

Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer

Neue Perspektiven für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Schweinfurt

bringt weiter.

Es beraten gerne

Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit

Mail: Schweinfurt.Geschaeftsfuehrung@arbeitsagentur.de
Anschrift: Agentur für Arbeit Schweinfurt
Kornacherstraße 6, 97421 Schweinfurt
Internet: www.arbeitsagentur.de

Ansprechpartner im Operativen Service

Frau Lena Hetzer
Tel: 0931 794 -646
Fax: 0931 7949 -839
Wuerzburg.032-OS@arbeitsagentur.de
Anschrift: Agentur für Arbeit Schweinfurt
Kornacherstraße 6, 97421 Schweinfurt
Internet: www.arbeitsagentur.de

Vorwort

Die Entscheidung, Personal abzubauen, stellt Betriebe immer vor Probleme – ist aber aus unternehmerischer Sicht mitunter unvermeidbar und baut sowohl bei den von Entlassung bedrohten Beschäftigten als auch beim Arbeitgeber erhebliche Spannungsfelder auf. Arbeitgeber haben das Gesamtwohl des Betriebs zu berücksichtigen und wollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ungern in Arbeitslosigkeit entlassen. Für die oftmals langjährig Beschäftigten wird die Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt mit Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen zu einer großen Herausforderung.

Transferagenturen/-gesellschaften helfen den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, neue Perspektiven zu entwickeln und neue Arbeitsplätze zu erlangen. Die Bundesagentur für Arbeit fördert dieses Geschehen durch individuelle Beratung sowie finanzielle Leistungen in **Transfermaßnahmen** und/oder durch die Gewährung von **Transferkurzarbeitergeld**.

Die Agentur für Arbeit – zuständig für den vermittlerischen Bereich – und der Operative Service – zuständig für den leistungsrechtlichen Bereich – arbeiten vor Ort eng mit den betroffenen Arbeitgebern, Betriebsräten und **Transferagenturen/-gesellschaften** zusammen. Gemeinsames Ziel ist es, möglichst alle betroffenen Menschen best- und schnellstmöglich in neue, adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Diese Broschüre informiert umfassend über dieses Thema. Sie stellt Strukturen und Qualitätskriterien für eine erfolgreiche Transfermaßnahme vor und bietet gleichzeitig eine praktische Hilfestellung bei der Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit bei einer **Transfergesellschaft**.

Das kleine „1 x 1 der Transferterminologie“

Der Begriff „Transferleistungen“ umfasst:

- Zuschüsse zur Förderung der Teilnahme an **Transfermaßnahmen** (§ 110 des Dritten Sozialgesetzbuchs – SGB III) und
- die Gewährung von **Transferkurzarbeitergeld** nach § 111 SGB III und ggf.
- die **Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld** (§ 111a SGB III).

Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betrieb statt. Sie umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber mindestens zum gleichen Teil beteiligt.

Transfermaßnahmen müssen durch einen zertifizierten Dritten (**Transferagentur**) durchgeführt werden. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

Transferkurzarbeitergeld erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer **betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)**. Daneben wird nur für Urlaub und Feiertage die im **dreiseitigen Vertrag** festgelegte Vergütung durch die **Transfergesellschaft** gezahlt.

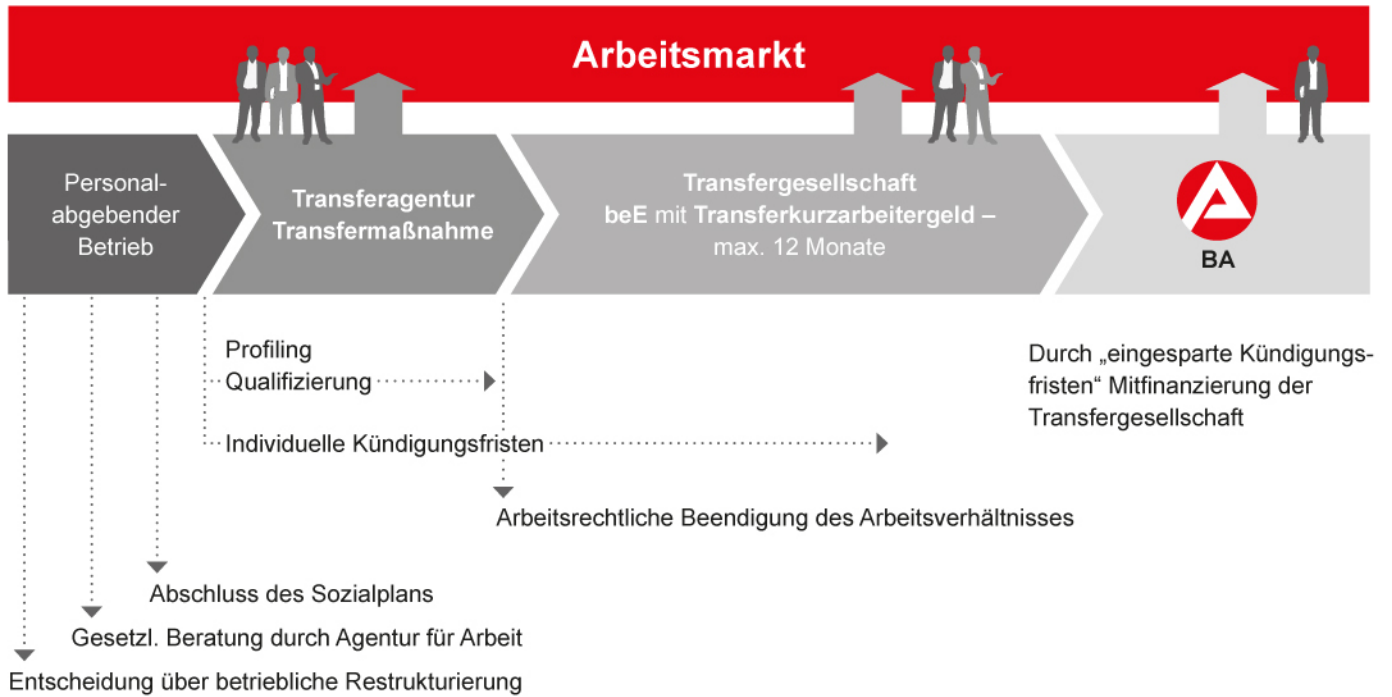
Der Arbeitgeber soll Mittel für die Qualifizierung der betroffenen Belegschaft zur Verfügung stellen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nach § 111 haben, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld enden, unter bestimmten Voraussetzungen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und der Arbeitgeber 50 Prozent (in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten 25 Prozent) der Lehrgangskosten trägt. Bei einem Insolvenzereignis ist eine geringere Kostenbeteiligung des Arbeitgebers möglich. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch die Teilnahme an Weiterbildungen gefördert werden, die erst nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes enden.

Mit der Durchführung beauftragt das personalabgebende Unternehmen üblicherweise eine zertifizierte **Transfergesellschaft**, die eine **beE** einrichtet. Es besteht auch die Möglichkeit, dass das Unternehmen eigenständig die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer **beE** zusammenfasst und betreut.

Die in der Broschüre **fett** gesetzten Fachbegriffe sind im Glossar erklärt.

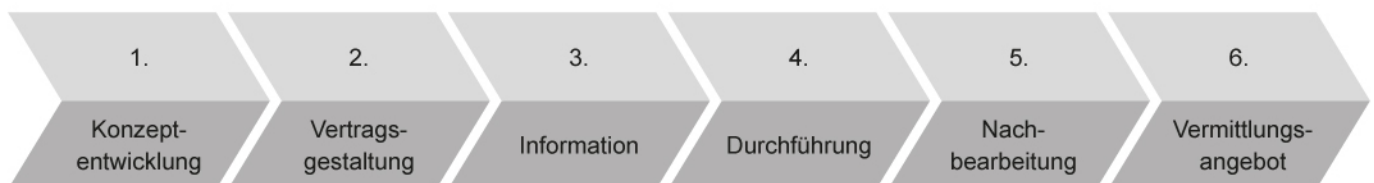
Transfermaßnahmen/Transferkurzarbeitergeld



In sechs Schritten zu einem erfolgreichen Transfer

Die unternehmerische Entscheidung zum Personalabbau ist getroffen, und es sollen flankierend die Instrumente der §§ 110, 111 und 111a SGB III genutzt werden.

Der Personalabbau gliedert sich üblicherweise in sechs 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Transfer in eine neue Beschäftigung unterstützt werden sollen. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat verhandeln in dieser Phase über das Transferkonzept.

Es wird empfohlen, möglichst frühzeitig externe Wissensträger einzubeziehen. Unternehmen sollten sich an zertifizierte **Transferagenturen/-gesellschaften**, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften wenden. Diese Institutionen befassen sich aufgrund ihrer Aufgabenstellung permanent mit der Thematik und verfügen über einen großen Erfahrungsschatz.

Die Agentur für Arbeit berät neutral und vertritt weder Arbeitgeber-/noch Arbeitnehmerinteressen.

In der Konzeptentwicklungsphase wird die Form des Personalabbaus festgelegt. Dies geschieht in der Regel in Kooperation zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, manchmal auch bereits unter Einbeziehung einer zertifizierten **Transferagentur/-gesellschaft**. Die Beratungen zum **Interessenausgleich/Transfersozialplan** sind Bestandteil dieser Phase.

Der **Transfersozialplan** legt die Rahmenbedingungen des Transferprozesses für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest. Wird beabsichtigt, die Belegschaft bei der Integration in den Arbeitsmarkt mit **Transfermaß-**

nahmen zu unterstützen, werden hier der Umfang und die Finanzierung der Kosten festgeschrieben. Ist die Beauftragung einer **Transfersgesellschaft** beabsichtigt, müssen weitere Überlegungen angestellt werden.

Folgende Aspekte sollten bei der Konzeptentwicklung für eine **Transfersgesellschaft** beachtet werden:

Arbeitsrechtliche Ausgestaltung

Mit dem dreiseitigen Vertrag werden Punkte geregelt wie:

- Höhe des Entgelts in der **Transfersgesellschaft**,
- **Aufstockungsbetrag** des **Transferkurzarbeitergeldes**,
- Umfang des Urlaubs,
- Weihnachtsgeld,
- Behandlung von z. B. Betriebsrentenansprüchen.

Leistungsrechtliche Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung und Formulierung des **Transfersozialplans** ist darauf zu achten, dass nicht unbeabsichtigt mögliche Zuschüsse der Agentur für Arbeit ausgeschlossen werden (siehe u. a. Infokasten). Zu regeln sind auch wichtige Punkte wie:

- Laufzeit und Beginn der **Transfersgesellschaft(en)**,

FÖRDERZUSCHÜSSE

Die Agentur für Arbeit bezuschusst **Transfermaßnahmen** nur dann, wenn der Arbeitgeber hierdurch nicht von bestehenden Verpflichtungen befreit wird (§ 110 Abs. 3 S. 2 SGB III). Eine pauschale Aussage, dass der Arbeitgeber die Kosten für die **Transfermaßnahmen** übernimmt, führt daher zum Förderausschluss.

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 § 110 SGB III an die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit (50 % der Kosten, höchstens 2.500 Euro) nicht gedeckt werden.“

- das vorgeschriebene **Profiling** vor Eintritt in eine **Transfergesellschaft**,
- **Remanenzkosten**.

Ein **Sozialplan**, der als integrationshemmend zu beurteilen ist, entspricht nicht der Zielsetzung von Transferleistungen und führt zu einer grundsätzlichen Versagung der Förderung durch **Transferkurzarbeitergeld**.

Inhaltliche Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung der **beE** sollten folgende Fragen bedacht werden:

- Wie sieht die Grundkonzeption für vermittlerische und integrationsunterstützende Bemühungen aus?
- Welche Qualifikationen sollten während des Aufenthalts in der **beE** vermittelt werden?
- Wie hoch ist das **Qualifizierungsbudget**?
- Gibt es einen **Härtefonds**?
- Mit welchen Anreizen (z. B. Einstiegsprämie) sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Transfermaßnahme oder den Wechsel in eine **Transfergesellschaft** gewonnen werden?
- Gibt es Anreize, damit sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Transferkurzarbeit intensiv um einen neuen Arbeitsplatz bemühen und so bereits vor dem Ablauf des „**dreiseitigen Vertrags**“ aus der **Transfergesellschaft** ausscheiden können (**Sprinterprämie**)?
- Mit welchen Maßnahmen unterstützt die **Transfergesellschaft** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein zwischenzeitlich erhaltenes Arbeitsangebot anzunehmen (**Mobilitätshilfen**)?

Ein nach diesen Kriterien aufgebautes Konzept steigert die Transparenz des **Transfersozialplans** für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit deren Bereitschaft, in eine **beE** zu wechseln.

Diese Überlegungen sollten schriftlich fixiert werden. Sie dienen als Grundlage für die Anforderung von Angeboten bei **Transfergesellschaften**.

Auswahlkriterien für eine Transfergesellschaft

- Ist die **Transfergesellschaft** zertifiziert?
- Hat die **Transfergesellschaft** Erfahrungen mit Personalabbau in dieser Branche?
- Hat die **Transfergesellschaft** eine Niederlassung vor Ort und Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarkts?
- Wie waren die Vermittlungserfolge in der Vergangenheit?
- Über welches Netzwerk verfügt die **Transfergesellschaft**?
- Welcher Betreuungsschlüssel liegt dem Angebot zugrunde?
- Welche Qualifikationen weist das Betreuungspersonal auf?

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

Bei der Prüfung des Angebots ist sowohl auf eine detaillierte Kostendarstellung als auch auf den Nachweis der Zertifizierung Wert zu legen.

2. Vertragsgestaltung

In der Vertragsgestaltungsphase werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den geplanten Beschäftigtertransfer festgeschrieben. Vertragspartner eines solchen Kooperations- oder Dienstleistungsvertrags sind der personalabgebende Betrieb und die beauftragte zertifizierte **Transferagentur/-gesellschaft**.

Sollen für die geplanten **Transfermaßnahmen** Zuschüsse der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden, müssen diese Maßnahmen von einer externen zertifizierten **Transferagentur** durchgeführt werden. Ist die Gründung einer zeitlich befristeten, betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (**beE**) mit **Transferkurzarbeitergeld**-Bezug geplant, die nicht intern durchgeführt wird, ist eine zertifizierte **Transfergesellschaft** zu beauftragen.

Mit der **Transferagentur/-gesellschaft** wird ein Dienstleistungsvertrag vereinbart, der üblicherweise folgende Punkte regelt:

Zielbestimmung

In der Präambel wird der Grund für den Beschäftigtertransfer erläutert und der teilnehmende Personenkreis festgelegt.

Laufzeit

Im Vertrag wird eine Laufzeit definiert, die sich am Kalender oder an Ereignissen orientiert und ggf. differenzierte Laufzeiten dann ausweist, wenn das individuelle Eintrittsdatum

vom generellen Beginn der **beE** abweicht oder mehrere **beE** zu verschiedenen Zeitpunkten eingerichtet werden.

Vertragsgegenstand

Es empfiehlt sich, die inhaltlichen, administrativen und beratenden Leistungen des Auftragnehmers vertraglich zu regeln. Dies schließt eine Präzisierung des Leistungskatalogs für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ein.

Finanzierung

Im Vertrag werden die entstehenden und zu tragenden Kosten geregelt (u. a. Finanzierung der **Transfermaßnahmen/beE** und des Verwaltungsaufwands der **Transferagentur/-gesellschaft**; **Remanenzkosten** des personalabgebenden Betriebs).

Berichtswesen

Ein regelmäßiges Berichtswesen ist festzulegen, und es ist zu klären, wie die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel nachgewiesen wird. Gegebenenfalls ist die Einrichtung und Aufgabenstellung eines Beirats zu regeln.

Weitere Punkte können in den Vertrag aufgenommen werden, wie etwa die Regelungen zur Kündigung des Vertrags oder zu den Richtlinien des Datenschutzes.

3. Information

Die Informationsphase dient dazu, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des personalabgebenden Betriebs gemeinsam oder zielgruppenspezifisch über das Konzept des angebotenen Beschäftigtertransfers aufzuklären. Welche Inhalte bietet die Maßnahme, wie wird sie ablaufen und wie sieht die finanzielle Absicherung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus? Je verständlicher diese Informationen vermittelt werden, desto transparenter und attraktiver wird das Angebot für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und fördert die Akzeptanz.

Vor Übertritt in die **Transfergesellschaft** bietet die Agentur für Arbeit an, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über

die Notwendigkeit der **Arbeitssuchendmeldung**, Erstellung des Bewerberprofils durch die **Transfergesellschaft**, Fördermöglichkeiten sowie über Rechte und Pflichten während der Arbeitssuchendführung zu informieren.

Von Nutzen für die Vermittlung der Pläne sind Informationsveranstaltungen für alle Betroffenen oder bestimmte Zielgruppen, aber auch Einzelgespräche. Unterstützt werden können diese Bemühungen durch Informationsbroschüren und Veröffentlichungen im Intranet des Betriebs.



liberale
das
in
das
das
das
das

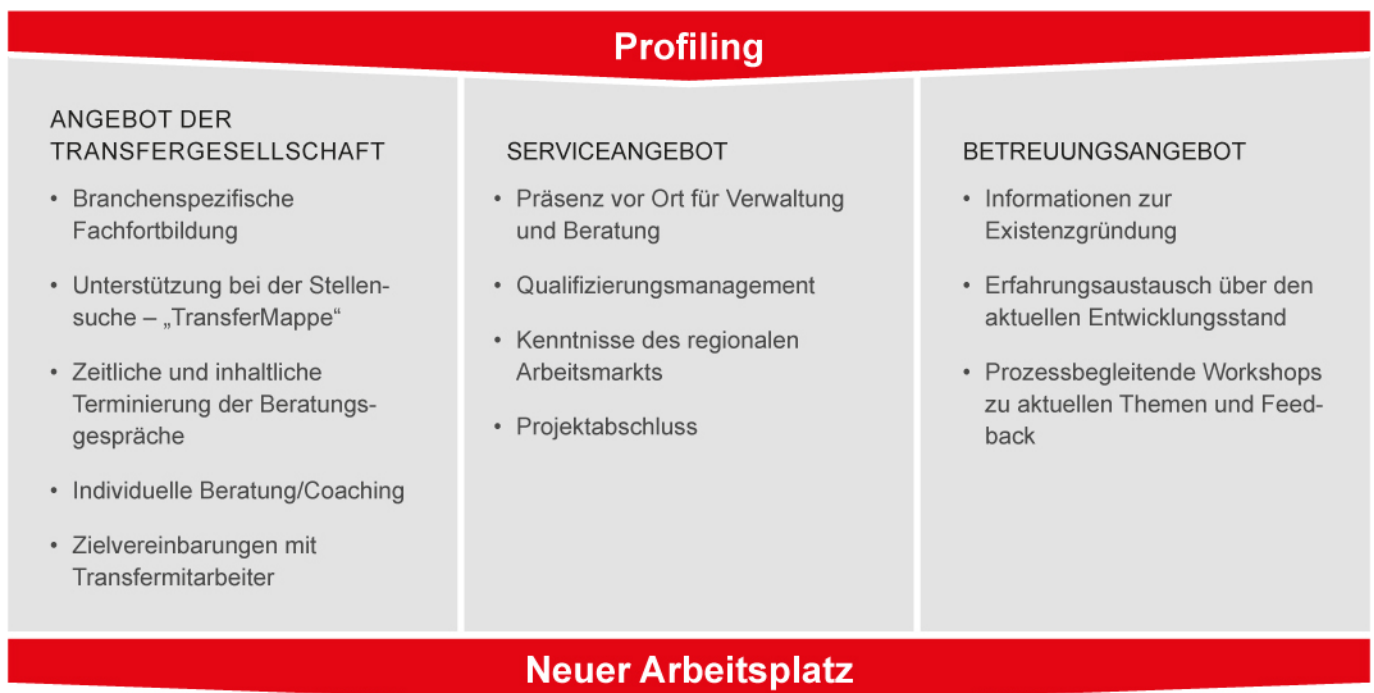
4. Durchführung

In der Durchführungsphase beginnt die inhaltliche Umsetzung des Transferprozesses.

Die Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Personen, der Transfergesellschaft und der Agentur für Arbeit spielt im Transferprozess eine wichtige Rolle. Die Agentur für Arbeit und der Operative Service unterstützen sowohl die Transfergesellschaften als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In regelmäßigen Abständen erfolgt ein Austausch zwischen den Akteuren über die Vermittlungsaktivitäten der Transfergesellschaft wie bspw. festgestellte Integrationshemmnisse oder Unterstützungsbedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Das **Profiling** ist für die Gewährung von **Transferkurzarbeitergeld** gesetzlich vorgeschrieben und muss vor dem Übergang in eine **beE** stattfinden. Ein fundiertes **Profiling** umfasst in der Regel zwei Tage (16 Stunden).



Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten in der Regel ein Bewerbungstraining. Es werden individuelle Bewerbungsunterlagen erstellt, die dem jeweils aktuell geltenden Standard entsprechen und die sowohl Kenntnisse und Fähigkeiten als auch berufliche Daten strukturiert hervorheben.

Die **Transferagentur/-gesellschaft** erarbeitet einen individuellen **Integrationsplan** und kann darüber hinaus Berufsorientierungsseminare anbieten. Die Betreuung umfasst Gruppen- und Einzelgespräche. Ferner wird kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt informiert.

Zur Sicherung der Qualität und als Nachweis der Aktivitäten aller Beteiligten ist eine individuelle, in digitaler Form zur Verfügung gestellte **TransferMappe** zu führen. Sie dient der Koordination der Akteure.

Arbeitssuchendmeldung vor Übertritt in die beE

Es besteht die rechtliche Verpflichtung der **Arbeitssuchendmeldung** vor Übertritt in die **beE**, um die Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von **Transferkurzarbeitergeld** zu erfüllen.



5. Nachbearbeitung

Nach Beendigung der Maßnahme wird ein abschließendes Gespräch durch die Agentur für Arbeit mit der **Transfergesellschaft** initiiert, um den durchgeführten Transferprozess zu evaluieren.

In den Gesprächen wird die Integrationsquote erläutert, festgestellt, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis begründen konnten und analysiert, aus welchen Gründen dies bei den restlichen Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern nicht möglich war. Die Agentur für Arbeit untersucht, ob die Förderinstrumente wirksam waren. Die **Transfergesellschaft** sorgt hinsichtlich der Kosten gegenüber der Agentur für Arbeit für Transparenz. Schließlich befragen sowohl die **Transfergesellschaft** als auch die Agentur für Arbeit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Zufriedenheit mit den Angeboten im Transferprozess.

6. Vermittlung durch die Agentur für Arbeit

Der Gesetzesauftrag sieht das Anbieten von geeigneten Arbeitsplätzen sowohl durch die **Transfergesellschaft** als auch durch die Agentur für Arbeit vor.

Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden im Internet unter [E → www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) einen Überblick über das Angebot der Agentur für Arbeit und deren vielfältige Dienstleistungen zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes. Hierzu gehört insbesondere die persönliche Beratung und 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 Bewerberinnen und Bewerber für eine künftige Beschäftigung.

Das Bewerberprofil wird durch die **Transfergesellschaft** der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt oder kann zusammen mit einer Vermittlungsfachkraft in der Agentur für Arbeit

erstellt werden. Das in das Portal unter [E → www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) einzustellende Bewerberprofil kann auch durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. durch die **Transfergesellschaft** eingegeben und aktualisiert werden.

Die Beschäftigten sind auf die gesetzliche Regelung hinzuweisen, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich arbeitssuchend zu melden. Erfolgt ein neues Arbeitsverhältnis bei einer **Transfergesellschaft**, so muss eine **Arbeitssuchendmeldung** vor Übertritt in die **Transfergesellschaft** stattfinden. Hierzu wurde in der Agentur für Arbeit ein besonderes Verfahren festgelegt.



Glossar

Arbeitssuchendmeldung

Persönliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug).

Aufstockungsbetrag

Der personalabgebende Betrieb kann das Transferkurzarbeitergeld für die Zeit in der Transfergesellschaft aufstocken.

betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)

Ein unter dem Dach einer Transfergesellschaft (beE) gebildeter Zusammenschluss der von dem Personalabbau betroffenen Personen für die Dauer von max. 12 Monaten.

Betriebsparteien

Vertragsschließende Partner sind Arbeitgeber und Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat der Arbeitgeber und der einzelne Arbeitnehmer), ggf. auch Gewerkschaften, wenn ein Sozialplan als Tarifvertrag abgeschlossen wird („Tarifsozialplan“).

Dreiseitiger Vertrag

Ein Dreiseitiger Vertrag wird zwischen dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft geschlossen. Er beinhaltet gleichzeitig die Aufhebung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und die Begründung des neuen befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft.

Eigenbeteiligung des Unternehmens

Vom personalabgebenden Betrieb zur Verfügung gestellte Mittel zur Finanzierung von Transfermaßnahmen bzw. von beE bei Transfergesellschaften. Diese Mittel müssen die gesamte Laufzeit der beE absichern.

Erfolgsprämie

Vom Arbeitgeber an die Transfergesellschaft gezahlter Betrag für die erfolgreiche (vorzeitige) Vermittlung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin aus einer beE in ein Arbeitsverhältnis.

Integrationsplan

Auf Grundlage des Profilings erstellter individueller Berufswegeplan, der eine Zielvereinbarung zur Integration der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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 Interessenausgleichs 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer beim künftigen Arbeitgeber nur ein geringeres Entgelt als bisher erzielt.

Profiling

Analyse der Stärken und Schwächen (Eingliederungsaussichten) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Beim Eintritt in eine Transfergesellschaft vor dem Übergang vorgeschrieben.

Qualifizierungsbudget/-förderung

Die Mittel, die im Transfersozialplan für die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft vorgesehen sind. Zu weiteren Fördermöglichkeiten wird auf Seite 4 verwiesen.

Remanenzkosten

Vom personalabgebenden Betrieb zu tragende Kosten für Beiträge zur Sozialversicherung, Lohn- und Gehaltszahlungen während des Urlaubs und an Feiertagen sowie Aufstockungen des Transferkurzarbeitergeldes.

Sozialplan

Im Gegensatz zum > Interessenausgleich über Einigungsstelle erzwingbar. Hat die Maßnahmen zur Milderung der durch die Restrukturierung entstehenden Nachteile zum Gegenstand (Abfindungen, Transferleistungen).

Sprinterprämie

Ein finanzieller Anreiz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Beschäftigung in der Transfergesellschaft möglichst schnell durch Arbeitsaufnahme in einem Betrieb oder Selbstständigkeit zu beenden.

Transferagentur

Eine Transferagentur wird direkt vom Unternehmen, das Personal abbaut, beauftragt oder aber bei einer vom Unternehmen beauftragten Beratungsfirma eingerichtet. Sie berät,

vermittelt und betreut die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten während der Kündigungsfrist. Ziel ist es, im Rahmen der Förderung nach § 110 die Vermittlungschancen zu verbessern und den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu verhindern (z. B. Profiling, Planung künftiger Berufsweg, Bewerbungstraining, Akquisition und Vermittlung offener Stellen).

Transferberatung

Die BA informiert im Rahmen der Beratung über ihre Einschätzung zu einem integrationsfördernden Interessenausgleich oder Sozialplan. Empfohlen wird, die Beratung der Betriebsparteien mindestens 2 Wochen vor dem geplanten Abschluss der Verhandlungen durchzuführen. Die verpflichtende Beratung stellt eine Fördervoraussetzung dar.

Transfergesellschaft

Ein Betrieb, der von einem zertifizierten Träger von Transferleistungen geführt wird, um die betroffene Belegschaft des personalabgebenden Unternehmens aufzunehmen. Es werden auch Bezeichnungen wie Beschäftigungs- und/oder Qualifizierungsgesellschaft, Auffanggesellschaft o. Ä. verwendet.

Transferkurzarbeitergeld

Zahlung der Agentur für Arbeit an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um das ausgefallene Entgelt während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft zu ersetzen. Das Transferkurzarbeitergeld beträgt 60% bzw. 67% des Nettolohns, abhängig davon, ob Kinder zu berücksichtigen sind. Einzelheiten können dem Merkblatt 8c der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.

TransferMappe

In der TransferMappe werden alle relevanten Unterlagen für die Berufshistorie gesammelt. Zu diesen Unterlagen zählen das Profil, die Berufswegeplanung, vorgesehene und absolvierte Qualifikationen und die Vermittlungsaktivitäten sowohl der Transfergesellschaft als auch der Agentur für Arbeit und eigenen Bemühungen.

Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betrieb statt und umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber beteiligt. Transfermaßnahmen müssen durch einen zertifizierten Dritten (Träger) durchgeführt werden. Die Maß-

nahme selbst muss ebenfalls zertifiziert sein. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern.

Transfersozialplan

Der Transfersozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die die Unterstützung des Transfers der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung regelt. Im Vordergrund steht die Nutzung finanzieller Mittel für Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der Personen in den Arbeitsmarkt.

Zertifizierung nach AZAV

Fördervoraussetzung ist, dass die Transferagentur/-gesellschaft über eine Trägerzulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV – nach § 178 SGB III) verfügt.

Zweiterbeitsverhältnis

Während Transferkurzarbeit ist es möglich, dass die Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeits-erprobung.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit

90327 Nürnberg

Organisationsbereich (optional)

Datum, Erscheinungsmonat

Optionale Angabe wie Telefon

www.arbeitsagentur.de

Druck: Druckereibetrieb

Strasse Str. 00, 12345 Ortschaft

Stand: August 2023