.: x xx xx / xxx xx xx
Herr Vorname Nachname: Tel.: x xx xx / xxx xx xx
Fax: x xx xx / xxx xx xx
Mail: xxxxxx@arbeitsagentur.de
Anschrift: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Internet: www.arbeitsagentur.de

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Entscheidung, Personal abzubauen, ist nicht immer einfach - aus unternehmerischer Sicht aber manchmal unumgänglich. Sie stellt sowohl die von Entlassung bedrohten Beschäftigten als auch Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Arbeitgeber möchten Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ungern in die Arbeitslosigkeit entlassen. Gleichzeitig müssen sich die Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt orientieren und sich erfolgreich bewerben.

Transfergesellschaften helfen den betroffenen Arbeitnehmern, neue Perspektiven zu entwickeln und wieder Beschäftigung zu finden. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Teilnahme an Transfermaßnahmen: durch eine individuelle Beratung und finanzielle Leistungen.

Ihre Agentur für Arbeit arbeitet vor Ort eng mit den betroffenen Arbeitgebern, Betriebsräten und Trägern von Transferleistungen zusammen. Für das gemeinsame Ziel, möglichst viele betroffene Menschen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung zu unterstützen.

Diese Broschüre informiert Sie umfassend über dieses Thema. Sie stellt Ihnen Strukturen und Qualitätskriterien für eine erfolgreiche Transfermaßnahme vor und bietet gleichzeitig eine praktische Hilfestellung bei der Umsetzung Ihrer Transfergesellschaft.

Wir beraten Sie gerne

xxxxx xxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxx

Inhaltsverzeichnis

Ein Wegweiser durch Angebote und Bestimmungen	5
Das kleine 1 x 1 der Transferterminologie	6
In sechs Schritten zu einem erfolgreichen Transfer	9
1. Konzeptentwicklung	9
2. Vertragsgestaltung	12
3. Information	14
4. Durchführung	15
Beratungsangebot	16
Vermittlungsangebot	17
Qualifizierungsangebot	17
5. Nachbereitung	18
6. Vermittlungsangebot der Agentur für Arbeit	18
Glossar	20

Ein Wegweiser durch Angebote und Bestimmungen

Unsere Konjunktur belebt sich – trotzdem stehen zahlreiche Unternehmen in einem harten Wettbewerb. Sie sehen sich gezwungen, Personal abzubauen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Viele Arbeitgeber nehmen ihre soziale Verantwortung wahr und unterstützen ihre Arbeitnehmer beim Übergang (Transfer) in eine neue Beschäftigung. Die Bundesagentur für Arbeit bietet für diesen Prozess fachliche Beratung und Begleitung sowie finanzielle Hilfen entsprechend der Sozialgesetzgebung an.

Für die Durchführung dieser Transferleistungen beauftragen die Arbeitgeber Dienstleistungsunternehmen, die im Sektor Personalberatung tätig sind. Dabei stehen die Personal abbauenden Unternehmen vor der Frage: Welche Kriterien sollen wir bei der Auswahl eines solchen Anbieters zugrunde legen?

Wir als Agentur für Arbeit wurden im Rahmen der Beratungsgespräche mit Arbeitgebern wiederholt um eine Empfehlung für einen geeigneten Träger gebeten. Aus Gründen der Neutralität können wir eine derartige Bitte jedoch nicht erfüllen.

Um Unternehmen dennoch eine Entscheidungshilfe zu bieten, haben wir die Ihnen hier vorliegende Broschüre erarbeitet. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, soll Ihnen jedoch einen ersten Überblick über die Arbeitsweise der Träger verschaffen. Sie soll Ihnen gleichzeitig Ihre Rolle und Aufgaben im Transferprozess erläutern und Ihnen mit praxisorientierten Tipps weiterhelfen.

Neben dem Angebot im Rahmen der Transferleistungen stehen den betroffenen Arbeitnehmern auch die Dienstleistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung – wie Information, Beratung, Vermittlung sowie die Nutzung der JOBBÖRSE unter www.arbeitsagentur.de – uneingeschränkt zur Verfügung.

Das kleine 1 x 1 der Transferterminologie

Die Aussagen in dieser Broschüre beziehen sich sowohl auf die Durchführung von *Transfermaßnahmen* als auch auf *Transfergesellschaften*. Wir möchten Ihnen vorab einige Begrifflichkeiten erläutern, die Ihnen bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema immer wieder begegnen werden.

Transferleistungen sind zum einen Zuschüsse zur Förderung der Teilnahme an *Transfermaßnahmen* nach § 216a des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) und zum anderen *Transferkurzarbeitergeld* nach § 216b SGB III.

Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb statt und umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber beteiligt. Transfermaßnahmen müssen durch einen Dritten (Träger) durchgeführt werden. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.

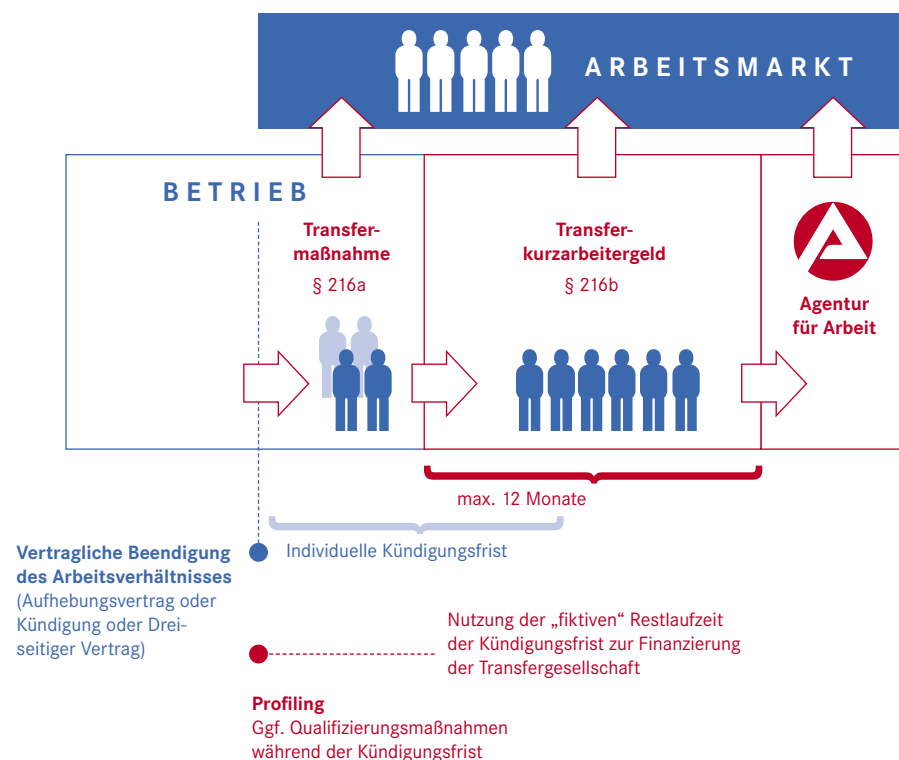
Transferkurzarbeitergeld wird gezahlt, wenn die ausscheidenden Arbeitnehmer zu einer *betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)* zusammengefasst werden. Sie erhalten mit Ausnahme von Urlaub und Feiertagen keine reguläre Vergütung, sondern Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur. Dies beträgt für Arbeitnehmer mit Kind ca. 67 % und bei allen anderen ca. 60 % ihres Nettoentgelts für maximal ein Jahr. Der Arbeitgeber stellt Mittel für die Qualifizierung der Arbeitnehmer zur Verfügung. Weiterhin können Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds bei der Arbeitsagentur beantragt werden.

Mit der Durchführung beauftragt das Personal abbauende Unternehmen üblicherweise einen Träger, der eine externe beE, eine so genannte **Transfergesellschaft**, einrichtet. Es besteht auch die Möglichkeit, dass das Unternehmen die betroffenen Arbeitnehmer zu einer internen beE zusammenfasst. Dieses Modell wird jedoch selten gewählt.

Als **Träger** werden Dienstleistungsunternehmen bezeichnet, die sowohl die Betreuung als auch die Durchführung von Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeit anbieten.

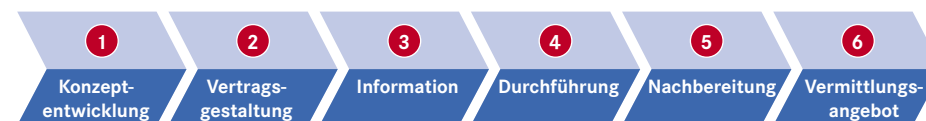
Kursiv gesetzte Fachbegriffe, die Sie in unserer Broschüre finden, haben wir für Sie im Glossar erklärt.

Transfermaßnahmen | Transferkurzarbeitergeld



In sechs Schritten zu einem erfolgreichen Transfer

Sie haben sich als Unternehmen entschieden, Arbeitnehmer zu entlassen und begleitend die Instrumente des § 216a und § 216b SGB III zu nutzen. In diesem Falle gliedert sich der Personalabbau üblicherweise in fünf aufeinander folgende Phasen:



1 KONZEPTENTWICKLUNG

Die Konzeptentwicklungsphase umfasst die Zeit zwischen dem Beschluss über den Personalabbau durch das Unternehmen und der Festlegung, wie die betroffenen Mitarbeiter beim Transfer in eine neue Beschäftigung unterstützt werden sollen. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat verhandeln in dieser Phase über das Transferkonzept.

Wir empfehlen, möglichst frühzeitig externe Wissensträger einzubeziehen. Wenden Sie sich mit Fragen an uns, die Agentur für Arbeit, an Träger, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften. Diese Institutionen befassen sich aufgrund ihrer Aufgabenstellung permanent mit der Thematik und verfügen über einen großen Erfahrungsschatz, den Sie als Personal abbauendes Unternehmen nutzen sollten. Als Agentur für Arbeit beraten wir Sie neutral und vertreten weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeberinteressen.

In der Konzeptentwicklungsphase legen Sie die Form des Personalabbaus fest. Dies geschieht in der Regel in Kooperation zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, manchmal auch bereits unter Einbeziehung eines Trägers von Transferleistungen. Die Beratungen zum *Interessenausgleich/Transfersozialplan* sind Bestandteil dieser Phase.

Der Transfersozialplan legt die Rahmenbedingungen des Transferprozesses für die betroffenen Arbeitnehmer fest. Beabsichtigen Sie, die Arbeitnehmer bei der Integration in den Arbeitsmarkt mit Transfermaßnahmen zu unterstützen, werden hier der Umfang und die Finanzierung der Kosten festgeschrieben. Wollen Sie eine Transfergesellschaft einrichten, müssen Sie weitere Überlegungen anstellen.

Darauf müssen Sie achten!

Förderzuschüsse

Die Agentur für Arbeit bezuschusst Transfermaßnahmen nur dann, wenn der Arbeitgeber hierdurch nicht von bestehenden Verpflichtungen befreit wird (§ 216a Abs. 3 S. 3 SGB III). Eine pauschale Aussage, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Transfermaßnahmen übernimmt, führt daher zum Förderungs Ausschluss. Besser sind Formulierungen wie „An den Kosten der (Bezeichnung der Maßnahme) beteiligt sich die Firma ... in dem Umfang, in dem die Kosten durch die Erstattung gemäß § 216a SGB III an den Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit (50 % der Kosten, höchstens 2.500 EUR) nicht gedeckt werden.“

Folgende Aspekte sollten Sie bei der Konzeptentwicklung für eine **Transfergesellschaft** beachten:

Arbeitsrechtliche Ausgestaltung

Mit dem *Dreiseitigen Vertrag* regeln Sie Punkte wie:

- Höhe des Entgeltes in der Transfergesellschaft
- *Aufstockungsbetrag* des Transfer kurzarbeitergeldes
- Umfang des Urlaubes
- Weihnachtsgeld
- Behandlung von Betriebsrentenansprüchen

Leistungsrechtliche Ausgestaltung

Achten Sie bei der Ausgestaltung und Formulierung des Transfersozialplanes darauf, nicht unbeabsichtigt mögliche Zuschüsse der Agentur für Arbeit auszuschließen (siehe Infokasten Seite 9). Regeln Sie bitte auch wichtige Punkte wie:

- Laufzeit und Beginn der Transfergesellschaft(en)
- das vorgeschriebene *Profiling vor* Eintritt in eine Transfergesellschaft
- *Remanenzkosten*
- Inanspruchnahme von *ESF-Förderung*

Inhaltliche Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung der Transfergesellschaft sollten Sie folgende Fragen bedenken:

- Welche Qualifikationen soll die Gesellschaft vermitteln?
- Wie hoch ist das *Qualifizierungsbudget*?
- Gibt es einen *Härtefonds*?
- Mit welchen Anreizen (z.B. *Einstiegsprämie*) sollen Arbeitnehmer für eine Transfermaßnahme oder den Wechsel in eine Transfergesellschaft gewonnen werden?
- Gibt es Anreize, damit sich die Arbeitnehmer während der Transferkurzarbeit intensiv um einen neuen Arbeitsplatz bemühen und so bereits vor dem Ablauf des dreiseitigen Vertrages aus der Transfergesellschaft ausscheiden können (*Turbo-/Sprinterprämie*)?
- Mit welchen Maßnahmen unterstützt die Transfergesellschaft Arbeitnehmer, ein zwischenzeitlich erhaltenes Arbeitsangebot anzunehmen (*Mobilitätshilfen*)? Sollen Arbeitnehmer finanziell unterstützt werden?

Mit einem differenzierten Konzept steigern Sie die Transparenz des Transfersozialplanes für Ihre Arbeitnehmer und damit deren Bereitschaft, die angebotenen Leistungen anzunehmen.

Die festgelegten Rahmenbedingungen sollten Sie schriftlich fixieren. Sie dienen als Grundlage für die Anforderung von Angeboten bei Trägergesellschaften.

Auswahl des Trägers

Achten Sie bei der Auswahl der Träger, von denen Sie Angebote anfordern, auf Folgendes: Hat der Träger Erfahrungen mit Personalabbau in Ihrer Branche? Hat der Träger eine Niederlassung vor Ort, und hat er Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes? Über welches Netzwerk verfügt der Träger? Welcher Betreuer-schlüssel für die Arbeitnehmer liegt dem Angebot zugrunde, und welche Qualifi-kation haben die Betreuer?

Der Träger unterbreitet der Geschäftsleitung auf der Basis dieser Anforderungen sein Angebot, gegebenenfalls auch dem Betriebsrat. Das Angebot beinhaltet den Leistungskatalog sowie die Einzel-/Gesamtkosten der vorgesehenen Maßnahmen und soll Ihnen als Kalkulationsgrundlage für die Kosten der Transfergesellschaft dienen.

Bei der Prüfung des Angebotes sollten Sie auf eine differenzierte und detaillierte Kostendarstellung genauso Wert legen wie auf ein System zur Sicherung der Qualität.

2 VERTRAGSGESTALTUNG

In der Vertragsgestaltungsphase schreiben Sie die rechtlichen Rahmenbedin-gungen für die geplante Transfermaßnahme und die Transfergesellschaft fest. Vertragspartner eines solchen Kooperations- oder Dienstleistungsvertrages sind der Personal abbauende Betrieb und der beauftragte Träger.

Möchten Sie für die geplanten Transfermaßnahmen Zuschüsse der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen, müssen die Maßnahmen von einem externen Träger durchgeführt werden. Wer Transferkurzarbeitergeld für seine Mitarbeiter erhal-ten möchte, beauftragt einen Träger mit der Gründung einer zeitlich befristeten betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE).

Mit dem Träger vereinbaren Sie einen Dienstleistungsvertrag, der üblicherweise folgende Punkte regelt:

- **Die Zielbestimmung:** In der Präambel beschreiben Sie den Grund der Einrichtung der Transfermaßnahme/Transfergesellschaft und definieren den Personenkreis, der teilnehmen kann.
- **Die Laufzeit:** Legen Sie im Vertrag eine Laufzeit fest, die sich am Kalender oder an Ereignissen orientiert. Falls erforderlich, legen Sie nicht für alle betrof-fenen Arbeitnehmer dieselbe Laufzeit fest. Sie haben auch die Möglichkeit, mehrere betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten zu verschiedenen Zeitpunkten des Personalabbaus einzurichten.
- **Den Vertragsgegenstand:** Es empfiehlt sich, die inhaltlichen, administrativen und beratenden Leistungen des Transferträgers detailliert festzuschreiben. Präzisieren Sie hier auch den Leistungskatalog für die betroffenen Arbeitnehmer.
- **Die Finanzierung:** Schreiben Sie im Vertrag die Finanzierung der Transfermaß-nahme und der Transfergesellschaft fest (*Eigenbeteiligung des Unternehmens*).
- **Das Berichtswesen:** Sie sollten ein regelmäßiges Berichtswesen festlegen und klären, wie die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel nachgewiesen wird. Regeln Sie hier gegebenenfalls die Besetzung und Aufgabe eines Beirates.

Sie können weitere Punkte in den Vertrag aufnehmen, wie etwa die Regelungen zur Kündigung des Vertrages oder zu den Richtlinien des Datenschutzes.

3 INFORMATION

Die Informationsphase dient dazu, die Arbeitnehmer des Personal abbauenden Betriebes gemeinsam oder zielgruppenspezifisch über das Konzept der angebotenen Transferleistungen aufzuklären. Welche Inhalte bieten die Maßnahmen, wie werden sie ablaufen, und wie sieht die finanzielle Absicherung der Teilnehmer aus? Je verständlicher Sie diese Informationen vermitteln, desto transparenter wird für die Arbeitnehmer das Angebot.

Erfahrungsgemäß kommt dieser Phase eine wesentliche Bedeutung für die Akzeptanz zu. Hilfreich ist auch eine Information der Arbeitnehmer über ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Agentur für Arbeit als neutralen Berater.

Nutzen Sie für die Vermittlung Ihrer Pläne Informationsveranstaltungen für alle Betroffenen oder bestimmte Zielgruppen, aber auch Einzelgespräche. Unterstützen Sie Ihre Bemühungen durch Informationsbroschüren und Veröffentlichungen im Intranet.

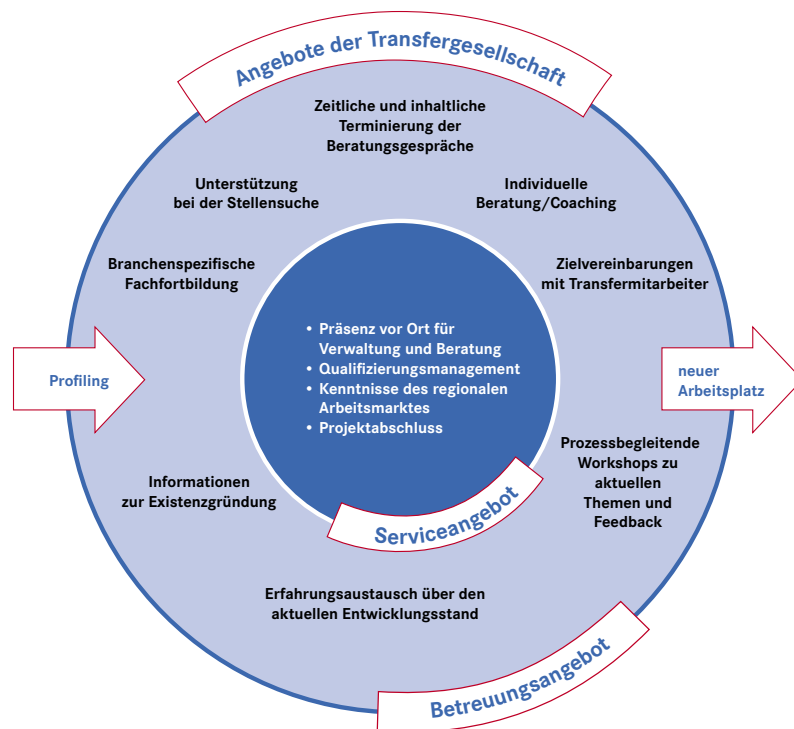
4 DURCHFÜHRUNG

In der Durchführungsphase beginnt die inhaltliche Umsetzung des Transferprozesses.

Hier steht die Zusammenarbeit zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer, der einzelnen Arbeitnehmerin und der Trägergesellschaft im Vordergrund. Die Agentur für Arbeit unterstützt den Träger bei der Abwicklung des Antrages und den Arbeitnehmer bei seinen Bemühungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Beratungsangebot

Eines der ersten Beratungsangebote ist in der Regel das Profiling, das die Stärken und Schwächen des Arbeitnehmers analysiert. Das Profiling ist für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld gesetzlich vorgeschrieben und soll **vor** dem Übergang in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit stattfinden. Ein fundiertes Profiling umfasst erfahrungsgemäß mindestens zwei Tage (16 Stunden).



Die Arbeitnehmer erhalten in der Regel ein Bewerbungstraining. Im Rahmen des Trainings erstellen die Teilnehmer mit fachlicher Unterstützung individuelle Bewerbungsunterlagen, die übersichtlich in Aufbau und Struktur sind und seine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten hervorheben. Der Träger erarbeitet einen individuellen *Integrationsplan* für die einzelnen Teilnehmer und kann darüber hinaus Berufsorientierungsseminare anbieten. Die Teilnehmer werden während der gesamten Maßnahme durch den Träger in Gruppen- und Einzelgesprächen betreut. Aufgabe des Trägers ist es, die Arbeitnehmer kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren.

Vermittlungsangebot

Der Träger unterstützt die Arbeitnehmer bei der Suche nach einer neuen Stelle und setzt hierfür sein Netzwerk und seine Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarktes ein. Er hilft den Arbeitnehmern bei der Auswertung der Stellenanzeigen und der Stellensuche. Er fördert Praktika und *Zweitverhältnisse*.

Qualifizierungsangebot

Um die Arbeitnehmer für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zielgerichtet zu qualifizieren, führt der Träger eigenfinanzierte oder durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte Fachfortbildungen durch. Hierfür wählt der Träger geeignete Weiterbildungsmaßnahmen aus. Er führt für interessierte Arbeitnehmer eine umfangreiche Beratung zur Existenzgründung durch. Wurde ein Projektbeirat (Vertreter des Betriebsrates und der Geschäftsführung) eingerichtet, ist dieser für das laufende Controlling verantwortlich und soll die Qualität der Maßnahmen sichern. Der Beirat prüft, ob die Mittel zielgerichtet und angemessen verwendet werden und der Träger die Teilnehmer zufriedenstellend betreut.

5 NACHBEARBEITUNG

In dieser abschließenden Phase evaluieren der Träger und die Agentur für Arbeit den durchgeführten Transferprozess in Hinblick auf die Integrationsquote und die aufgewendeten Kosten. Nach Beendigung der Maßnahme führt der Träger sowohl mit der Agentur als auch mit Ihnen als Auftraggeber Abschlussgespräche.

In den Gesprächen wird die Integrationsquote erläutert, festgestellt, wie viele Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnten und analysiert, aus welchen Gründen dies bei den restlichen Arbeitnehmern nicht möglich war. Die Agentur für Arbeit untersucht, ob die Förderinstrumente wirksam waren, insbesondere bei Förderung über ESF-Mittel. Der Träger macht für Sie als Auftraggeber noch einmal die Kosten transparent. Schließlich befragen sowohl der Träger als auch die Agentur die Arbeitnehmer nach ihrer Zufriedenheit mit den Angeboten des Transferprozesses.

6 VERMITTLUNGSANGEBOT DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Neben dem Vermittlungsangebot der Transfergesellschaften bietet auch die Agentur für Arbeit Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz an.

Weisen Sie die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deshalb frühzeitig auf die vielfältigen Dienstleistungen der Agentur für Arbeit hin. Im Internet unter www.arbeitsagentur.de finden Sie einen Überblick über unser Angebot.

Dazu zählen beispielsweise die persönlichen Beratung oder Vermittlung. Für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung benötigt die Agentur für Arbeit ein aussagekräftiges Bewerberprofil. Dieses beinhaltet vor allem berufliche Daten wie Informationen zur Ausbildung, zu beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten und zu den letzten Tätigkeiten. Außerdem enthält es Informationen zu den Vorstellungen der Bewerber für eine künftige Beschäftigung.

Das Profil kann zusammen mit einer Vermittlungsfachkraft in der Agentur für Arbeit erstellt werden. Dazu sollten sich die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden.

Die Meldung ist an keine Form gebunden und kann sehr kundenfreundlich gesteuert werden. Sie kann beispielsweise persönlich oder telefonisch erfolgen oder durch Übermittlung einer Liste, die die Namen und Anschriften der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthält. Stimmen Sie sich am besten mit Ihrer Agentur für Arbeit über das Vorgehen ab.

Alternativ besteht die Möglichkeit, die Bewerberprofile selbst in die JOBBÖRSE unter www.arbeitsagentur.de einzugeben. Die Daten können dann in die Betreuung der Agentur für Arbeit übergeben werden.

In beiden Fällen erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeitnah einen Termin für ein persönliches Beratungsgespräch.

Bitte weisen Sie Ihre Beschäftigten auf die gesetzliche Regelung hin, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich arbeitsuchend zu melden. Diese Verpflichtung besteht, wenn kein neues Arbeitsverhältnis bei einer Transfergesellschaft begründet wird. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Transfermaßnahme müssen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann jedoch auch persönlich arbeitsuchend melden – so kann die örtliche Agentur für Arbeit den Betroffenen schon frühzeitig helfen.

Glossar

Aufstockungsbetrag	Der Personal abbauende Betrieb kann das Transferkurzarbeitergeld für die Zeit in der Transfergesellschaft aufstocken.
betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)	Siehe Transfergesellschaft
Dreiseitiger Vertrag	Ein Dreiseitiger Vertrag wird zwischen dem Arbeitgeber , dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und der Transfergesellschaft geschlossen. Er beinhaltet gleichzeitig die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und die Begründung des neuen befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft.
Eigenbeteiligung des Unternehmens	Vom Personal abbauenden Betrieb zur Verfügung gestellte Mittel zur Finanzierung einer Transfergesellschaft.
Einstiegsprämie	Im Transfersozialplan vereinbarte Zahlungen als Anreiz für Arbeitnehmer zum Eintritt in die Transfergesellschaft.
Erfolgsprämie	Vom Arbeitgeber an den Träger gezahlter Betrag für die erfolgreiche (vorzeitige) Vermittlung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in ein Arbeitsverhältnis.
ESF-Förderung	Bei der Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld können für die Qualifizierung der Arbeitnehmer zusätzlich Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) beantragt werden.

Integrationsplan	Auf Grundlage des Profilings erstellter individueller Berufswegeplan, der eine Zielvereinbarung zur Integration des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in den Arbeitsmarkt beinhaltet.
Interessenausgleich	Der Interessenausgleich nach § 112 BetrVG ist ein Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Er soll wirtschaftliche Nachteile bei einer Betriebsänderung verhindern. Der Interessenausgleich muss laut Betriebsverfassungsgesetz schriftlich niedergelegt und vom Unternehmer und Betriebsrat unterschrieben werden. Inhalt des Interessenausgleiches sind die Umstände einer geplanten Betriebsänderung.
Härtefonds	Mittel, die zur Minderung von Härtefällen zur Verfügung stehen, die der Transfersozialplan nicht abdeckt.
Mobilitätshilfen	Im Transfersozialplan festgelegte finanzielle Unterstützung zur Förderung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. Hierbei handelt es sich u. a. um Umzugskosten-, Heimfahrten-, Pendel-, Reisekosten-, Trennungskostenbeihilfen und Ausgleichszahlungen zur Überbrückung der ersten Zeit, wenn die Arbeitnehmer beim künftigen Arbeitgeber nur ein geringeres Entgelt als bisher erzielt.
Profiling	Analyse der Stärken und Schwächen (Eingliederungsaussichten) der Teilnehmer. Beim Eintritt in eine Transfergesellschaft vor dem Übergang vorgeschrieben.

Qualifizierungsbudget	Die Mittel, die im Transfersozialplan für die Qualifizierung der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft vorgesehen sind.
Remanenzkosten	Beiträge zur Sozialversicherung, Lohn- und Gehaltszahlungen während des Urlaubs und an Feiertagen sowie Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes.
Transfergesellschaft	Ein Betrieb, der von einem Träger von Transferleistungen geführt wird, um die Arbeitnehmer des Personal abbauenden Unternehmens aufzunehmen. Die juristische Bezeichnung hierfür ist betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE). Es werden auch Bezeichnungen wie Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, Auffanggesellschaft o. Ä. verwendet.
Transferkurzarbeitergeld	Zahlung der Agentur für Arbeit an die Arbeitnehmer, um das ausgefallene Entgelt während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft zu ersetzen. Das Transferkurzarbeitergeld beträgt 60 % bzw. 67 % des Nettolohnes, abhängig davon, ob Kinder zu berücksichtigen sind. Die Einzelheiten können Sie dem Merkblatt 8c der Bundesagentur für Arbeit entnehmen.
Transfermaßnahmen	Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb statt und umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber beteiligt. Transfermaßnahmen müssen durch einen Dritten (Träger) durchgeführt werden. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.

Transfersozialplan	Der Transfersozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die die Unterstützung des Transfers der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung regelt. Im Vordergrund steht die Verwendung von Abfindungsleistungen für Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.
Turbo- oder Sprinterprämie	Ein finanzieller Anreiz für die Arbeitnehmer, die Beschäftigung in der Transfergesellschaft möglichst schnell durch Arbeitsaufnahme in einem Betrieb oder Selbstständigkeit zu beenden.
Zweiterbeitsverhältnis	Während Transferkurzarbeit ist es möglich, dass die Arbeitnehmer ein Zweitarbeitsverhältnis (neben dem zur Transfergesellschaft) aufnehmen. Das Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft ruht in dieser Zeit. Es handelt sich in der Regel um eine Form der Arbeitserprobung.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Marketing
Dezember 2007

www.arbeitsagentur.de