

■ [RAe Thannheiser u. Koll., Rühmkorfstr. 18, 30163 Hannover](mailto:RAe.Thannheiser@koll-ruehmkoerffstr.de)

Sonder-Info

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Hannover, 10.01.2011



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin + Mediatorin
Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht

■ **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte**
Rechtsanwältin



Neue Bedingungen für Transferleistungen und Transfersozialpläne Neuregelungen im SGB III für Transferagentur, TransferKUG, Transfergesellschaft –

Ab 1.1.2011 gelten für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen (§ 216a SGB III) und für Transferkurzarbeitergeld (§ 216b SGB III) geänderte Bedingungen¹. Eine Übergangsfrist oder Übergangsregeln gibt es nicht. Diese neuen wichtigen Bedingungen sind ab sofort für alle beginnenden Verhandlungen zu Betriebsänderungen und vor allem Transfersozialpläne zu berücksichtigen. Insbesondere eine neu eingeführte Beratungspflicht durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Voraussetzungen für Leistungen der BA ist zwingend zu beachten.

Achtung **TAGUNG** zu diesem Thema am 8. u. 9.2.2011

- **Transfergesellschaften kritisch beleuchtet** -

TOP-Akademie: [http://www.top-](http://www.top-akademie.de/download/Seminare/dezember_10/Tagung_Transfergesellschaften.pdf)

[akademie.de/download/Seminare/dezember_10/Tagung_Transfergesellschaften.pdf](http://www.top-akademie.de/download/Seminare/dezember_10/Tagung_Transfergesellschaften.pdf)

Transfermaßnahmen gem. § 216a SGB III

Die Regelungen in § 216a SGB III unterstützen den Wechsel in neue Arbeitsverhältnisse, wenn Kündigungen drohen. Die Maßnahmen beginnen bereits während der Kündigungsfrist oder davor. Betroffene können dadurch an Eingliederungsmaßnahmen „Outplacement“ und einer Beratung zur beruflichen Neuorientierung teilnehmen.

Das Programm umfasst in der Regel:

- Profiling = Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten und die Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen, dazu Erhebung aller relevanten persönlichen und berufspezifischen Daten

¹ Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt – Beschäftigungschancengesetz

- Einzelberatung (u.a. Erarbeiten der Kenntnisse und Fähigkeiten, Festlegen von Berufszielen)
- Festlegen und Umsetzen erfolversprechender Suchansätze
- Recherchieren von Zielfirmen und verdeckten Angeboten
- Vor- und Nachbereiten von Bewerbungsgesprächen
- Unterstützung bei Vertragsverhandlungen und Entscheidungshilfe bei mehreren Angeboten
- Bewerberzentrale mit Orientierungsseminar und regelmäßigen Workshops z.B. zur Stellenrecherche, verdeckter Arbeitsmarkt, Bewerbungsgespräch etc.
- Klientenservice, Wege zur Stellenermittlung, Jobhunting.

Das Unternehmen muss sich an den Kosten des Programms angemessen beteiligen. Dies können bis zu 2.500,- Euro je teilnehmenden Beschäftigten sein. Damit wird erreicht, dass eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in gleicher Höhe erzielt werden kann. Der Förderungshöchstbetrag ist auf 2.500,- € festgesetzt. Bei geringeren Mitteln vom Unternehmen würde die BA auch nur einen Zuschuss in gleicher Höhe (50 : 50) leisten.

Der Paragraf mit den neuen Bedingungen (kursiv und unterstrichen) im Wortlaut:

§ 216a Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn

1. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen,

2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,

3. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,

4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und

5. 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 und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2500 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. Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer des öffentlichen

Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

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

Beratungspflicht durch die BA

In der Gesetzesbegründung² heißt es, dass mit der Pflicht sich beraten zu lassen, sichergestellt werden soll, dass die Arbeitsagenturen (AA) die Betriebsparteien frühzeitig über arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen zur Eingliederung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer beraten können. Dies umfasst zum Beispiel die Vermittlung von Arbeit in Arbeit, ggf. nach vorangegangener Qualifizierung. Die frühe Beratung soll auch dazu beitragen, dass die Fördervoraussetzungen nach § 216a im Interessenausgleich und Sozialplan berücksichtigt werden. Darüber hinaus könne dadurch über die Höhe der Leistungen nach § 216a sowie das Verfahren der Gewährung informiert werden.

Statt einer Möglichkeit der Beratung, sind die Betriebsparteien nunmehr verpflichtet im Vorfeld der Entscheidung

- über die Einführung von Transfermaßnahmen (§ 216a Abs. 1 Nr. 1) bzw.
- über die Inanspruchnahme von Transfer-Kug (§ 216b Abs. 1 Nr. 4)

sich insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die AA beraten zu lassen.

Die Beratungsebene hat sich auch verändert. War es vormals die Landesebene der BA, ist es nun die Arbeitsagentur vor Ort. Dort soll ein Team von Mitarbeiter/innen aus dem Bearbeitungsbüro, dem Koordinator der Arbeitsvermittlung (u.a. überregionale Kontakte), aus dem Bereich Arbeitnehmerleistungen (ALG, Abfindung, Sperrzeit) und dem Bereich Arbeitgeber (Arbeitsmarktchancen) zur Verfügung stehen.

Ein Sozialplan/Interessenausgleich mit Transferleistungen ohne die vorherige Beratung der AA führt künftig zur Ablehnung von Leistungen durch die BA. Die Beratung umfasst u.a. folgende Punkte:

- Erläuterungen der wesentlichen Fördervoraussetzungen nach den §§ 216a und 216b;
- Information über das Zusammenwirken von Arbeitsverwaltung und Transferagentur / -gesellschaft
- Qualifizierung und Förderungsmöglichkeiten
- Vorteile der Transferinstrumente / Zielrichtung der Transferleistungen als eingliederungsorientierter Ansatz (vermittlungsfördernde und -hemmende Inhalte eines Sozialplans)
- Bewertung des ggf. vorliegenden Entwurfs eines Interessenausgleichs / Sozialplans

² http://www.arbeitsagentur.de/nn_164862/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Dokument/HEGA-11-2010-Transferleistungen.html

Verhandlungsteilnahme

Die Dienstanweisungen³ der BA gehen über eine Beratung weit hinaus. Sie greifen tief in die Verhandlungen der Betriebsparteien ein. Folgende Inhalte sind für die AA als Verhandlungsziele vorgegeben:

- Der Sozialplan soll nicht die Abfindungsleistung für den Verlust von Arbeitsplätzen in den Mittelpunkt von Regelungen stellen, sondern den Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung oder in die Selbständigkeit erleichtern (Transfersozialplan).
- Den vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern sollen durch ein im Sozialplan vereinbartes vielfältiges System abgestufter Qualifizierungs- und Transferleistungen
- (inner- oder außerbetriebliche Qualifizierung, Förderung der Anschlusstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber)
- neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung (Leistungen, die der Vorbereitung einer selbständigen Existenz des Transfersozialplan Arbeitnehmers dienen) eröffnet werden.
- Ziel der Beratung durch die AA ist es daher, die Betriebsparteien zu veranlassen, einen Transfersozialplan abzuschließen, der je nach Besonderheit auf die betroffenen Arbeitnehmer zugeschnittene Lösungen zum Ausgleich oder zur Milderung des drohenden Verlusts des Arbeitsplatzes vorsieht.
- Im Sozialplan sollten möglichst für einen Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung förderliche Leistungen vereinbart werden.
- Dazu gehört auch ein abgestuftes beschäftigungswirksames Anreizsystem für die Arbeitnehmer, um eine Vermittlung in Arbeit aus der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) heraus zu fördern
- (z. B. degressiv gestaffelte Abfindungsleistung für die Verweildauer in der beE;
- Sprinterprämien,
- möglichst keine Zuschüsse zum Kug bzw. ebenfalls degressiv gestaffelt).
- Wird die Transfer-Kug- Maßnahme durch eine externe beE (Transfergesellschaft) aufgrund eines dreiseitigen Vertrag durchgeführt, ist darauf zu achten, dass die Verweildauer der Arbeitnehmer in der beE nicht die Kündigungsfrist, die ohne Aufhebungsvertrag einzuhalten wäre, unterschreitet.

Mitteilungspflicht bei Massenentlassungen

Auch wenn die AA in die Verhandlungen des Interessenausgleichs involviert ist, bleibt es bei der gesonderten Mitteilungspflicht durch das Unternehmen nach § 17 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz. Die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrates und der AA umfasst mindestens folgende Punkte:

- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

³ s. FN 2

Kosten der Maßnahme

Die BA scheint in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht zu haben. Sie schreibt in der Dienstanweisung: „Der bisherige Begriff der aufzuwendenden Maßnahmekosten führte in einigen Fällen zu unangemessen hohen Maßnahmekosten, deshalb bedarf es einer Konkretisierung.“ Nunmehr wird gefragt, ob die Maßnahmekosten erforderlichen und angemessenen sind.

- Erforderlich sind Maßnahmekosten, wenn keine günstigere Maßnahme verfügbar ist, durch die das verfolgte Ziel gleichermaßen erreicht werden kann.
- Die Angemessenheit der Maßnahmekosten liegt vor, wenn die Verhältnismäßigkeit zwischen dem verfolgten Ziel und den eingesetzten Mitteln vorliegt.

Die Anforderungen an Art, Umfang und Inhalt der Maßnahmen hat der Gesetzgeber im Interesse eines möglichst großen Gestaltungsspielraums im Einzelnen nicht vorgegeben. Bei der Wahl der Maßnahmen soll die nach Einschätzung der Handelnden im Einzelfall beste Lösung ermöglicht werden.

Voraussetzung für eine Beteiligung der BA an den Kosten für Transfermaßnahmen ist aber neben der Bedrohung durch Arbeitslosigkeit, dass einerseits ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder eine Kündigung ausgesprochen wurde und andererseits, die Arbeitslosigkeit noch nicht eingetreten ist. Eine Förderung bei Beschäftigten, die nur die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben, ist danach nicht möglich. Wird mit diesen ungekündigten Beschäftigten ein Profiling durchgeführt, muss das Unternehmen die Kosten allein tragen.

Qualitätssicherung

Die Anforderungen an die Qualität der Transfergesellschaften soll gesteigert werden. Der Arbeitgeber muss deshalb nachweisen, dass die Gesellschaft, die für ihn die Transfermaßnahme durchführt, ein internes System zur Qualitätssicherung anwendet. Für die Transfermaßnahmen ist ein Maßnahmenkonzept vorzulegen.

Dazu hat die Gesellschaft gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, dass sowohl die Zufriedenheit der Teilnehmer am Ende der Maßnahme (Feedback) als auch deren Verbleib erfasst werden.

Vom Träger ist der Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme festzustellen und dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Öffentlich-rechtliche Unternehmen

Die BA hat in der Dienstanweisung auch geklärt, dass in bestimmten Situationen auch öffentlich-rechtliche Institutionen förderfähig sind. Danach können auch die Arbeitnehmer in Betrieben öffentlich-rechtlicher Unternehmen gefördert werden, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden. In derartigen Unternehmen besteht eine Sondersituation. Sie befinden sich in einer Wettbewerbssituation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Förderfähigkeit der dort beschäftigten Arbeitnehmer gewährleistet gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer. Das trifft beispielsweise auf Arbeitnehmer von Verkehrsgesellschaften in öffentlicher Hand und Sparkassen zu. Von einer Förderung bleiben weiterhin die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen, z. B. der BA, der Rentenversicherungsträger, der Krankenkassen (auch Ersatz- und Betriebskrankenkassen) und der Unfallversicherungsträger.

Transfergesellschaft

Die Leistungen nach § 216b SGB III haben den Sinn, einen nahtlosen Übergang von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine nächste versicherungspflichtige Beschäftigung über eine zwischengeschaltete Transfergesellschaft hinzubekommen. Dieser Paragraf ist leider etwas länger (die neuen Bedingungen sind kursiv und unterstrichen):

§ 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,
4. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen, und
5. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

(2) Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 216a 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 auf Grund einer Betriebsänderung durchgeführt werden
2. die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden,
3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

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

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt oder
 - b) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
3. nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und
4. sich vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aus Anlass der Betriebsänderung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend meldet und 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 wer-

den, sind diese im unmittelbaren Anschluss an die Überleitung innerhalb eines Monats nachzuholen. § 172 Abs. 1a bis 3 gilt entsprechend.

(4a) Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, denen Anpassungsgeld gemäß § 5 des Gesetzes zur Finanzierung der Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus zum Jahr 2018 (Steinkohlefinanzierungsgesetz) gewährt werden kann, haben vor der Inanspruchnahme des Anpassungsgeldes Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld.

(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.

(6) Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. Als geeignet gelten insbesondere

1. Maßnahmen, bei denen für die Qualifizierungsmaßnahme und den Bildungsträger die erforderlichen Zulassungen nach den §§ 84 und 85 in Verbindung mit der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung durch eine fachkundige Stelle vorliegen, oder

2. eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber. Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 Nummer 1 und 2 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen.

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. § 216a Abs. 3 Satz 3 gilt entsprechend.

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

(9) Der Arbeitgeber übermittelt der Agentur für Arbeit monatlich mit dem Antrag auf Transferkurzarbeitergeld die Namen und die Sozialversicherungsnummern der Bezieher von Transferkurzarbeitergeld, die bisherige Dauer des Transferkurzarbeitergeldbezugs, Daten über die Altersstruktur sowie die Abgänge in Erwerbstätigkeit. Mit der ersten Übermittlung sind zusätzlich Daten über die Struktur der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit sowie die Größe und die Betriebsnummer des personalabgebenden Betriebs mitzuteilen.

(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.

Beratungspflicht

Es gilt für den Übergang in eine eigenständige Einheit für Transfermaßnahmen (beE) oder zu einer Transfergesellschaft, das oben Gesagte zu der obligatorischen Beratung und den Einfluss auf die Verhandlungen eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans durch die AA.

Frühe Meldepflicht

Die Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft wechseln wollen, haben sich vor dem Wechsel arbeitssuchend bei den AA zu melden. Wer also den Aufhebungsvertrag mit dem alten Arbeitgeber und den neuen Vertrag mit dem Transferanbieter (oder auch einen einheitlichen „Dreiseitigen-Vertrag“) unterschreiben will, sollte sich bei der AA beraten lassen und gleichzeitig arbeitssuchend melden.

Erweiterte Pflichten des Transferarbeitgebers

Es müssen ausreichend Mittel vorhanden sein und eine ausreichende organisatorische Ausstattung, um einen Erfolg der Transfermaßnahme zu ermöglichen. Dies umfasst auch nötige Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen. Hinsichtlich der Transferanbieter wird durch die BA Wert darauf gelegt, dass ausreichende Niederlassungskapazitäten an den Betriebsstätten der Unternehmen existieren und Räumlichkeiten mit geeigneter technischer Ausstattung vorhanden sind. In der Dienstanweisung der BA wird von einem Beraterschlüssel von mindestens 1:50 ausgegangen, der Einsatz von qualifizierten Beratern und die Anwendung eines Anreizsystems zur frühzeitigen Arbeitsaufnahme verlangt.

Ferner muss ein System zur Qualitätssicherung verwendet werden. Dieses soll ein internes Erhebungssystem zur Messung der erfolgreichen Arbeit, über die Zufriedenheit der Teilnehmer und des ehemaligen Arbeitgebers sein. Die Auswertungen sind dann der BA zur Verfügung zu stellen. Dies wird in einer von der BA zur Verfügung gestellten „TransferMappe“ dokumentiert.

Während der Maßnahme sind nunmehr Vermittlungs- und Qualifizierungspflichten hinsichtlich der Teilnehmer und Informationspflichten gegenüber den AA für die Transferanbieter obligatorisch. Ziel ist die Erhöhung der Qualität der Transfermaßnahmen und der Transfergesellschaften.

Übergang in die Transfergesellschaft

Voraussetzung für einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld ist, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt (oder Aufhebungsvertrag), aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Übergang soll aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erfolgen. Freistellungen sind daher auch vorher zu beenden.

Dauer der Transfermaßnahme

Die Verweildauer in der Transfergesellschaft soll grundsätzlich die Kündigungsfrist übersteigen. Es soll kein Instrument sein, um den Unternehmen die Finanzierung von Kündigungsfristen zu ermöglichen. Eine Ausnahme wäre anzunehmen, wenn der Arbeitgeber und der Betriebsrat im Sozialplan für alle Betroffenen eine einheitliche Verweildauer in der Transfergesellschaft vereinbart hätten. Wenn dies für Beschäftigte dazu führt, dass sie auf ihre Kündigungsfrist per Auf-

hebungsvertrag verzichten und diese dann in der Transfergesellschaft verbringen, wäre das zu akzeptieren. Die Höchstdauer beträgt in jeden Fall 12 Monate.

Übergangsregel

Für die Neuregelungen enthält das SGB III keine Übergangsvorschriften. Dies interpretiert die BA in ihrer Dienstanweisung so, dass die Regelungen auf alle Neufälle, die nach dem 1.1.2011 entstanden sind, anzuwenden ist. Wurden bereits im Jahr 2010 Sozialplan- oder Interessenausgleichsverhandlungen begonnen, so gelte noch die alte Rechtslage, sei also eine Beratung durch die BA für die Leistung durch die BA nicht zwingend.

Da jedoch erhebliche inhaltliche Änderungen vorliegen, kann den Betriebsparteien nur angeraten werden, die Beratung der AA in jedem Fall in Anspruch zu nehmen, wenn Transfervereinbarungen beabsichtigt sind.

Zusammenfassung

Die Bundesagentur für Arbeit will bei der Entstehung von Transfer sozialplänen oder Interessenausgleich nunmehr immer beteiligt werden. Die ehemals mögliche Beratung gem. § 112 BetrVG wird zu einer obligatorischen, wenn Leistungen gem. § 216a oder § 216b SGB III beantragt werden sollen.

Die Betroffenen müssen sich vor einem Übergang in eine Transfergesellschaft arbeitssuchend melden.

Die Transferanbieter müssen einerseits noch mehr Formulare bewältigen und andererseits ihre Beratungsqualität erhöhen. Der Erfolgsdruck wird erhöht und Vermittlungspflichten während des Bezugs von Transferkurzarbeitsgeld wurden konkretisiert und müssen nachgewiesen werden.

Achim Thannheiser
Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover