

Transfer – News

Februar 2004

**TÜV Transfer GmbH
Am Grauen Stein
51105 Köln**

**Tel.: 02 21 – 8 06 30 21
Fax: 02 21 – 8 06 34 70**

**TÜV Transfer GmbH
Büro Rhein Ruhr
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen**

**Tel.: 02 09 – 1 67 15 34
Mob.: 01 72 – 2 62 12 17
Fax: 02 09 – 1 67 15 22**

Informationen zum Thema:

„Transferleistungen“

„Transferleistungen“ – 3. Gesetz für moderne Dienstleistungen



zu den Neuregelungen bei Transfermaßnahmen und Transfer-Kurzarbeitergeld

Mit dem 01. Januar 2004 sind neue gesetzliche Regelungen im Bereich der früheren Sozialplanmaßnahmen und beim Struktur-Kurzarbeitergeld in Kraft getreten. Maßnahmen, die bis zum 31.12.2003 gestartet sind, bzw. bewilligt wurden, werden noch zu bis dahin gültigen Gesetzen (§§ 254ff SGB III) durchgeführt.

Die bisherigen Instrumente zur Flankierung betrieblicher Restrukturierungen, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (§§ 254ff im SGB III) und das Struktur-Kurzarbeitergeld wurden im Abschnitt 10 des SGB III unter dem Titel „Transferleistungen“ in den Paragraphen 216a (Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen) und 216b (Transferkurzarbeitergeld) neu formuliert und im Gesetz fixiert. Beide Leistungen sollen der Eingliederung der aufgrund von Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer/innen dienen.

Übergangsregelungen für „Alt-Fälle“

?? Eingliederungsmaßnahmen, die vor dem 01.01.2004, bzw. vor Inkrafttreten (Härtefallklausel - § 423 Abs. 1 SGB III) des Gesetzes begonnen haben, bzw. beantragt wurden, werden bis zu deren Ende nach den bisherigen Vorschriften des § 254 bis § 259 SGB III gefördert.

§ 216a Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Aufgaben und Ziele

?? Mit den Transfermaßnahmen soll das Ziel erreicht werden, Arbeitnehmer/innen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, den Weg in eine neue Beschäftigung zu ebnen oder aber den Übergang in Selbstständigkeit zu unterstützen.

Ziel ist dabei die Erhöhung der Eingliederungschancen, die die aktuelle und absehbare Arbeitsmarktsituation zu berücksichtigen hat.

Es besteht Rechtsanspruch auf Transferleistungen

?? Transfermaßnahmen nach § 216a

Aus der bisherigen Ermessensleistung wird eine Pflichtleistung für die betroffenen Arbeitnehmer/innen mit Rechtsanspruch. Dies garantiert den Handelnden betrieblichen Partnern eine höhere Planungssicherheit.



Die Förderung der Arbeitnehmer/innen ist möglich, wenn

- ?? die Arbeitnehmer/innen durch Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind
- ?? eine durch einen Dritten (mit internem Qualitätssicherungssystem) durchgeführte Maßnahme der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient
- ?? der Arbeitgeber mindestens 50 % der Maßnahmekosten trägt (der maximale Zuschuss der BA wird auf 2500 € begrenzt)

Verfahren

- ?? Beantragung durch Arbeitgeber (unter Hinzufügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung) oder durch die Betriebsvertretung, bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit.
Als Anlage an den Antrag sollen/können beigefügt werden:
 - Interessenausgleich
 - Vereinbarung zur Betriebsänderung und Durchführung von Transfermaßnahmen
 - Personalanpassungskonzept
 - Projektkalkulation
 - Teilnehmerliste
 - Maßnahmekonzeption
 - sonstige Unterlagen
- ?? als Fristablauf gilt, wenn der dritte Monat als spätester Termin eingehalten wird

Inhalte der Maßnahmen können/sollen sein

- ?? Profiling (arbeitsmarktbezogene Chanceneinschätzung) zur Klärung der individuellen Möglichkeiten und Eignungen der betroffenen Arbeitnehmer/innen
- ?? Outplacement als Vermittlungsinstrument
- ?? Kurzqualifizierungen, soweit sie im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden und unterstützend für die Vermittlungsorientierung sind
- ?? Existenzgründungsseminare, um interessierte Arbeitnehmer/innen auf dem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen.

Die Maßnahmen sind unabhängig von der Betriebsgröße

- ?? Der Rechtsanspruch für Förderung gilt für Arbeitnehmer, die aufgrund von Betriebsänderungen (siehe § 111 BetrVG) von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Berechtigt sind jedoch alle Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße, d.h. auch Kleinunternehmen können die Förderung in Anspruch nehmen. Bedingung ist die Teilnahme an Maßnahmen, die der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen.



Durchführung durch Dritte mit Qualitätssicherung

- ?? Die Maßnahmen sind von einem Dritten durchzuführen, der über ein Qualitätssicherungssystem verfügt, dass u.a. eine zuverlässige Ergebnisdokumentation gewährleistet.

Keine Förderung, wenn

- ?? der Arbeitgeber bereits aufgrund anderer gesetzlicher oder vertraglicher Vereinbarungen zur alleinigen Tragung der Kosten der Eingliederungsmaßnahmen verpflichtet ist
- ?? die Förderung dazu genutzt werden soll, den betroffenen Arbeitnehmer auf eine anschließende Beschäftigung im gleichen Konzern, Unternehmen oder Betrieb vorzubereiten
- ?? wenn die betroffenen Arbeitnehmer/innen die Maßnahmen nicht bedürfen (Vermittlungsvorrang)

Neue Rolle der Agentur für Arbeit

- ?? Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind seit dem 01.01.2004 zuständig für die Beratung und Leistungsgewährung.
- ?? Sie sind jeweils zuständig für den Bezirk, in dem der Betrieb des personalabgebenden Unternehmens liegt.
- ?? Sie bieten den Betriebsparteien umfassende Beratung und Hilfen bei der Planung und Durchführung von Transferleistungen an.



§ 216b Transferkurzarbeitergeld

Aufgaben und Ziele

- ?? Das Transferkurzarbeitergeld soll wie die Transfermaßnahmen dazu dienen betroffene Arbeitnehmer/innen in eine neue Beschäftigung zu führen oder den Übergang in Selbständigkeit zu ebnen
- ?? Die Eingliederungschancen der Arbeitnehmer/innen sollen durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen auf der Basis vorheriger Profiling verbessert werden
- ?? Die Gewährung kann an eine Förderung von Transfermaßnahmen anschließen und soll in Abstimmung der beiden Instrumente geschehen
- ?? Im Regelfall ist der Einsatz von Transferkurzarbeitergeld mit dem Wechsel der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu einem neuen Arbeitgeber in einer Transfergesellschaft verbunden

Die Förderung der Arbeitnehmer/innen ist möglich, wenn

- ?? durch eine Betriebsänderung ein unvermeidbarer und dauerhafter Arbeitsausfall eintritt, der mit Entgeltausfall verbunden ist
- ?? den betroffenen Arbeitnehmer/innen Arbeitslosigkeit droht und sie zur Vermeidung von Entlassungen in einer beE (Transfergesellschaft) zusammengefasst sind und ihre Eingliederungsaussichten verbessern
- ?? eine aktuelle Vermittlung nicht möglich ist
- ?? wenn die Arbeitnehmer/innen vorher an einem Profiling - teilgenommen haben (eine Förderung dieses Moduls über § 216 a bietet sich an)
- ?? ein dauerhafter Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist

Kein Nachweis einer Strukturkrise mehr

- ?? Anspruch haben alle Arbeitnehmer/innen, die von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffen sind. Grundlage für die Förderung ist der jeweilige mit einer Betriebsänderung verbundene betriebliche Restrukturierungsprozess. Das Vorliegen einer Strukturkrise ist keine Anspruchsvoraussetzung mehr.



Dauer der Maßnahme, Höhe der Förderung und Verpflichtung des neuen Arbeitgebers

- ?? mit dem neuen Gesetz ist die Maßnahmedauer auf 12 Monate verkürzt worden
- ?? die Agentur für Arbeit fördert die Teilnahme mit 60%, bzw. 67% des ausgefallenen Nettoentgelts
- ?? die mögliche Aufstockung durch das Unternehmen bleibt im Verhandlungsraum der Betriebsparteien
(Es wird angeregt möglichen Aufstockungen einen aktivierenden Charakter zu geben)
- ?? der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) ist verpflichtet, den Arbeitnehmer/innen Vermittlungsvorschläge zu machen und Qualifizierungsmaßnahmen aus der Auswertung der Profiling zu unterbreiten

Inhalte der Maßnahmen können/sollen sein

- ?? Outplacement als Vermittlungsinstrument
- ?? betriebsnahe oder betriebliche Qualifizierungen und Weiterbildungen auf der Grundlage im Vorfeld durchgeführter Profiling
- ?? Existenzgründungsseminare, um interessierte Arbeitnehmer/innen auf dem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen
- ?? zeitlich begrenzte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern mit dem Zweck der Qualifizierung

Agentur für Arbeit

- ?? Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind zuständig für die Beratung und Leistungsgewährung.
- ?? Sie sind jeweils zuständig für den Bezirk, in dem der Betrieb des personalabgebendes Unternehmens liegt.
- ?? Sie bieten den Betriebsparteien umfassende Beratung und Hilfen bei der Planung und Durchführung von Transferleistungen an.

Kontakte

TÜV Transfer GmbH
Büro Rhein Ruhr
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen

Tel.: 02 09 – 1 67 15 34
Mob.: 01 72 – 2 62 12 17
Jochen.Marquardt@de.tuv.com

TÜV Transfer GmbH

Am Grauen Stein
51105 Köln

Tel.: 02 21 – 8 06 23 55
Mob.: 01 72 – 2 00 23 10
Andreas.Peuker@de.tuv.com



www.tuev-transfer.de

Informationen ? Fragen ? Meinungen ? Beratung ?

FAX: 02 09 – 1 67 15 22 oder 02 21 – 8 06 34 70

TÜV Transfer GmbH

Ich/wir möchte/n:

- weitere Informationen zum Thema Transferleistungen
- ein Beratungsgespräch
- eine Präsentationsveranstaltung

Institution / Unternehmen / Organisation

Anschrift

Ansprechpartner/in:

Funktion:

Telefon:



§ 216a

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 Betriebsverfassungsgesetz 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.

§ 216b 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. 1a 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. [§ 216a 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 Qualifi-



zierungsdefizite 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.

