



*„warum denn gleich an Montag denken?
erst kommt doch Hartz III“*

Beschäftigungsgesellschaften und Transferleistungen nach neuem Recht

Während Hartz IV einen Bereich jenseits des betrieblichen Personalmanagements reguliert, sollen die Unternehmen mit Fördermitteln aus Hartz III motiviert werden, Arbeitslosigkeit möglichst schon im Vorfeld zu vermeiden.

Durch das »Dritte Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt« – Hartz III – hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2004 die bisherigen Regelungen über Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen sowie das Strukturkurzarbeitergeld durch die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transferleistungen (§ 216 a SGB III) sowie das Transferkurzarbeitergeld (§ 216 b SGB III) abgelöst. Ziel dieser Instrumente ist es, durch ein Anreizsystem die Betriebsparteien dazu zu bewegen, den vom Personalabbau bedrohten Arbeitnehmern beschäftigungswirksame Maßnahmen anstelle von Abfindungen zu gewähren. Dadurch soll auch der direkte Übergang aus dem alten in ein neues Beschäftigungsverhältnis erleichtert werden. Im Folgenden werden die gegenüber den bisherigen Regelungen veränderten Anspruchsvoraussetzungen der Transferleistungen dargestellt. Es wird in

diesem Zusammenhang auch auf Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften eingegangen, die teilweise durch die genannten Leistungen der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden.

Zuschussgewährung für Transfermaßnahmen

Förderungsfähig sind alle Maßnahmen, die der Eingliederung der betroffenen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen, etwa Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktschancen und des Qualifizierungsbedarfs, zur Unterstützung bei Bewerbungen oder auch zur Gewährung von Mobilitätsbeihilfen und Einstellungszuschüssen für Arbeitsverhältnisse mit anderen Arbeitgebern bis hin zur Vorbereitung einer Existenzgründung. Die Förderung erfolgt durch Gewährung eines Zuschusses. Dessen Höhe beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer. Mit dieser Deckelung soll ein angemessener finanzieller Beitrag des Arbeitgebers vorausgesetzt werden. Zuschüsse zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten des Arbeitnehmers werden nicht gewährt.

- Arbeitnehmer müssen von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Für diese Voraussetzung ist es nicht erforderlich, dass eine bevorstehende oder bereits ausgesprochene Kündigung rechtswirksam ist.
- Die drohende Arbeitslosigkeit muss im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung stehen. Dabei wird an den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff der Betriebsänderung nach § 111 BetrVG angeknüpft (etwa die Einschränkung, Verlegung, der Zusammenschluss eines Betriebes). Gegenüber der bisherigen Regelung wird nunmehr klargestellt, dass auch Arbeitnehmer von Kleinunternehmen mit 20 oder weniger Arbeitnehmern anspruchsberechtigt sind (§ 216 a Abs. 1 Satz 3 SGB III).
- Die Transferleistungen müssen von einem Dritten durchgeführt werden. Diese Voraussetzung verlangt, dass die Transferleistungen von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Rechtsträger angeboten werden. Die Auswahl des Dritten obliegt den Betriebsparteien. Zudem muss gewährleistet sein, dass die Förderungsmaßnahmen einem internen Qualifizierungssystem des durchführenden Dritten unterliegen.

Anzeige

www.personal-buecher.de

- Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen oder anderen Betrieb eines Unternehmens oder auch eines Konzerns vorzubereiten. Dadurch sollen Mitnahmeeffekte vermieden werden. Außerdem darf ein Zuschuss dann nicht gewährt werden, wenn bereits Transferkurzarbeitergeld oder andere Leistungen im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung geleistet werden.
- Im Gegensatz zum bisherigen Recht ist die Gewährung von Förderleistungen nicht mehr als Ermessensleistung, sondern als Pflichtleistung ausgestaltet. Es besteht also ein Rechtsanspruch auf die Förderleistung. Dies soll die Planungssicherheit der Betriebsparteien im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen und die Akzeptanz dieses Instruments erhöhen.

Transferkurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit

Eine weitere Transferleistung der Bundesagentur für Arbeit stellt das Transferkurzarbeitergeld nach § 216 b SGB III dar, das ab 1. Januar 2004 das bisherige Strukturkurzarbeitergeld ersetzt. Ziel dieses Instruments ist die Vermeidung von Entlassungen sowie die Verbesserung der Vermittlungsaussichten für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Bezugsfrist beträgt längstens zwölf Monate. Von der Höhe entspricht es dem herkömmlichen Kurzarbeitergeld (60 beziehungsweise 67 Pro-

zent der Nettoentgeltendifferenz). Die Anspruchsvoraussetzungen werden in den folgenden Abschnitten beschrieben.

- Es ist ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall erforderlich. Von einem dauerhaften Arbeitsausfall ist dann auszugehen, wenn der betroffene Betrieb in absehbarer Zeit die aufgebauten Arbeitskapazitäten nicht mehr benötigt. Vermeidbar wird der Arbeitsausfall dann sein, wenn aufgrund offensichtlicher Umstände nur ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf besteht und gleichwohl auf Dauer angelegte Arbeitsplätze geschaffen wurden. Ferner muss der Arbeitsausfall mit einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG (etwa Betriebsstilllegung oder Einschränkung des Betriebszwecks) in ursächlichem Zusammenhang stehen. Allerdings sind auch Kleinunternehmen mit 20 oder weniger Arbeitnehmern anspruchsberechtigt.
- Der Arbeitsausfall muss angezeigt werden. Nur wenn der Arbeitgeber den dauerhaften Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigt, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat, wird das Transferkurzarbeitergeld geleistet. Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines dauerhaften Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen glaubhaft zu machen. In diesem Zusammenhang besteht auch eine Beratungs- und Informationspflicht der Agentur für Arbeit gegenüber den Betriebsparteien. Vor Einführung des Transferkurzarbeitergeldes sollte diese Be-

ratungsleistung zweckmäßigerweise in Anspruch genommen werden.

- Es müssen Personalanpassungsmaßnahmen durchgeführt werden. Diese Voraussetzung bedeutet, dass die Personalanpassungsmaßnahme auf einer Betriebsänderung beruhen muss, deren Zweck nicht allein in der Änderung des Betriebszwecks liegt, sondern gerade in der Personalreduzierung. Durch die Neuregelung ist die direkte Bezugnahme auf den zahlenmäßigen Schwellenwert nach § 17 Abs. 1 KSchG weggefallen (etwa Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern). Die Personalanpassungsmaßnahme muss den Umfang einer Betriebsänderung erreichen. Eine Betriebsänderung liegt aber nur dann vor, wenn die Personalreduzierung die nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderliche Größenordnung erreicht. Insofern dienen diese Schwellenwerte weiterhin als Mindestgrenze.
- Zusammenfassung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit oder Beschäftigungsgesellschaft. Diese Anspruchsvoraussetzung verlangt, dass die betroffenen Arbeitnehmer in einer eigenständigen, also abgrenzbaren Einheit zur Vermeidung von Massenentlassungen zusammengefasst werden. Dies ist erforderlich, damit die zu fördernde Belegschaft von der im Ursprungsbetrieb noch beschäftigten Belegschaft abgegrenzt werden kann. Die betriebsorganisatorische

Entgeltsysteme mit Abakaba

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Entgeltsystem?

Wir sind spezialisiert auf anforderungsgerechte, arbeitswissenschaftlich fundierte Funktionsbewertung und Mitarbeiterbeurteilung und entwickeln mit Ihnen ein massgeschneidertes Entgeltsystem.

- Abakaba erfüllt die EU-Richtlinien für Arbeitsbewertung
- Bewährt in zahlreichen Unternehmen und Verwaltungen
- Besuchen Sie unsere Homepage www.katzundbaitsch.ch

KATZ UND BAITSCH PARTNER FÜR SALÄRSYSTEME
Dr. Christian P. Katz und Prof. Dr. Christof Baitsch
CH-6330 Cham/Schweiz · Fon/Fax 0041-41-780 06 06

www.Personalakte.de

Elektronische Aktenführung im ASP-Modell

Einheit kann im bisherigen Unternehmen gebildet werden. Sie muss nicht juristisch verselbstständigt sein. Es kann sich bei dieser auch um eine selbstständige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft handeln, die von einem Unternehmen für diesen Zweck als eigener Rechtsträger (etwa als GmbH) gegründet werden kann. In der Praxis nutzen insbesondere kleinere Arbeitgeber die Angebote bereits existierender (externer) Beschäftigungsgesellschaften. Der Wechsel zu einer solchen Gesellschaft erfolgt durch einen dreiseitigen Vertrag. Der Arbeitnehmer beendet also sein Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber und wird gleichzeitig durch einen befristeten Arbeitsvertrag bei der Transfergesellschaft eingestellt.

- Der Arbeitnehmer muss ein Profiling-Modul durchlaufen haben. Zu den persönlichen Anspruchsvoraussetzungen gehört auch, dass der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt. Dies kann in einer betriebsorganisatorischen Einheit oder in einer Beschäftigungsgesellschaft geschehen. Durch diese Voraussetzung wird verhindert, dass Transferkurzarbeitergeld im Rahmen einer Vorruhestandsregelung oder zur Vorbereitung auf eine selbstständige Tätigkeit gezahlt wird. Neu ist gegenüber der bisherigen Regelung die Verpflichtung des Arbeitnehmers, vor Überleitung in eine betriebsorganisatorische Einheit oder Beschäftigungsgesellschaft eine Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten zu durchlaufen. Für die konkrete Ausgestaltung dieses Profilings als weitere persönliche Voraussetzung steht den Agenturen für Arbeit ein weites Handlungsermessen zu. Falls der betroffene Arbeitnehmer danach

keine Vermittlungsdefizite aufweisen sollte, kann er anstelle des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld an einer Transfermaßnahme – wie im ersten Abschnitt beschrieben – teilnehmen oder sich sofort vermitteln lassen.

- Vermittlungsbeitrag des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld den betroffenen Arbeitnehmern Vermittlungs- und gegebenenfalls Qualifizierungsangebote zu unterbreiten. Als geeignete Maßnahme gilt auch eine längstens sechs Monate dauernde Schnupperbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber.

- Ein Leistungsbezug zu Subventionszwecken ist unzulässig. Ausdrücklich ausgeschlossen ist der Bezug von Transferkurzarbeitergeld zur Qualifizierung der Belegschaft mit dem Ziel der späteren Wiederbesetzung eines anderen Arbeitsplatzes im Unternehmen oder im Konzern. Dies gilt aber nur dann, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend in einer betriebsorganisatorischen Einheit oder Beschäftigungsgesellschaft zusammengefasst werden und bei Beginn des Leistungsbezugs bereits feststeht, wann und wie viele Arbeitnehmer wieder eingesetzt werden können. Um die Sanierung eines Betriebes mit Transferkurzarbeitergeld zu kombinieren und die Arbeitnehmer danach wieder zu beschäftigen, werden in der Praxis die betroffenen Arbeitnehmer in ein dazu gegründetes Tochterunternehmen der Beschäftigungsgesellschaft überführt.

Vor- und Nachteile einer Beschäftigungsgesellschaft

Beschäftigungsgesellschaften werden in erster Linie durch das Transferkurzarbeitergeld finanziert. Die verbleibende Finanzierungslücke, die aus Kosten für Verwaltung und Qualifizierungsmaßnahmen resultiert, ist vom Unternehmen zu tragen, zumeist im Rahmen der zur Verfügung gestellten Sozialplanmittel. Außerdem hat der Arbeitgeber weiterhin die Beiträge zur Sozialversicherung sowie das Entgelt für Urlaub und im Krankheitsfalle zu zahlen. Der Vorteil für die Unternehmen besteht

insbesondere darin, dass aufgrund des freiwilligen Übergangs in die Beschäftigungsgesellschaft keine Kündigung ausgesprochen und damit das Risiko von Kündigungsschutzklagen verringert wird. Wenn der Wechsel vor Ablauf der regulären Kündigungsfrist erfolgen sollte, werden damit auch noch die ansonsten anfallenden Lohnkosten erspart. Außerdem wird in der öffentlichen Meinung der beschriebene Weg zur Vermeidung von Kündigungen für ein Unternehmen eher positiv gewertet.

Transferleistungen und Sozialpläne

Die Errichtung einer betriebsorganisatorischen Einheit oder Beschäftigungsgesellschaft, um damit Transferkurzarbeitergeld zu beziehen, sowie die Teilnahme an Transfermaßnahmen, um eine Zuschussgewährung zu erhalten, kann auch durch die Betriebsparteien in einem (Transfer-) Sozialplan geregelt werden. Eine Finanzierungszusage des Arbeitgebers für die bei ihm verbleibenden Kosten kann dabei aufgrund einer sonstigen Kollektiv- oder individualrechtlichen Vereinbarung (mit den betroffenen Arbeitnehmern) abgegeben werden. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz soll die Einigungsstelle, die bei Nichtzustandekommen eines Sozialplans angerufen werden kann, die Einbeziehung der vorgenannten Transferleistungen sogar fördern. Allerdings dürfte es wegen der Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nicht zulässig sein, den Arbeitgeber durch Spruch der Einigungsstelle zur Errichtung einer betriebsorganisatorischen Einheit oder Beschäftigungsgesellschaft zu verpflichten.

Anzeige

www.personal-buecher.de



Autor

Dr. Dennis Bredehorn,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Amsler, Czempel
Schreiber, Berlin,
berlin@acsBeratung.de