Information zur Transfergesellschaft

- Erfolgsmodell Transfergesellschaft

Gesetzliche Grundlagen

- **Sozialgesetzbuch III (SGB III)**
- **§ 110 Transfermaßnahmen**
- **§ 111 Transferkurzarbeitergeld**

Transfergesellschaft (TG)

Die Transfergesellschaft will die von Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer

- **vor Arbeitslosigkeit bewahren**
- **arbeitsplatzbezogen qualifizieren und**

in neue Arbeitsverhältnisse vermitteln

Statt Arbeitslosigkeit wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Laufzeit von 6 Monaten begründet

Eintritt in die TG

- eintreten in die TG kann jede/r Arbeitnehmer/in nach Ablauf der Kündigungsfrist
- die/der noch nicht arbeitslos ist
- einzige Aufgabe der Arbeitnehmer/in ist die aktive Beteiligung an den Vermittlungsbemühungen der TG
- keine Altersbeschränkung
- Teilnahme in der TG ist bei einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen
- Vertragsverhältnis mit der US-Army wird einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beendet
- gleichzeitig ein befristeter Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geschlossen

Finanzierung der TG

- persönliche Abfindungen werden von der TG nicht angetastet
- Abfindungen erhalten die Arbeitnehmer, egal ob sie in die TG überwechseln oder nicht
- keine Einbringung persönlicher Abfindungen zur Finanzierung der TG
- für die Finanzierung der TG werden „ZUSÄTZLICHE“ Abfindungen aus dem Sonderfond angewiesen

  (bis zu 4 Monatsgehälter)
- Finanzmittel werden von der Lohnstelle an die TG überwiesen

Soziale Absicherung in der TG

- die soziale Absicherung in der TG beträgt 80% des bisherigen Nettoeinkommens (ohne Überstunden)
- die Arbeitsagentur zahlt Transferkurzarbeitergeld

  60% bzw. 67% (Kind) von der bisherigen Nettovergütung
- Aufzahlbeträge zum Transferkurzarbeitergeld auf 80 % des bisherigen Nettoeinkommens, Urlaubs – und Feiertagsentlohnung sowie die Sozialversicherungsabgaben (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) trägt die TG
- Gewährung von TASS-Leistungen für die Teilnehmer an der TG ist gesichert

  (Zusage des Bundesfinanzministeriums/BMF)

TASS-Leistungen

- von der TG gezahlte Vergütungen werden grundsätzlich als Anknüpfleistung im Sinne des § 4 Ziff. 1 Tarifvertrag zur Sozialen Sicherung anerkannt (Zusage des BMF)
- Antrag auf Überbrückungsbeihilfe nach dem Tarifvertrag zur Sozialen Sicherung ergeht an die zuständige Lohnstelle (ADD Kaiserslautern)
- Einkommensnachweis (Transferkurzarbeitergeld und Aufzahlbetrag) zur Berechnung der Überbrückungsbeihilfe ist außerdem einzureichen

Arbeitslosengeld (ALG I)

- in der TG wird kein Arbeitslosengeld verbraucht
- Beschäftigte, welche sich nach der TG -Zeit arbeitslos melden müssen, haben ihren vollen Leistungsanspruch
- Bezugsgröße für die Höhe des Arbeitslosengeldes ist **nicht** die 80% TG -Vergütung, sondern das Bruttoentgelt der letzten 12 Monate vor Antritt der Arbeitslosigkeit, also die Bruttovergütung, die bei der US - Army bezogen wurde
- Beschäftigung in der TG ist sozialversicherungspflichtig und gilt als reguläre Erwerbstätigkeit
- keine Nachteile beim späteren Bezug von ALG I

Ausstattung der TG

- Einrichtung der einzelnen Projekte erfolgt am jeweiligen Standort der US-Army
- Erreichbarkeit (höchstens 15 Gehminuten zu öffentlichen Verkehrsmittel)
- in den Büros sind Personalbetreuer in Zusammenarbeit mit regionalen Weiterbildungsträgern für die Arbeitnehmer im Einsatz
- Verfügbarkeit von PC-Arbeitsplätzen (100:30)

Allgemeine Aufgaben der TG

- Feststellung des Qualifikationsstandes(Profilanalyse) und des Qualifikationsbedarfes(Potenzialanalyse)
- Motivationstraining
- Ausarbeitung eines persönlichen Entwicklungsplanes
- Nachschulung bei festgestellter Erfordernis
- Überwachung und Analyse aller Aktivitäten
- Analyse erfolgloser Bewerbungen und fehlgeschlagener Vorstellungsgespräche
- Einzelfallhilfe bei Problemen

Vermittlung

- ein ***Profiling*** (Profilanalyse des Beschäftigten) ist Vorraussetzung für eine Teilnahme in der TG
- Angebot eines Bewerbertrainings
- Optimierung von Unterlagen
- Einüben von Vorstellungsgesprächen
- Einüben von Argumentationsketten
- Arbeiten mit dem Internet (Datenbanken)
- Computerbeherrschung optimieren
- Unterstützung bei Arbeitsvertragsverhandlungen

Qualifizierung

- Vorrangiges Ziel der TG ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen
- dazu sind oft auch Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die von der TG initiiert, betreut und überwacht werden
- notwendige Qualifizierungsmaßnahmen sind zielgerichtet und bedarfsorientiert
- ausgerichtet an den konkreten Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Kosten für eine Anpassungsqualifizierung trägt TG

Einrichtung einer Stellenbörse

- die TG betreibt aktive Vermittlungsarbeit
- in enger Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Wirtschaftsverbänden, Unternehmen und Betriebsräten werden Stellenbörsen eingerichtet
- eigene Vermittlungsaktivitäten der TG (durch bestehende Kontakte zu Arbeitgebern und dem Knüpfen von neuen Kontakten zu Arbeitgebern)
- die hier eingehenden Arbeitsplatzangebote sind hochaktuell und werden den Teilnehmern zur Verfügung gestellt
- tägliche Aktualisierung

Betriebspraktika

- Die TG vermittelt Betriebspraktikumsplätze in Absprache mit der jeweiligen Arbeitsagentur
  (besondere Vorsorge/Missbrauch)
- der TG Teilnehmer absolviert bei einem potenziellen künftigen Arbeitgeber ein Trainingsprogramm für seine neuen Aufgaben
- während dieser Zeit fallen für den potenziellen neuen Arbeitgeber keinerlei Lohn – und Gehaltskosten an
- der/die Arbeitnehmer/in hat die Aussicht, nach Beendigung des Praktikums in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden
- zahlreiche Arbeitnehmer haben über diesen Weg wieder ein neues Arbeitsverhältnis gefunden

Probearbeitsverhältnis mit Rückkehrrecht

- der/die Beschäftigte hat das Recht zum jederzeitigen Ausscheiden aus der TG mit einem Rückkehranspruch, falls das neue Arbeitsverhältnis scheitert oder nicht den Erwartungen des Teilnehmers entsprochen hat
- der Rückkehranspruch erleichtert es dem/der Beschäftigten, einen neuen Arbeitsplatz zumindest probeweise anzunehmen

Startprämie bei vorzeitigem Ausscheiden aus der TG

- **entsprechend den getroffenen Vereinbarungen gewährt die TG den Beschäftigten, welche den Sprung in ein anderes Arbeitsverhältnis wagen, für jeden Monat den sie vorzeitig aus der TG ausscheiden eine Startprämie**

  (pro Monat 800 €)
- **Rückkehr in die TG ist dann möglich, wenn das Arbeitsverhältnis zur TG nicht beendet wird, sondern lediglich ruht**
- **Rückkehr in die TG wäre dann nur möglich, wenn die Prämie bis zum endgültigen Ausscheiden stehen gelassen wird**

Beirat installieren

- Berufung eines Beirats
- Paritätische Besetzung mit
  2 Arbeitgebervertretern (US-Army)
  2 Arbeitnehmervertretern (HBV)
- Beirat überwacht alle Aktivitäten der TG und ist für die reibungslose Vertragsausführung zuständig
- Finanzierung des Gesamtprojektes:
- Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) zahlt die Arbeitsagentur
- sämtliche sonstigen Kosten werden von der US-Army finanziert

Danke für die Aufmerksamkeit!

Wir wünschen den Teilnehmern in der TG viel Erfolg und viele vermittelte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer