

Anlage 1 zur Weisung 161220

Gültig ab: 20.12.2016

Gültigkeit bis: **fortlaufend**

## Fachliche Weisungen

### Transfermaßnahmen - § 110 SGB III

### Transferkurzarbeitergeld - § 111 SGB III

Paragrafen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Sozialgesetzbuch – Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) und Ziffern mit \* beziehen sich auf die archivierten [Kug-GA](#) (Stand 06/2013).

Zwischenzeitlich ergangene Weisungen / Informationen wurden eingearbeitet.

Mit der Förderung von **Transferleistungen** soll Arbeitslosigkeit vermieden werden. Sie dienen der schnellstmöglichen und nachhaltigen Integration in das Erwerbsleben für die betroffenen Personen.

**Stand November 2016**

#### Herausgeber:

Bundesagentur für Arbeit  
Zentrale – Team **GR22**  
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

## Allgemeines

(1) Eine Einführung und erste wichtige Hinweise zum Transfergeschehen vermittelt die Broschüre „[Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer](#)“. Weitere Informationen bietet das [Merkblatt 8c](#) „Transferleistungen - Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen / Transferkurzarbeitergeld“.

(2) Das **Informations- und Beratungsangebot der AA** korrespondiert mit den im Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG - enthaltenen Beratungsverpflichtungen (vgl. [§§ 80, 92a, 111 Satz 2, 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2a BetrVG](#)).

(3) Die Verhandlungen und der Abschluss eines Interessenausgleichs bzw. Sozialplans obliegen ausschließlich den Betriebsparteien. Zur Erzielung einer **Einigung im Interessenausgleich bzw. Sozialplanverfahren** kann der Vorstand der BA um Vermittlung ersucht werden ([§ 112 Abs. 2 BetrVG](#) vgl. [HEGA 09-2004 05](#)).

(4) Geplante betriebliche Veränderungen (z.B. Betriebseinschränkungen) sollen vom Arbeitgeber der AA frühzeitig mitgeteilt werden ([§ 2 Abs. 3](#)). Unberührt hiervon ist die Verpflichtung des Arbeitgebers der AA anzeigepflichtige Entlassungen mitzuteilen ([§ 17 KSchG](#)). Unterbleibt diese Anzeige ist dies für die Transfer-Förderung ohne Bedeutung.

## § 110

### Transfermaßnahmen

(1) <sup>1</sup>Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Betriebsänderung oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach [§ 112 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben,
2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
3. die Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll und
4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist.

<sup>2</sup>Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. <sup>3</sup>Als Betriebsänderung gilt eine Betriebsänderung im Sinne des [§ 111 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), unabhängig von der Unternehmensgröße und unabhängig davon, ob im jeweiligen Betrieb das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist.

(2) <sup>1</sup>Die Förderung wird als Zuschuss geleistet. <sup>2</sup>Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2 500 Euro je geförderter Arbeitnehmerin oder gefördertem Arbeitnehmer.

(3) <sup>1</sup>Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vorzubereiten oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, auf eine Anschlussbeschäftigung in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. <sup>2</sup>Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. <sup>3</sup>Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmerinnen und 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.

## § 110

### Transfermaßnahmen

(1) <sup>1</sup>Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Betriebsänderung oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach [§ 112 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben,
2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
3. die Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll und
4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist.

<sup>2</sup>Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. <sup>3</sup>Als Betriebsänderung gilt eine Betriebsänderung im Sinne des [§ 111 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), unabhängig von der Unternehmensgröße und unabhängig davon, ob im jeweiligen Betrieb das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist.

#### Zu Abs. 1

(1) Das SGB III enthält keine Legaldefinition der Begriffe **Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer**. Näheres hierzu wird in Nr. [4.1\\*](#) geregelt. In die Förderung sind auch **Auszubildende** einzubeziehen, die im Anschluss an die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

(2) Der Begriff der „**Betriebsänderung**“ wird in [§ 110 Abs. 1 Satz 3](#) definiert (die Ursachen für eine Betriebsänderung sind förderungsrechtlich nicht relevant). Da das [BetrVG](#) keine Anwendung findet, sind auch **ausgenommene Einrichtungen** (z.B. kirchliche und kirchennahe Einrichtungen) in die Förderung einzubeziehen.

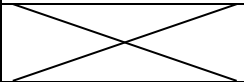
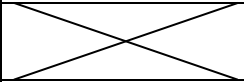
(3) Der Betrieb bestimmt sich nach den Regelungen des Kug (vgl. [3.1\\*](#)). Die Norm des [§ 111 BetrVG](#) findet Anwendung, wenn die geplanten Betriebsänderungen **erhebliche Auswirkungen auf den Gesamtbetrieb** oder **erhebliche Teile des Betriebes** haben. Dies gilt als Grundvoraussetzung für alle aufgezählten Formen der Betriebsänderungen in den Nrn.

1 bis 5 des [§ 111 BetrVG](#). Den unbestimmten Rechtsbegriff „Auswirkungen auf den Gesamtbetrieb oder erhebliche Teile der Belegschaft“ hat das BAG konkretisiert, in dem es die **Schwellenwertbetrachtungsweise eingeführt hat, die für alle Formen gleichermaßen gilt** (BAG - 6.12.1988 - 1 ABR 47/87). Richtschnur sind danach die **Größenordnungen (Schwellenwerte)** in [§ 17 Abs. 1 KSchG](#). Auch ein **bloßer Personalabbau** kann eine Betriebsänderung i.S. von [§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG](#) sein (BAG - 31.5.2007 – 2 AZR 254/06).

(4) Bei **Großbetrieben** (mindestens 500 Arbeitnehmer/innen) liegt eine Betriebsänderung erst vor, wenn 5 Prozent der Beschäftigten von Arbeitslosigkeit bedroht sind (BAG vom 28.3.2006 – 1 ABR 5/05). In **Kleinbetrieben** (bis 20 Arbeitnehmer/innen) müssen mindestens 6 Arbeitnehmer/innen betroffen sein (BAG - 9.11.2010 - 1 AZR 708/09).

(5) Eine Betriebsänderung nach [§ 111 Satz 3 BetrVG](#) liegt auch dann vor, wenn sich die Einschränkung / Stilllegung oder Verlegung nicht auf den ganzen Betrieb, sondern nur auf einen oder mehrere **wesentliche Betriebsteile** bezieht. Ein wesentlicher Betriebsteil liegt vor, wenn er einen Teilzweck erfüllt und darin ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind oder er wirtschaftlich gesehen für den Betrieb von wesentlicher Bedeutung ist. Auch hier gelten die Größenordnungen des [§ 17 Abs. 1 KSchG](#).

Zur Verdeutlichung siehe Beispiele in nachfolgender Tabelle:

Erfüllung der Voraussetzungen nach <a href="#">§ 17 KSchG</a>				
Beispiele zur Ermittlung der Schwellenwerte für „Gesamtbetrieb“ oder „wesentlicher Betriebsteil“				
Anzahl der AN im <b>Gesamtbetrieb</b>	Anzahl der AN im <b>wesentlichen Betriebsteil</b>	Voraussichtliche Zahl der AN die von Anpassungsmaßnahmen betroffen sind	Liegen die Voraussetzungen hinsichtlich der erforderlichen Schwellenwerte vor?	
			ja	nein
1.007		75	X	
614	72	6		X
497		30	X	
21	6	5		X
19	10	6	X	

(6) **Zeitpunkt für die Berechnung** des Schwellenwertes ist der Beginn der Gespräche zwischen den Betriebsparteien („unternehmerische Entscheidung“). Sollten die Schwellenwerte zu einem späteren Zeitpunkt unterschritten werden, ist dies für die Gewährung von Förderleistungen unerheblich.

(7) Für die Annahme der „**Bedrohung von Arbeitslosigkeit**“ i.S. des [§ 17](#) genügt die ernste Absicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu entlassen (BSG 18.6.2013 - B 11 AL 41/13 B). Ein Indiz hierfür kann z.B. die dokumentierte Absicht der Betriebsänderung oder eine namentliche Kündigungsliste im Rahmen des Interessenausgleichs sein. Auf die Wirksamkeit der Kündigung kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. So können auch ordentlich unkündbare Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sein (BSG vom 18.6.2013 - B 11 AL 41/13 B m.V.).

(8) Für die alsbaldige Bedrohung von Arbeitslosigkeit i.S. des [§ 17](#) sind auch Zeiträume von bis zu 24 Monaten anzusehen, wenn die entsprechenden Schritte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits eingeleitet sind und der Arbeitgeber innerhalb dieses Zeitraums die im Rahmen des Transfer-Kug vorgesehenen Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit anbietet.

### **Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**

Die verpflichtende **Beratung** stellt eine Fördervoraussetzung dar. Deren **Nichteinhaltung** bildet einen eigenen Ablehnungstatbestand. Sie

eröffnet

- a) der AA die Möglichkeit, die Betriebsparteien so zu beraten, dass im Interessenausgleich / Sozialplan integrationsfördernde Inhalte vereinbart werden;

schließt aus

- b) die aktive Beteiligung der Gesprächsteilnehmer der AA an der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung dieser Vereinbarungen. Den Vertretern der AA obliegt somit nur die sozialrechtliche Würdigung bezüglich des integrationsfördernden Inhalts.

**Betriebsparteien** sind Arbeitgeber und Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat der Arbeitgeber und die einzelnen Beschäftigten.

(8) Transferleistungen setzen sich aus Transfermaßnahmen und Transfer-Kurzarbeitergeld zusammen. Die Förderung ist in Kombination oder einzeln möglich.

(9) **Transferberatung** ist eine materiell-rechtliche Zugangsvoraussetzung für Transferleistungen ([§ 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und § 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4](#)). Als Handlungsleitfaden für die Transferberatung dient der **Beratungsvermerk mit Ergänzung** (Vordrucke TL 412a und 412b). Dieser ist nach erfolgter Beratung den Gesprächspartnern zur Gegenzeichnung zuzuleiten.

(10) Zu den wesentlichen Beratungsinhalten wird auf den [Beratungsvermerk](#) (Formulare TL 412a/b) verwiesen. Kernelemente sind u.a. die eindeutige rechtliche Zuordnung der **Kostenübernahme** und die **zweckentsprechende Verwendung der Zuschüsse** zu den

Transfermaßnahmen. Um der Regelung des [§ 110 Abs. 3 Satz 2](#) zu genügen wird folgende **Formulierung** im Sozialplan oder in der sozialplanähnlichen Vereinbarung empfohlen:

„An den Kosten der (Bezeichnung der Maßnahme) beteiligt sich die Firma .....  
in dem Umfang, in dem die Kosten durch die Erstattung gemäß § 110 durch die AA (50 % der erforderlichen und angemessenen Kosten, höchstens 2.500 € je Mitarbeiterin / Mitarbeiter) nicht gedeckt werden.“

(11) Für die Beratung wird ein **Kompetenzteam** gebildet. Damit wird eine umfassende Information gewährleistet. Dieses Kompetenzteam setzt sich aus folgenden fachlich zuständigen Mitarbeiter/innen zusammen:

1. Teamleiter(in) im OS-Team Kug, Insg, AtG (Federführung),
2. Koordinator(in) der AV (Arbeitsuchend-Meldung; Organisation innerhalb der AV, überregionale Kontakte zwischen den beteiligten AA / OS)
3. Teamleiter(in) im OS-Team Alg-Plus (Alg, Abfindung, Sperrzeit)
4. Teamleiter(in) im Team AG-S (Arbeitsmarktchancen).

Eine flächendeckend kompetente Beratung ist zu gewährleisten. Hierzu können ggf. Teamleiter / Teamleiterinnen eines OS-Teams Kug,Insg,AtG **überregional** zur Unterstützung beigezogen werden.

(12) Das OS-Team Kug, Insg, AtG hat im Einvernehmen mit der Arbeitsvermittlung (AV) das Verfahren der Zusammenarbeit vor Ort festzulegen (vgl. „Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung“ – [Anlage 7\\*](#)).

(13) Um einen reibungslosen Kommunikationsfluss zu gewährleisten sind die **Kontaktdaten** (Telefon mit Durchwahl, E-Mail-Adresse ggf. Mobil-Telefonnummer) der Beteiligten auszutauschen.

#### **Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 2**

(14) Der Arbeitgeber darf die Transfermaßnahmen nicht selbst durchführen, sondern muss sie einem zertifizierten **Dritten** übertragen, der den Nachweis der Trägerzulassung für den Fachbereich Transfer hat ([§ 176 / § 178 i.V.m. / § 5 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 AZAV](#)). Die Auswahl des Dritten obliegt den betrieblichen Akteuren.

#### **Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 3**

(15) Zu den Maßnahmen, die der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dienen vermögen, wird auf die Ausführungen in Abs. 3 „Zu § 110 Abs. 2 Satz 2“ verwiesen.

#### **Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 4**

(16) Die Ausführungen in Abs. 2 „Zu § 111 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 und Satz 2“ gelten analog.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss geleistet. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je geförderter Arbeitnehmerin oder gefördertem Arbeitnehmer.

### Zu Abs. 2 Satz 2

(1) Der Arbeitgeber ist Antragsberechtigter und Empfänger der Zuschüsse für seine Arbeitnehmer/innen. Er ist zur zweckentsprechenden Verwendung verpflichtet.

(2) Es werden ausschließlich diejenigen erforderlichen und angemessenen **Maßnahmekosten** bezuschusst, die dem Arbeitgeber tatsächlich entstanden sind. An die Förderung der einzelnen Bestandteile von Transfermaßnahmen sind **Standards** mit einer entsprechenden **max. Förderhöhe** geknüpft.

(3) Der **Gesamtzuschuss** für eine Transfermaßnahme richtet sich nach

- den jeweiligen Maßnahmeinhalten die vermittelt werden,
- der Maßnahmedauer und den daraus individuell entstehenden Kosten sowie
- der entsprechenden Teilnehmerzahl.

#### **Beispielhafte Aufzählung förderungsfähiger Maßnahmen:**

- Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs (Profiling), auch ergänzt durch Angebote wie Bewerbungstraining, Informationen über den Arbeitsmarkt, Stellensuche, Outplacement);
- Maßnahmen, um eine bereits begonnene Berufsausbildung fortzuführen;
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung;
- Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung, z.B.
  - a) Mobilitätshilfen;
  - b) Einstellungszuschüsse für Arbeitsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern;
  - c) zeitlich begrenzte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber;
- Maßnahmen zur Vorbereitung der Gründung und Begleitung einer selbständigen Existenz.

Näheres zu berücksichtigungsfähigen Kosten ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

(4) **Sonstige Ausgaben des Arbeitgebers**, wie Kosten für

- die Bereitstellung von Räumen,
- Verwaltungspersonal,



- Beiträge zur Unfallversicherung an die Berufsgenossenschaften sowie
- Umsatz- und Mehrwertsteuern

können nicht gefördert werden.

(5) Erfolgt für einzelne Arbeitnehmer/innen die **Beantragung nach Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses** liegen die Anspruchsvoraussetzungen für diese Personen nicht vor ([§ 324 Abs. 1 Satz 1](#)).

(6) Ist ein Insolvenzverfahren beantragt oder eröffnet, dürfen Leistungen zur Förderung von Transfermaßnahmen nur dann erbracht werden, wenn ein (Verwaltungs-) **Treuhandkonto** eingerichtet wird, auf das die Zuschüsse zu überweisen sind. Der **Treuhänder** (bzw. Insolvenzverwalter) übernimmt die Pflichten des Arbeitgebers

Kat.	Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte	Methoden/Lernmittel	Dauer	Förderungs-fähiger Betrag
<b>A</b>	<b>Profiling</b> (zeitlich der Transfer-Beratung vorgeschaltet)	Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, der Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen Aussagekräftige vollständige VERBIS-Eintragungen	Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt Erhebung der persönlichen und berufsrelevanten Daten Eignungsabklärung durch Gegenüberstellung des erarbeiteten Bewerberprofils mit dem aktuellen Anforderungsprofil des jeweiligen Berufsbildes Objektivierung der Selbsteinschätzung	Verschiedene Tests, wie z.B. Selbsteinschätzungstest, Berufsfeldtest, Intelligenz-Struktur-Test zum Erfassen intellektueller Stärken/Schwächen Einzelgespräch/-beratung Skripte	In der Regel 2 Tage (bei Vollzeit)	50 % aus max. 400,00 €
<b>B</b>	<b>Transferberatung</b>	Befähigung zur eigenständigen, angemessenen und wirkungsvollen Reaktion auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes	Einzelberatung Besprechung des Profilingergebnisses, Aktivierung, Motivation, gemeinsame Zielvereinbarung, Coaching, Folgegespräche, individuelles Vermittlungcoaching und individueller Bewerbungsstrategien	-	<b>1. Bis zu 6 Monaten</b> insges. 20 Std. a max. 90 € <b>2. Über 6 Monate</b> insges. 30 Std. a max. 90 €	50 % aus max. 1.800,00 €  50 % aus max. 2.700,00 €
<b>C</b>	<b>Datenerfassung</b> in VERBIS / Transfer-Mappe (nur im Zusammenhang mit einer anschließenden § 111 Maßnahme)	Minimierung des Arbeitsaufwandes für die Transfergesellschaft und die AA Aufwandsentschädigung für die Transfergesellschaft	<b>40,- € (insgesamt;</b> davon 30,00 € für Datenerfassung in VERBIS und 10,00 € für die TransferMappe)	-	-	50 % aus max. 40,00 €

Zu den unter Buchstaben A-C genannten Modulen können noch Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden  
(Höchstgrenze für A bis D insg. 2.500,00 Euro)

Kat.	Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte	Methoden/Lernmittel	Dauer	Förderungs-fähiger Betrag
<b>D</b>	<b>Qualifizierung</b>	Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungsaussichten	z.B. Bewerbungstraining und Qualifizierungsmaßnahmen nach <a href="#">B-DKS nach § 45 SGB III</a> bzw. <a href="#">B-DKS nach § 81 SGB III</a>		-	100% des B-DKS

(7) Wird ein Teil der Maßnahmekosten durch **Leistungen Dritter** (z. B. über Länderprogramme, überbetriebliche Fonds) getragen, vermindern sich die Kosten entsprechend.

(8) Die Übersicht auf Seite 10 verdeutlicht das Zusammenwirken der einzelnen Förderkomponenten. So kann - bei Vorliegen der geforderten Standards -

- für das Profiling 400 €
- für die Transferberatung 2.700 €
- für die TransferMappe 10 €
- für die Datenerfassung in VERBIS 30 €

ein **max. Förderungsbetrag in Höhe von 3.140 €** abgerechnet und mit 50% gefördert werden.

**Transferberatung kann in** Transfermaßnahmen mit einer Laufzeit

a) bis zu 6 Monaten und bis zu 20 Beratungsstunden à max. 90 €

(= Zuschusshöchstbetrag somit 900 €) und

b) von über 6 Monaten und bis zu 30 Beratungsstunden à max. 90 €

(= Zuschusshöchstbetrag somit 1.350 €)

gefördert werden. Voraussetzung hierbei ist nach wie vor, dass die **Beratung in einem persönlichen Einzelgespräch**, also nicht mittels Telefon oder Video-Chat, erfolgt. Der Nachweis kann z.B. in Form einer Bestätigung durch Unterschrift der beratenen Person geführt werden.

(9) Ergibt die **vergleichende Berechnung**, dass die tatsächlichen Qualifizierungskosten unter dem Ergebnis liegen, das sich auf der Basis der Bundes-Durchschnittskostensätze errechnet, ist der geringere Betrag erstattungsfähig, da der gesetzliche Obersatz der 50%-Begrenzung über aller Auslegung steht:

### Beispiel 1

„Qualifizierung“ durch Dritten mit folgender Abrechnung:

80 Std. x 6,00 € = 480,- € x 50% = 240 €

Vergleichsberechnung:

80 Std. x 4,75 € = 380,- € (förderungsfähiger Betrag = 100 % B-DKS)\*\*.

Gesetzlicher Obersatz nach § 110 Abs. 2 (50 % Begrenzung) =

240,- € (max. Zuschuss).

\*\* Dies setzt voraus, dass vom Arbeitgeber mindestens der gleiche Betrag als dessen 50%-iger Anteil getragen wird.

**Beispiel 2**

„Qualifizierung“ durch Dritten mit folgender Abrechnung:

$80 \text{ Std.} \times 10,00 \text{ €} = 800,- \text{ €} \times 50\% = 400,- \text{ €}$

Vergleichsberechnung:

$80 \text{ Std.} \times 4,75 \text{ €} = 380,- \text{ €}$  (förderungsfähiger Betrag = 100 % B-DKS).

Gesetzlicher Obersatz nach [§ 110 Abs. 2](#) (50 % Begrenzung) = 400,- € somit

380,- € (max. Zuschuss).

**(3) 1Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens vorzubereiten oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, auf eine Anschlussbeschäftigung in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. 2Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. 3Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.**

#### **Zu Abs. 3 Satz 1**

(1) Der in [§ 110 Abs. 3](#) formulierte Förderausschluss für **betriebsinterne berufliche Qualifizierungen** gilt nicht, wenn das Ziel der Maßnahme auf eine Beschäftigungsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

#### **Zu Abs. 3 Satz 2**

(2) Ist der Arbeitgeber zur **alleinigen Finanzierung** aufgrund vertraglicher Regelungen verpflichtet (z.B. Betriebsvereinbarungen, Sozialpläne oder sozialplanähnlichen Vereinbarungen), ist eine Förderung ausgeschlossen.

(3) Abweichend von § 111a Abs. 2 wird die Teilnahme an **Maßnahmen, die über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen**, von Beginn an nicht gefördert.

(4) Die Ausnahmeregelung des [§ 111 Abs. 4 Buchst. b](#) (Nachholen des Profiling bei bereits erfolgtem Wechsel in die beE) ist nicht förderfähig.

#### **Zu Abs. 3 Satz 3**

(5) Zu **Betrieben öffentlich-rechtlicher Unternehmen**, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden, zählen z.B. Verkehrsgesellschaften in öffentlicher Hand oder Sparkassen.

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

**Zu Abs. 4**

Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind in [§ 3](#) aufgeführt.

## § 111

### Transferkurzarbeitergeld

(1) 1Um Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermeiden und ihre Vermittlungsaussichten zu verbessern, haben diese 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach [§ 112 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben und
5. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

2Die Agentur für Arbeit leistet Transferkurzarbeitergeld für längstens zwölf Monate.

(2) 1Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn auf Grund einer Betriebsänderung im Sinne des [§ 110 Absatz 1 Satz 3](#) die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen. 2Der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

(3) 1Die 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um Entlassungen zu vermeiden und ihre Eingliederungschancen zu verbessern,
3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

2Wird die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit von einem Dritten durchgeführt, tritt an die Stelle der Voraussetzung nach Satz 1 Nummer 4 die Trägerzulassung nach [§ 178](#).

(4) 1Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder 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

- a) sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend meldet und
- b) 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.

§ 98 Absatz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, denen Anpassungsgeld nach § 5 des Steinkohlefinanzierungsgesetzes gezahlt werden kann, haben vor der Inanspruchnahme des Anpassungsgeldes Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld.

(6) <sup>1</sup>Für die Anzeige des Arbeitsausfalls gilt § 99 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3 entsprechend. <sup>2</sup>Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat.

(7) <sup>1</sup>Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. <sup>2</sup>Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. <sup>3</sup>Als geeignet gelten insbesondere

1. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, für die und für deren Träger eine Zulassung nach dem Fünften Kapitel vorliegt, oder

2. eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

<sup>4</sup>Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. <sup>5</sup>Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, deren Ziel die anschließende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist, und wurde das Ziel der Maßnahme nicht erreicht, steht die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb dem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

(8) <sup>1</sup>Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens zu besetzen, oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen. <sup>2</sup>§ 110 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(9) Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, sind die für das Kurzarbeitergeld geltenden Vorschriften des Ersten Unterabschnitts anzuwenden, mit Ausnahme der ersten beiden Titel und des § 109 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 bis 4.



(1) Um Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermeiden und ihre Vermittlungsaussichten zu verbessern, haben diese 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach [§ 112 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben und

5. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Die Agentur für Arbeit leistet Transferkurzarbeitergeld für längstens zwölf Monate.

#### **Zu Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3**

Siehe Erläuterungen zu Abs. 2, 3 und 4

#### **Zu Abs. 1 Nr. 4**

Zur Anspruchsvoraussetzung der „verpflichtenden Beratung“ vgl. Ausführung zu § 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1.

#### **Zu Abs. 1 Satz 2**

Anspruchszeitraum ist der Kalendermonat. Bezugszeiten von Kug und Transfer-Kug dürfen nicht zusammengerechnet werden.

**(2) 1Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des [§ 110 Abs. 1 Satz 3](#) die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen. 2Der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.**

Ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall liegt vor, wenn infolge einer Betriebsänderung die Arbeitsplätze für die betroffenen Personen tatsächlich wegfallen.

**(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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um Entlassungen zu vermeiden und ihre Eingliederungschancen zu verbessern,**
- 3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und**
- 4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.**

Wird die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit von einem Dritten durchgeführt, tritt an die Stelle der Voraussetzung nach Satz 1 Nummer 4 die Trägerzulassung nach [§ 178](#).

#### **Zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 1**

Zum Betriebsbegriff wird auf die Ausführungen zu § 110 Abs. 1 Satz 1 (2) i.V.m. [3.1\\*](#) verwiesen.

#### **Zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 2**

(1) Der Begriff „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)“ wird im Glossar definiert.

(2) Regelmäßig wird eine beE nicht vom bisherigen Arbeitgeber (Unternehmen), sondern von einem neuen Rechtsträger, der Transfergesellschaft (siehe Glossar), gebildet. Anstatt dieser externen beE kann auch eine betriebsinterne beE eingerichtet werden. Hier ist eine eindeutige Trennung zwischen den Arbeitnehmer/innen der beE und des Betriebes unerlässlich.

(3) Mit Übergang in die Transfergesellschaft wird das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber durch Aufhebungsvertrag beendet. Gleichzeitig wird ein befristeter Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geschlossen, bei welcher nun der Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) zählt. Dieser Übergang wird in einem dreiseitigen Vertrag geregelt (siehe Glossar). In diesem Vertrag werden die arbeitsrechtlichen Bedingungen zwischen dem personalabgebenden Betrieb, der Transfergesellschaft und der betroffenen Person festgelegt.

(4) Die Verweildauer in der beE sollte wegen einer möglichen Sperrzeit beim Alg-Bezug länger als die individuelle Kündigungsfrist sein. Näheres hierzu sowie zur Anrechnung von Abfindungen ist vom OS-Team AlgPlus zu erläutern. Kug-rechtlich bestehen keine Bedenken,

wenn die Verweildauer einzelner Arbeitnehmer/innen in der beE kürzer ist als es ihren individuellen Kündigungsfristen entspricht.

(5) Im Gegensatz zum Kug besteht für gekündigte Arbeitnehmer/innen beim Wechsel in die beE ein Anspruch auf Transfer-Kug. Voraussetzung ist der unmittelbare Übergang vom personalabgebenden Betrieb in die beE. Der Anspruch entfällt, wenn dazwischen Arbeitslosigkeit tatsächlich eingetreten ist.

(6) Wird in einem insolventen Unternehmen eine Betriebsänderung durchgeführt und münden die davon betroffenen Arbeitnehmer/innen zur Vermeidung von Entlassungen in eine beE ein, haben sie bei Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen Anspruch auf Transfer-Kug.

(7) Wurden die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer/innen vom Insolvenzverwalter gekündigt **und** freigestellt oder zunächst nur von der Arbeitsleistung freigestellt, was durch Beratung möglichst vermieden werden sollte, gilt Folgendes:

**a)** Die Voraussetzungen des [§ 111](#) können nur solange erfüllt werden, wie eine Entlassung nicht wirksam geworden ist. Eine Entlassung ist das tatsächliche Ausscheiden aus dem Betrieb. Eine vom Insolvenzverwalter ausgesprochene Kündigung mit Freistellung führt nicht zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieses besteht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort.

Im leistungsrechtlichen Sinn (Alg) wird das Beschäftigungsverhältnis beendet, wenn eine Arbeitsleistung tatsächlich nicht mehr erbracht wird, weil der Arbeitgeber

- auf seine Verfügungsgewalt verzichtet hat oder
- das Arbeitsverhältnis auf Grund einer von ihm ausgesprochenen Kündigung als beendet ansieht und weitere Dienste des Arbeitnehmers nicht annimmt (BSG vom 5.2.1998 – B 11 AL 55/97 R).

Im Hinblick auf die Beendigung des leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses ([§ 137 Abs. 1 Nr. 1](#)) können sich die Arbeitnehmer/innen arbeitslos melden und Alg beziehen.

Beabsichtigt der Insolvenzverwalter freigestellte gekündigte Arbeitnehmer/innen einer beE zuzuführen, so besteht ein Anspruch auf Transfer-Kug, wenn

- die Parteien über die ungekündigte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einig sind **und**
- eine „Rücknahme“ der Kündigung vereinbart wird.

Dagegen ist von einer Entlassung und damit von einer den Übertritt in eine beE ausschließenden Beendigung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auszugehen, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung aus dem Betrieb ausgeschieden ist, welche auf einem entsprechenden Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beruht.

**b)** Auch bei einer vorübergehenden Freistellung von Arbeitnehmern im Insolvenzverfahren ohne eine die Arbeitsverhältnisse beendigende Erklärung des Insolvenzverwalters bedarf

es des „Wiederauflebens“ des Beschäftigungsverhältnisses, um mit diesen Arbeitnehmern anschließend die Zugangsvoraussetzungen zum T-Kug gem. [§ 111](#) zu erfüllen.

Ein rückwirkendes Einmünden in die beE und die Verrechnung des im Rahmen der Gleichwohlzahlung des [§ 157 Abs. 3](#) gewährten Alg ist nicht möglich. Zwischen den beteiligten Arbeitsvertragsparteien muss Einigkeit bestehen, dass der Arbeitgeber seine Hauptpflichten unter Nutzung der noch vorhandenen betrieblichen Kapazitäten bis zum Zeitpunkt der Überführung der Arbeitnehmer/innen in die beE zu erfüllen hat. Eine Rückkehr in das „alte Beschäftigungsverhältnis“ für die Dauer einer sog. „juristischen Sekunde“ ist jedoch nicht ausreichend, um diesen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen.

(8) Bei unterschiedlichen Übertrittsterminen der Arbeitnehmer/innen in eine oder mehrere beE („Stufenplan“ bzw. „Eintrittswellen“) sind nachfolgend genannte Fallgestaltungen möglich:

- die Arbeitnehmer/innen münden in die bisherige beE ein. Die individuelle Bezugsfrist bestimmt sich in diesen Fällen nach der Restlaufzeit der beE;
- es wird eine neue beE (mit einer neuen Laufzeit) für später ausscheidende Arbeitnehmer/innen gegründet. Diesen eröffnet sich die gesamte Bezugsdauer für diese beE.

In diesen Fällen ist es nicht erforderlich, dass bei Gründung der beE die in [§ 17 Abs. 1 KSchG](#) genannte Zahl von Arbeitnehmern in die beE einmündet. Es genügt, wenn zu einem späteren Zeitpunkt die z.B. im Interessenausgleich festgehaltene, geplante Mindestgrößenordnung an betroffenen Personen rechnerisch erreicht wird (vgl. Abs. 3 zu [§ 110 Abs. 1 Satz 1](#)).

### **Zu Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 und Satz 2**

(1) Durch die Zulassung des Trägers nach [§ 178 i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 AZAV](#) ist die in Absatz 3 Satz 1 Nr. 4 enthaltene Voraussetzung (Anwendung eines Systems zur Sicherung der Qualität) als gegeben anzusehen.

(2) Die Voraussetzung der gesicherten Mittelausstattung kann aufgrund der abgeschlossenen Vereinbarung zwischen personalabgebenden Betrieb und Transfergesellschaft regelmäßig unterstellt werden. Das Eigeninteresse der Transfergesellschaft eine rundum finanziell abgesicherte Maßnahme, einschließlich einer Insolvenzversicherung (Bürgschaft, Zahlungsausfallversicherung z.B. Aval oder sonstige Sicherungsformen) durchzuführen, wird regelmäßig einem risikobehafteten Vertragsschluss entgegen stehen. Vertragseinsicht sollte sich daher auf Zweifelsfälle beschränken.

(3) Nur im Fall der internen beE sind Merkmale eines Qualitätssicherungssystems von Bedeutung. Dabei sind die Grundsätze für die Zulassung nach [§ 178 i.V.m. § 2 Abs. 4 AZAV](#) heranzuziehen.

(4) Als Instrument zur Sicherung der Qualität und als Nachweis der Aktivitäten aller Beteiligten dient eine individuell zu führende „[TransferMappe \(Anlage 4\\*\)](#)“. Die TransferMappe ist sorgfältig zu führen und bei allen Beratungsgesprächen (AA und TG) vorzuhalten. Sie dient der Koordination der Akteure im Vermittlungs- / Melde- und Qualifizierungsgeschehen als auch im Prüfverfahren z. B. zur Nachweisführung nach [§ 111 Abs. 7 Satz 1](#).

Bezüglich der Kosten für die Beschaffung der Ordner wird auf die Übersicht zu Abs. 3 „Zu § 110 Abs. 2 Satz 2“ verwiesen.

**(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer**

**1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,**

**2. nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder 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**

**a) sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend meldet und**

**b) 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.**

≥ [§ 98 Absatz 2 bis 4](#) gilt entsprechend.

#### **Zu Abs. 4 Nr. 1**

Zum Begriff „Bedrohung von Arbeitslosigkeit“ wird auf § 110 Abs. 1 Satz 1 (7) verwiesen.

#### **Zu Abs. 4 Nr. 2 und 3**

Die in [§ 111 Abs. 4 Nr. 2 bis Nr. 3](#) genannten Voraussetzungen orientieren sich an [§ 98](#). Es wird daher auf folgende Ausführungen verwiesen:

- „Versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis“ auf [4.1\\*](#);
- „Fortsetzen der versicherungspflichtigen Beschäftigung“ auf [4.2\\*](#).
- „Aufnahme eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses“ auf [4.4\\*](#).
- „Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Personen“ auf [4.5\\*](#).
- „Leistungfortzahlung des Kug“ auf [4.6\\*](#).

#### **Zu Abs. 4 Nr. 4**

(1) Im Gegensatz zur Arbeitsuchendmeldung kann das Profiling in berechtigten Ausnahmefällen nach Eintritt in die beE nachgeholt werden. Ein berechtigter Ausnahmefall

liegt z.B. vor, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und dadurch verhindert war, an einer Feststellungsmaßnahme vor Eintritt in die beE teilzunehmen.

(2) Kommt die Ausnahmeregelung zur Anwendung und wird das Profiling während des T-Kug-Bezuges durchgeführt, besteht während der Dauer der Teilnahme an der Maßnahme kein Anspruch auf T-Kug. Es tritt kein Arbeitsausfall wegen der betrieblichen Restrukturierungsmaßnahme ein, sondern wegen der Teilnahme an der Transfermaßnahme (Gleichstellung mit den Betrieben, die ein vorheriges Profiling durchführen).

(3) Zu den Themen „Vermittlung von Kug-Beziehern“, „Ausschluss von Arbeitnehmer/innen bei fehlender Mitwirkung“, „Sperrzeitvorschriften“ und „zumutbare Beschäftigung“ wird auf die Ausführungen unter [4.8\\* bis 4.11\\*](#) verwiesen.



(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, denen Anpassungsgeld nach [§ 5 des Steinkohlefinanzierungsgesetzes](#) gewährt werden kann, haben vor der Inanspruchnahme des Anpassungsgeldes Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld.

#### Zu Abs. 5

Die Regelung stellt klar, dass Arbeitnehmer/innen des Steinkohlenbergbaus, denen **Anpassungsgeld** nach [§ 5 des Gesetzes zur Finanzierung der Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus zum Jahr 2018 \(Steinkohlefinanzierungsgesetz\)](#) gewährt werden kann, bis zu 12 Monate vor dem Bezug von Anpassungsgeld unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des [§ 111 Absatz 1 bis 4](#) T-Kug erhalten können ([Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente](#) vom 21.12.2008 BGBl. I Nr. 64, Seite 2917).

**(6) <sup>1</sup>Für die Anzeige des Arbeitsausfalls gilt [§ 99 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3](#) entsprechend. <sup>2</sup>Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat.**

**(7) 1** Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. **2** Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. **3** Als geeignet gelten insbesondere

**1.** Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, für die und für deren Träger eine Zulassung nach dem Fünften Kapitel vorliegt, oder

**2.** eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

**4** Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, deren Ziel die anschließende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist, und wurde das Ziel der Maßnahme nicht erreicht, steht die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb dem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

#### **Zu Abs. 7**

(1) Grundlage für das Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen ist das Ergebnis des Profilings. Dabei sollen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglichst frühzeitig einsetzen. Im Hinblick auf die Geeignetheit der Maßnahme ist eine einvernehmliche Entscheidung zwischen der AA und der Transfergesellschaft anzustreben (vgl. Seite 16 BT-Drs. 17/1945 „Ziel ist es, durch widerspruchsfreie Entscheidungen eine Qualifizierung am Bedarf vorbei zu vermeiden.“). Nur durch ein abgestimmtes Handeln bei der Festlegung der geeigneten Fördermaßnahmen können unbillige Ergebnisse vermieden werden.

(2) Unterlässt es der Arbeitgeber, entgegen der Erklärung im Leistungsantrag geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anzubieten, kann dies zu einer Aufhebung der Entscheidung dem Grunde nach führen.

(3) § 111a sieht eine Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen während des Transfer-Kug-Bezugs vor. Näheres hierzu ist in der [Weisung/Information zum 20. Juli 2016](#) veröffentlicht.

(4) Qualifizierung kann auch durch die zeitlich begrenzte Beschäftigung eines Kurzarbeiters bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Voraussetzung für die Weiterzahlung von T-Kug ist jedoch, dass die kurzarbeitende Person kein Arbeitsentgelt bezieht und die Beschäftigung 6 Monate nicht überschreitet. Der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) hat die für den Betriebssitz zuständige AA vor Aufnahme der Beschäftigung über die Qualifizierungsinhalte zu informieren. Da das Sollentgelt, das der Bemessung des Transfer-Kug zugrunde liegt, den

Mindestlohn nach dem MiLoG nicht unterschreitet, liegt mit der Weiterzahlung des Transfer-Kug kein Verstoß gegen das MiLoG vor.

(5) Die Zielsetzung des Transfer-Kug, die auf die schnellst- und bestmögliche Integration ausgerichtet ist, schließt es aus, dass dieser Personenkreis von der Transfergesellschaft (auch mit vorhandener Erlaubnis) direkt als Zeitarbeitnehmer verliehen wird. Wird ein T-Kug-Bezieher außerhalb der in § 111 Abs. 7 Satz 5 genannten zugelassenen Ausnahmetatbestände, einschließlich einer Probebeschäftigung mit „Ruhensvereinbarung“, eingesetzt, ist der Bezug von Transfer-Kug beendet.

**(8) 1Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens zu besetzen, oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen. 2§ 110 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.**

### **Zu Abs. 8**

Mit dieser Vorschrift soll eine Vorhaltung / Bindung von an sich später benötigtem Personal zu Lasten der Beitragszahlergemeinschaft verhindert werden („Personal-Pool“). Wenn sich im Laufe der Umstrukturierungsphase ein nicht vorhersehbarer gesicherter Arbeitskräftebedarf im Betrieb auf Dauer ergibt, können (einzelne) in die beE versetzte Arbeitnehmer/innen in den personalabgebenden Betrieb einmünden. Eine Rückkehr in die beE i.S. des [§ 111 Abs. 7 letzter Satz](#) ist damit jedoch ausgeschlossen.

(9) Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, sind die für das Kurzarbeitergeld geltenden Vorschriften des Ersten Unterabschnitts anzuwenden, mit Ausnahme der ersten beiden Titel und des [§ 109 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 bis 4](#).

## § 111a

### Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nach [§ 111](#) haben, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nach [§ 83](#) gefördert werden, wenn

1. ihnen im Sinne des [§ 81 Absatz 2](#) ein Berufsabschluss fehlt oder sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,
2. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat,
3. der Träger der Maßnahme und die Maßnahme für die Förderung zugelassen sind,
4. die Maßnahme während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld endet und
5. der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach [§ 81 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 bis 4](#) gelten entsprechend.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nach [§ 111](#) haben und denen im Sinne des [§ 81 Absatz 2](#) ein Berufsabschluss fehlt, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, nach [§ 81](#) gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld trägt. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach [§ 144](#) ruht während der Zeit, für die ein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld zuerkannt ist.

(3) Wenn ein Insolvenzereignis im Sinne des [§ 165 Absatz 1 Satz 2](#) vorliegt, kann die Agentur für Arbeit abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 oder Absatz 2 Satz 1 eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten festlegen.

Die Erläuterungen zu § 111a sind in den [Weisung/Information zum 20. Juli 2016](#) enthalten.