

## **Betriebsschliessung – Personalreduzierung**

### **Transferagentur**

#### **Aufgabenstellung**

Die Umstrukturierung von Unternehmen in Krisensituationen ist in vielen Fällen mit dem Abbau von Personalkapazitäten verbunden. Eine Maßnahme, Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen und Präventionsmöglichkeiten zu eröffnen, ist hierbei die Installation einer „Transferagentur“.

Im Rahmen der individuellen Kündigungsfrist werden die Mitarbeiter/-innen hinsichtlich der Berufswegeplanung beraten und begleitet (i. d. R. drei bis sechs Monate) mit dem Ziel, eine Vermittlung in eine Anschlussbeschäftigung zu erreichen. Vor Ort wird den Betroffenen ein umfassendes Set an Vermittlungsdienstleistungen durch den Transferanbieter bzw. die Berater/-innen angeboten.

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

Die inhaltliche Gestaltung der Transferagentur umfasst die Bausteine Beratung, Vermittlung und Qualifizierung. In der Regel konzentriert sich die Arbeit der Transferagentur auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit. Qualifizierungen finden eher selten statt, da die Betroffenen noch im Unternehmen aktiv tätig sind.

#### **Finanzierung einer Transferagentur**

Grundsätzlich ist die Durchführung einer Transfer-agentur eine freiwillige Leistung des entlassenden Unternehmens. 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 auf Förderung bei der Agentur für Arbeit.

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt und beträgt 50 % der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 EUR je gefördertem/geförderter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin. Zusätzlich sind die benötigten Büros inklusive Ausstattung sowie Sachkosten und ggf. Kosten für unterstützendes Personal von den Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Bei der Förderung handelt es sich um eine Pflichtleistung der Bundesagentur für Arbeit gegenüber Arbeitnehmer/-innen, die infolge einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Zuständig für Beratung und Beantragungsverfahren sind die örtlichen Agenturen für Arbeit.

Es empfiehlt sich, die Einrichtung einer Transfer-agentur im Sozialplan verbindlich zu vereinbaren. Um den Erfolg der Transfermaßnahme gewährleisten zu können, sollten die Mitarbeiter/-innen für Zeiten der Teilnahme an der Transferagentur von ihrer Arbeit freigestellt werden.

## **Informationsphase**

Unternehmensleitung und Betriebsrat können sich über die Möglichkeiten und Instrumente zum Beschäftigtertransfer beim Landesarbeitsamt den örtlichen Arbeitsämtern, oder [hier](#) informieren und beraten lassen. Es empfiehlt sich, möglichst frühzeitig die nötigen Information 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, örtliches Arbeitsamt,

Für die Förderung von Maßnahmen zum Beschäftigtertransfer aus Mitteln der Bundesanstalt nach §216SGB III sind zwingend erforderlich:

### **Beratungsgespräch mit dem örtlichen Arbeitsamt**

Voraussetzungen für die Gewährung von Struktur-KuG  
Förderung aus ESF-Mitteln der BA  
Angemessenheit der Kosten  
Beratungsgespräch beim Landesarbeitsamt  
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen

## **Entscheidungsphase**

### **Abschluss eines Transfer-Sozialplanes**

Sozialplanmaßnahmen, z. B. Transferagentur

Auswahl eines Maßnahmeträgers  
und Beauftragung zur Durchführung der Maßnahmen durch das Unternehmen (Vertrag Unternehmen/Träger)  
Unternehmen beantragt beim LAA Zuschüsse  
für die Transferagentur

## **Durchführungsphase**

Ausführliche Information der Belegschaft über die geplanten Maßnahmen,  
Gruppeninformation,

Einzelberatungen

Workshops für betriebliche Führungskräfte und den Betriebsrat über Inhalt, Verlauf und  
Organisation der geplanten Maßnahmen

## **Transferagentur**

Einrichtung Beratungsbüro

Beginn Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Outplacementseminare

Erarbeitung des Qualifizierungskonzeptes/Planung von Qualifizierungsmaßnahmen/  
Einbeziehung des regionalen Qualifizierungsangebotes

## **Förderungsfähige Maßnahmen**

Folgende Maßnahmen können gefördert werden:

Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit,  
der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs  
der Arbeitnehmer (Profiling)

Maßnahmen, die gezielte Hilfe bei Bewerbung und Stellensuche  
durch ein Bewerbungs-/Orientierungsseminar bieten

Outplacementberatung

Kurzqualifizierungsmaßnahmen

Maßnahmen der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung

Praktika

Fortsetzung der Ausbildung bei Auszubildenden

Existenzgründungsberatung

## **Voraussetzungen**

Eine Förderung ist möglich, wenn Arbeitnehmer auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eine arbeitsmarktlich zweckmäßige Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt von einem Dritten durchgeführt wird, wobei dieser ein internes System zur Qualitätssicherung anwenden muss, die Durchführung der Maßnahme bis zu deren planmäßigen Ende gesichert ist, und der Arbeitgeber mindestens 50 % der ihm verbleibenden Maßnahmekosten trägt.

Als Betriebsänderungen gelten solche im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.  
Förderungen der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Eine Förderung ist ausgeschlossen, soweit die betroffenen Arbeitnehmer der Maßnahmen nicht bedürfen (Vermittlungsvorrang).  
Gleiches gilt, 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 vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

## **Höhe der Förderung**

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 % der Maßnahmekosten, begrenzt auf 2.500 Euro je Arbeitnehmer. Auf den Zuschuss besteht bei Erfüllung aller Voraussetzungen ein Rechtsanspruch.

## **Verfahren**

Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen werden auf Antrag gewährt. Hierzu stellt Ihnen die Agentur für Arbeit entsprechende Vordrucke zu Verfügung.

Mit dem Antrag, der vor Beginn der Maßnahme zu stellen ist, sind die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistung nachzuweisen. Die Auszahlung der Zuschüsse ist innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende der Maßnahme zu beantragen (Ausschlussfrist). Zuständig für die Antragstellung ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

## **Profiling**

Das Profiling kann als Transfermaßnahme (§ 216 a SGB III) durch die örtliche Agentur für Arbeit gefördert werden.

Sofern im Vorfeld eine Transferagentur (§ 216 a SGB III) durchgeführt wurde, ist davon auszugehen, dass das Profiling bereits in diesem Rahmen stattgefunden hat und somit nicht mehr durchgeführt werden muss.

## **Beratung**

Die erfolgreiche Durchführung eines Transferprojektes zielt auf eine nachhaltige Vermittlung der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt. In intensiven Einzelgesprächen werden auf der Grundlage eines Profilings die beruflichen Kompetenzen, Stärken, Schwächen und Ziele des/der Einzelnen ermittelt und in eine realistische Berufswegeplanung umgesetzt. Dabei wird – u. a. durch Zielvereinbarungen zwischen Berater/-innen und Kund/-innen – die Eigeninitiative der Betroffenen gestärkt.

Unter den gegebenen Arbeitsmarktbedingungen sind die Betroffenen oftmals gefordert, Kompromisse hinsichtlich Einkommenshöhe, der Entfernung zum Arbeitsplatz etc. einzugehen. Hier notwendige Änderungen in der Einstellung zu bewirken, erfordert kontinuierliche Begleitung und Überzeugungsarbeit durch die Berater/-innen.

Im Falle von psychosozialen Problemen sollte auf einschlägige Beratungsinstitutionen in der Region verwiesen werden (z. B. Schuldnerberatung, Suchtberatung etc.). 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.

## **Vermittlung**

Die weit überwiegende Anzahl der Projektteilnehmer/-innen sucht einen adäquaten neuen Arbeitsplatz und benötigt kurzfristig eine intensive Vermittlungsunterstützung. Grundsätzlich sollte der Träger des Transferprojektes die regionalen Strukturen kennen sowie in Netzwerken verankert sein, um vielfältige Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt nutzen zu können.

Neben der Nutzung der Stellenangebote der Arbeitsverwaltung und der Internet-Jobbörsen steht die Akquisition von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Mittelpunkt der Vermittlungstätigkeit. Diese zusätzlichen Arbeitsplätze müssen entsprechend der Profile der Betroffenen passgenau ermittelt werden, so dass Bewerber/-innen und Stellenanbieter zielgerichtet zusammengeführt werden. In manchen Fällen kann sich eine neue berufliche Anforderung an den Einzelnen stellen (z. B. Entfernung zum Arbeitsort, Arbeitszeiten etc.), die nicht immer positiv angenommen wird. Die Berater/-innen sind an dieser Stelle gefordert, die Betroffenen zu motivieren sowie Mobilität und Flexibilität zu fördern.

Die Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse schließt grundsätzlich auch die Begleitung von Existenzgründungen ein.

## **Qualifizierung**

Nicht alle gekündigten Beschäftigten werden auf Anhieb in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren sein. In diesen Fällen ist es die Aufgabe des Projektträgers, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Wege zu eröffnen, mittels Qualifizierung zu einer neuen beruflichen Perspektive zu gelangen.

Im Rahmen der Transferagentur finden eher selten Qualifizierungen statt, wohingegen mit den Beschäftigten in einer Transfergesellschaft passgenaue und umfangreichere Qualifizierungen geplant werden können. Qualifizierungen werden in der Regel unter finanzieller Beteiligung des Personal abgebenden Unternehmens und der Agentur für Arbeit umgesetzt. Die Qualifizierungskosten setzen sich dann aus einem Eigenanteil des Unternehmens und aus der Ko-Finanzierung (ESF) der Agentur für Arbeit zusammen. Viele Beschäftigte benötigen eine gezielte Weiterqualifizierung, wie z. B. EDV, Sprachen oder Kenntnisse über neue Formen der Arbeitsorganisation, die im Verlauf des Transferprojektes absolviert werden können. Sofern sich bei einem/einer Teilnehmer/in

## **Finanzierung und Förderung**

Bei der Transferagentur werden die anfallenden Kosten für die Beratung von der Agentur für Arbeit bis zur Höhe von 50 % der Gesamtkosten, max. bis zu 2.500 EUR pro Beschäftigten gefördert.

Bei der Transfergesellschaft wird der größte Teil der anfallenden Kosten über das so genannte Transferkurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit finanziert. Darüber hinaus gibt es beim Unternehmen verbleibende Lohnkostenanteile.

Kosten für Qualifizierung, Beratung und Verwaltung können u. U. zusätzlich öffentlich bezuschusst werden. Die faktischen Kosten sind am Einzelfall zu errechnen.

## **Wer kann eine Förderung in Anspruch nehmen?**

### **Betriebliche Voraussetzungen**

Entlassungen infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz

Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit (Bezirk des abgebenden Betriebes)

Bei der Transferagentur: Inanspruchnahme eines externen Dienstleistungsunternehmens

## **Persönliche Voraussetzungen der Beschäftigten**

Drohende Arbeitslosigkeit

Bei der Transfergesellschaft: Teilnahme an einer Profilingmaßnahme vor Eintritt

## **Beratung, Vermittlung, berufliche Neuorientierung**

Die Transferagentur ist eine Beratungs- und Vermittlungsstelle, die im Auftrag des Personal abgebenden Unternehmens von einer darauf spezialisierten Beratungsfirma eingerichtet wird. Beratungsfachkräfte übernehmen die Betreuung und Beratung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten im Hinblick auf eine berufliche Neuorientierung. Da die Beratung bereits in der Kündigungsfrist stattfindet, beginnen die Vermittlungsunterstützungen so frühzeitig, dass häufig Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.

Zusätzlich erfüllt das in einer Transferagentur erstellte Profiling die Zugangsvoraussetzung für eine sich möglicherweise anschließende Transfergesellschaft.

## **Vorteile für alle**

### **Vorteile für das Unternehmen**

Entlassung von Personal kann koordiniert, sozialverantwortlich und zu überschaubaren Kosten realisiert werden

Minimierung von Kündigungsschutzklagen

Erhalt des Betriebsfriedens

Konzentration auf die Kernaufgaben

Begrenzung des Imageschadens, evtl. Verbesserung des sozialen Images

Milderung der Folgen des Personalabbaus durch Angebote für die betroffenen Beschäftigten

### **Vorteile im Falle der Insolvenz**

Erleichterung eines Betriebsüberganges

### **Vorteile für die gekündigten Beschäftigten**

Intensive Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung

Vermeidung von Arbeitslosigkeit (der Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt unberührt)

Auffangen des Kündigungsschocks

### **Vorteile für die verbleibenden Beschäftigten**

Vertrauensgewinn hinsichtlich eines verantwortlichen Umgangs mit der persönlichen beruflichen Situation

Positiver Einfluss auf das Betriebsklima