

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

Transfermaßnahmen - § 110

Transferkurzarbeitergeld - § 111

Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Fassung vom 20.12.2017

- FW zu § 111 Absatz 4 Nr. 4: Absatz 3 ergänzt
 - Inhalte aus den FW Kug in FW Transfer-Kug überführt.
- FW zu § 111 Absatz 4 Satz 2: neu
 - Inhalte aus den FW Kug in FW Transfer-Kug überführt.
- FW zu § 111 Absatz 5: letzter Absatz ergänzt.
 - Inhalte aus den FW Kug in FW Transfer-Kug überführt.
- FW zu § 111 Absatz 7: Absätze 6 – 10 ergänzt
 - Inhalte aus den FW Kug in FW Transfer-Kug überführt.

Fassung vom 20.12.2018

- FW zu § 111 Absatz 3 Satz 1 Nr. 2: Klarstellung letzter Satz Abs. 7 Buchstabe a

Fassung vom xx.04.2022

- Komplette redaktionelle Überarbeitung der Gliederung
- Komplette Überarbeitung der fachlichen Weisungen in Bezug auf Rollenklarheit und Transparenz, Ziele der Transferleistungen und Erfolgskontrolle, s.
 - Nummer 1.2 Abs.5
 - Nummer 1.3 Abs. 1 – 3, 6 – 8
 - Nummer 1.4 Abs. 2, 3, 6, 7, 10, 13
 - Nummer 1.5 und 1.6
 - Nummer 1.8 Abs. 4 – 8, Förderungsfähiger Betrag für das Profiling, 13
 - Nummer 2.1 Abs. 2
 - Nummer 2.2 Abs.2
 - Nummer 2.6 Abs. 4
 - Nummer 2.7 Abs. 4
 - Nummer 2.8 Abs. 2, 3
 - Nummer 2.13 Abs. 1, 2, 7, 12, 13, 14

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Paragrafen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

Inhaltsverzeichnis

1.	Transfermaßnahmen.....	6
1.1	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....	6
1.2	Betriebsänderung.....	6
1.3	Bedrohung von Arbeitslosigkeit.....	8
1.4	Transferberatung.....	9
1.5	Informationsveranstaltung.....	12
1.6	Durchführung durch einen Dritten.....	13
1.7	Sicherung der Maßnahmedurchführung.....	13
1.8	Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt.....	13
1.9	Förderausschluss.....	18
1.9.1	anschließende Beschäftigung im Betrieb oder Konzern.....	18
1.9.2	alleinige Verpflichtungen des Arbeitgebers.....	18
1.9.3	Beschäftigte im öffentlichen Dienst.....	19
1.10	Ausschluss von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung.....	19
2.	Transfer-Kurzarbeitergeld	23
2.1	Beratung zu integrationsförderndem Interessenausgleich oder Sozialplan.....	23
2.2	Anspruchszeitraum.....	23
2.3	dauerhafter Arbeitsausfall.....	23
2.4	betriebliche Voraussetzungen.....	23
2.5	Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung.....	23
2.6	beE.....	23
2.7	Integrationserfolg, Qualitätssicherung und Durchführung durch Dritte.....	26
2.8	persönliche Voraussetzung.....	27
2.9	Fortsetzung versicherungspflichtiger Beschäftigung, Förderausschluss.....	27
2.10	Überleitung in beE.....	28
2.11	Mitwirkung bei Vermittlung.....	28
2.12	Steinkohlenbergbau.....	30
2.13	Vermittlungsvorschläge und Qualifizierungsangebote.....	30
2.14	Anspruchsausschluss.....	34

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Allgemeines

(1) Zielrichtung von Transferleistungen ist die Förderung eines die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleichs oder Sozialplans ([§ 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#), [§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4](#)). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen so früh und nachhaltig wie möglich in eine neue Beschäftigung vermittelt werden. Dies kann durch eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützt werden, wenn diese für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich ist. Hierdurch soll dem Eingliederungsgedanken Rechnung getragen werden (siehe Gesetzesbegründung in BT-Drs. 17/1945 S. 15).

Transferleistungen setzen sich aus Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld zusammen. Die Förderung ist in Kombination oder einzeln möglich.

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

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

(4) 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 Bundesagentur für Arbeit (BA) um Vermittlung ersucht werden ([§ 112 Abs. 2 BetrVG](#) vgl. HEGA 09/2004 - 05).

(5) 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.

(6) Der idealtypische Ablauf mit den am jeweiligen Prozessschritt Beteiligten wird im Intranet (SGB III >> Geldleistungen >> Transferleistungen >> Medien und Arbeitshilfen) bereitgestellt.

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 110

Transfermaßnahmen

(1) 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.

Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. 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) 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.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf eine Anschlussbeschäftigung im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des selben Unternehmens vorzubereiten oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, auf eine Anschlussbeschäftigung 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 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.



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Transfermaßnahmen

1.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer
(110.1)

1.2 Betriebsänderung

(1) 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 nach dem [BetrVG](#) **ausgenommene Einrichtungen** (z.B. kirchliche und kirchennahe Einrichtungen) in die Förderung einzubeziehen.

Betriebsänderung
(110.2)

(2) Der Betrieb bestimmt sich nach den Regelungen des Kug (vgl. 3.1 der Fachlichen Weisungen zum Kug). Die Norm des [§ 111 BetrVG](#) findet Anwendung, wenn die geplanten Betriebsänderungen **erhebliche Auswirkungen auf den ganzen Betrieb 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 ganzen Betrieb oder erhebliche Teile der Belegschaft“ hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) konkretisiert, in dem es die **Schwellenwertbetrachtungsweise eingeführt hat, die für alle Formen gleichermaßen gilt** (BAG - 06.12.1988 - 1 ABR 47/87). Richtschnur sind danach die **Größenordnungen (Schwellenwerte)** in [§ 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#). Auch ein **bloßer Personalabbau** kann eine Betriebsänderung i.S. von [§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG](#) sein (BAG - 31.05.2007 – 2 AZR 254/06).

Betrieb, erheblicher
Teil des Betriebes
(110.3)

(3) Bei **Großbetrieben** (mindestens 600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) liegt eine Betriebsänderung erst vor, wenn mindestens 5 Prozent der Beschäftigten von Arbeitslosigkeit bedroht sind (BAG vom 28.03.2006 – 1 ABR 5/05). In **Kleinbetrieben** (bis 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) müssen mindestens 6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sein (BAG - 09.11.2010 – 1 AZR 708/09).

Schwellenwerte
(110.4)

(4) 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind oder

wesentlicher Be-
triebsteil (110.5)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

er wirtschaftlich gesehen für den Betrieb von wesentlicher Bedeutung ist. Auch hier gelten die Größenordnungen des [§ 17 Abs. 1 KSchG](#).

(5) Ob die Größenordnungen (Schwellenwerte) nach den Absätzen 2 bis 4 erreicht werden, ist mit folgenden Prüfschritten zu ermitteln:

Prüfschritte (110.6)

1. Handelt es sich um einen Großbetrieb?

wenn nein: weiter bei 2.

wenn ja: Sind mehr als 5 Prozent der Beschäftigten von Arbeitslosigkeit bedroht?

wenn ja: weiter bei 3.

wenn nein: keine Förderung möglich (vgl. Rz. 110.4)

2. Handelt es sich um einen Kleinbetrieb?

wenn nein: weiter bei 3.

wenn ja: Sind mindestens 6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen?

wenn nein: keine Förderung möglich (vgl. Rz. 110.4)

wenn ja: Schwellenwert wird erreicht, Förderung möglich

3. Ist der ganze Betrieb betroffen?

wenn ja: weiter bei 4.

wenn nein: Liegt ein wesentlicher Betriebsteil i.S. § 17 KSchG im Vergleich zum ganzen Betrieb vor?

wenn nein: keine Förderung möglich (vgl. Rz. 110.5)

wenn ja: weiter bei 4.

4. Werden die Größenordnungen (Schwellenwerte) nach § 17 KSchG für den ganzen Betrieb bzw. den wesentlichen Betriebsteil erreicht?

wenn ja: Förderung möglich

wenn nein: keine Förderung möglich (vgl. Rz. 110.3)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(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.

Berechnungszeitpunkt (110.7)

1.3 Bedrohung von Arbeitslosigkeit

(1) Für eine Förderung von Transfermaßnahmen nach [§ 110](#) müssen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sein ([§ 110 Abs. 1 Satz 1](#)).

Bedrohung von Arbeitslosigkeit (110.8)

(2) Der Begriff „drohende Arbeitslosigkeit“ ist in [§ 17](#) legal definiert. Förderberechtigt sind folglich nur Personen, die (noch) nicht arbeitslos, sondern noch versicherungspflichtig beschäftigt sind, aber alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen müssen und voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos werden.

(3) Die Kriterien sind konkret im Einzelfall für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin zu prüfen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht von Arbeitslosigkeit bedroht, soweit anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten, etwa in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, bestehen.

(4) Für die Annahme der „**Bedrohung von Arbeitslosigkeit**“ i.S. des [§ 17](#) genügt die ernste Absicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zu entlassen (BSG 18.06.2013 – 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sein (Bundessozialgericht (BSG) vom 18.06.2013 – B 11 AL 41/13 B m.V.).

(5) 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.

(6) Sind Beschäftigte unwiderruflich freigestellt, wurde das Beschäftigungsverhältnis und damit die Beschäftigung beendet. Die betroffenen Personen sind damit beschäftigungslos. Damit liegen die Voraussetzungen für eine drohende Arbeitslosigkeit nach [§ 110 Abs. 1 Satz 1](#) nicht mehr vor, da es an einer versicherungspflichtigen Beschäftigung fehlt.

unwiderrufliche Freistellung (110.9)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(7) Der Kausalzusammenhang zwischen der geplanten Betriebsänderung und der drohenden Arbeitslosigkeit ist eindeutig festzustellen. Es ist somit zwingend erforderlich, dass der Arbeitgeber darlegt, welche konkrete Betriebsänderung im Sinne des [§ 111 BetrVG](#) erfolgt und welche Arbeitsplätze in deren Folge im Betrieb wegfallen werden. Dies kann in einem Interessenausgleich im Zusammenhang mit einem Sozialplan dokumentiert sein.

Zusammenhang Betriebsänderung und Bedrohung von Arbeitslosigkeit (110.10)

(8) Dabei ist es nicht ausreichend, allein auf eine drohende Arbeitslosigkeit infolge des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages zu verweisen. Mit Abschluss des Aufhebungsvertrages ist die Voraussetzung der drohenden Arbeitslosigkeit erfüllt, ein Zusammenhang zum Wegfall des Arbeitsplatzes infolge einer Betriebsänderung ist allein hierdurch noch nicht gegeben. Eine Berücksichtigung ist nur dann möglich, wenn dargelegt wird, dass der Aufhebungsvertrag infolge des drohenden Wegfalls des Arbeitsplatzes aufgrund einer Betriebsänderung geschlossen wurde. Andernfalls wäre eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses an dessen Stelle zur Umsetzung der Betriebsänderung erforderlich gewesen.

Freiwilligenprogramm (110.11)

1.4 Transferberatung

(1) Die verpflichtende **Beratung** stellt eine Fördervoraussetzung dar. Deren **Nichteinhaltung** bildet einen eigenen Ablehnungstatbestand.

Beratungspflicht (110.12)

(2) Die BA informiert im Rahmen der Beratung über ihre Einschätzung zu einem integrationsfördernden Interessenausgleich oder Sozialplan. Der Operative Service (OS) legt unter Beteiligung der AV-Koordinatorin/des AV-Koordinators bereits bei der Beratung dar, wann die gesetzlichen Voraussetzungen (insbesondere, dass die Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen soll) gegeben sein werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vermittlung in Arbeit Vorrang vor den sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung hat, es sei denn, die Maßnahme ist für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich ([§ 4](#)).

Ziel der Transferberatung (110.13)

(3) Um eine rechtzeitige Information der Betriebspartner zu ermöglichen und die Empfehlungen zu vermittlungsfördernden Inhalten in die weiteren Gespräche aufnehmen zu können, empfiehlt sich eine möglichst frühzeitige Einbindung der AA durch die Betriebspartner. Empfohlen wird, die Beratung der Betriebsparteien mindestens 2 Wochen vor dem geplanten Abschluss der Verhandlungen durchzuführen. Die frühe Beratung soll dazu beitragen, dass die Fördervoraussetzungen im Interessenausgleich und Sozialplan berücksichtigt werden.

frühzeitige Beratung (110.14)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) Die Beratung 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 Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer der AA an der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung dieser Vereinbarungen. Den Vertreterinnen und Vertretern der AA obliegt somit nur die sozialrechtliche Würdigung bezüglich des integrationsfördernden Inhalts.

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

(6) Als vermittlungshemmend sind insbesondere folgende Regelungen anzusehen:

- progressive Staffelung der Abfindungen mit zunehmender Verbleibdauer in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)
- Zahlung höherer Abfindungsbeträge bei Auslaufen der beE als zu früheren Zeitpunkten
- Angebot einer Absicherung über einen längeren Zeitraum unter Einbezug der maximalen Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergelds, eines anschließenden Arbeitslosengeldbezugs und einer daran anschließenden Beschäftigungszeit bei der Transfergesellschaft.

**vermittlungshem-
mende Inhalte
(110.15)**

(7) Bei der Bewertung von Sozialplänen oder Interessenausgleichen ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die Transferleistungen nicht ausschließlich oder überwiegend zur Überbrückung bis zum Renteneintritt genutzt werden. Entsprechend gestaltete Interessenausgleiche / Sozialpläne können nicht gefördert werden, da diese Maßnahme nicht der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen.

**Keine Frühverren-
tung (110.16)**

Soll ein entsprechend gestaltetes Modell die persönliche Sicherheit bis zum Rentenbeginn in den Vordergrund stellen, ist eine Förderung nicht möglich, da dieses nicht der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll, sondern eine Frühverrentung im Vordergrund steht. Bei diesen Modellen steht neben der Vermittlung in Arbeit auch die Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Arbeitslosigkeit und teilweise eine anschließende Beschäftigung bis zum Rentenbeginn im Fokus. Ob es sich tatsächlich um einen integrationsfördernden Interessenausgleich bzw. Sozialplan handelt, bei dem insbesondere die



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

Verbesserung der Eingliederungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt und die integrativen Maßnahmen im Vordergrund stehen, ist im konkreten Einzelfall zu bewerten.

Anhaltspunkte für die Prüfung könnten sein:

- Die Verbesserung der Eingliederungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die integrativen Maßnahmen stehen nicht im Vordergrund.
- Wie unterscheiden sich die Regelungen für die rentennahen Beschäftigten von solchen für jüngere?
- Wie sind die Budgets aufgeteilt und sind Weiterbildungsmaßnahmen in der Transfergesellschaft auch für rentennahe Beschäftigte geplant?
- Ist angesichts des Alters der Betroffenen und ihrer finanziellen Absicherung durch den Sozialplan die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Anfang an nicht beabsichtigt und ein Interesse an einem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt besteht grundsätzlich nicht.

Wenn festgestellt wird, dass ein Interessenausgleich oder Sozialplan nicht integrationsfördernd ist, kann die Ablehnung auf § 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 gestützt werden.

(8) Die wesentlichen Beratungsinhalte für die Transferberatung sind im **Beratungsvermerk mit Ergänzung** (Vordrucke TL 412a und 412b) festzuhalten. Dieser ist nach erfolgter Beratung den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern zur Gegenzeichnung zuzuleiten.

**Transferberatung,
Beratungsvermerk
(110.17)**

(9) 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:

**Beratungsinhalte
(110.18)**

„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 Prozent der erforderlichen und angemessenen Kosten, höchstens 2.500 € je Mitarbeiterin / Mitarbeiter) nicht gedeckt werden.“

(10) Für die Beratung wird fallbezogen ein Kompetenzteam gebildet. Damit wird eine umfassende Information gewährleistet. Dieses Kompetenzteam setzt sich aus folgenden fachlich zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen:

**Kompetenzteam
(110.19)**

1. Teamleiterin/Teamleiter im OS-Team Kug, Insg, AtG - KIA (Federation),



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

2. AV-Koordinatorin/AV-Koordinator (Arbeitsuchend-Meldung; Organisation innerhalb der Arbeitsvermittlung, Qualifizierung, überregionale Kontakte zwischen den beteiligten AA / OS)
3. Teamleiterin/Teamleiter im OS-Team Alg-Plus (Arbeitslosengeld - Alg, Abfindung, Sperrzeit)
4. Teamleiterin/Teamleiter im Team Arbeitgeber-Service - AG-S (Arbeitsmarktchancen).

In jeder AA ist eine AV-Koordinatorin/ein AV-Koordinator einschl. Stellvertretung zu benennen. Zusätzlich ist ein Mailpostfach (Agenturname.Transfer@arbeitsagentur.de für das Thema Transfer für interne und externe Anfragen in jeder Agentur einzurichten. Die Zuständigkeit für die Betreuung des Mailpostfachs ist durch die AA dezentral vor Ort festzulegen. Es wird auf die Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung im Intranet (SGB III >> Beratung und Vermittlung >> 4-Phasen-Modell >> Sonstige Arbeitsmittel) verwiesen. Die AV-Koordinatorin/der AV-Koordinator nimmt an allen Abstimmungsgesprächen teil.

(11) Eine flächendeckend kompetente Beratung ist zu gewährleisten. Hierzu können ggf. Teamleiterinnen/Teamleiter eines OS-Teams KIA **überregional** zur Unterstützung beigezogen werden.

(12) Das OS-Team KIA hat federführend im Einvernehmen mit der Arbeitsvermittlung (AV) das Verfahren der Zusammenarbeit vor Ort festzulegen (vgl. Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung).

(13) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, kann der geforderten gesetzlichen kollektivrechtlichen Beratungspflicht im Vorfeld der Entscheidung in anderer geeigneter Weise nachgekommen werden (z.B. durch eine Informationsveranstaltung der AA anlässlich einer Betriebsversammlung). In diesen Fällen ist dieser gesetzlichen Voraussetzung Genüge getan, wenn eine individuelle Vertragsunterzeichnung (Transfermaßnahme, „Dreiseitiger Vertrag“) nach dem Zeitpunkt dieser Betriebsversammlung erfolgt.

**Arbeitshilfe für die
Arbeitsvermittlung
(110.20)**

Kommunikation zwischen den Beteiligten (110.21)

1.5 Informationsveranstaltung

(1) Betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte vor Übertritt in die beE das Transfergeschehen im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** erläutert werden. Von der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator ist über das mit dem Transferträger individuell vereinbarte Verfahren zur Arbeitsuchendmeldung, die Aufrechterhaltung des Arbeitsgesuches während des Transfer-Kug-Bezugs sowie die damit verbundenen Folgen und über Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu informieren. Hierzu erfolgt die Aushändigung eines Informations-Flyers („[Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung](#)“). Die Teilnahme des Kompetenzteams an der Informationsveranstaltung wird empfohlen.

Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (110.22)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

1.6 Durchführung durch einen Dritten

(1) 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 Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV](#)). Die Auswahl des Dritten obliegt den betrieblichen Akteuren. Hierbei kann zur Information der Arbeitgeber auf die „[Transferbroschüre - Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer](#)“ zurückgegriffen werden.

Dritter (110.23)

1.7 Sicherung der Maßnahmedurchführung

(1) Die Ausführungen unter Ziffer 2.7 Abs. 2 gelten analog.

Durchführung der
Maßnahme (110.24)

1.8 Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt

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

Empfänger der Zu-
schüsse (110.25)

(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 **maximalen Förderhöhe** geknüpft (s. Schaubild Seite 16).

Maßnahmekosten
(110.26)

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

Maßnahmeinhalte
(110.27)

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

Beispielhafte Aufzählung förderungsfähiger Maßnahmen nach § 110 (Transfermaßnahmen nach §110 müssen vor Übertritt in die Transfergesellschaft beendet sein):

- 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;



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

- Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung, z.B.
 - Mobilitätshilfen;
 - Einstellungszuschüsse für Arbeitsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern;
 - zeitlich begrenzte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber;
- Maßnahmen zur Vorbereitung der Gründung und Begleitung einer selbständigen Existenz.

(4) Die Transfermaßnahme beginnt in der Regel - bei Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld zwingend - mit einem **Profiling**. Nach Information und Kenntnisnahme der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zur Übertragung der Daten an die Agentur für Arbeit, übergibt der Dritte die Personendaten per Massendatenübergabe in elektronischer Form an die Bundesagentur für Arbeit. Bei einer sich anschließenden beE ist darauf aufbauend mit allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das individuelle Vorgehen für eine schnelle und nachhaltige Integration zu erarbeiten und in einem Integrationsplan zwischen der Transfergesellschaft und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festzuschreiben. Daran ist das Handeln der Beteiligten auszurichten. Der Integrationsplan ist der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator frühestmöglich vorzulegen.

Profiling (110.28)

(5) Das Profiling soll mindestens folgende Inhalte umfassen:

- Überblick über aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt,
- Erhebung der persönlichen und berufsrelevanten Daten (Stärken- und Schwächenanalyse),
- Gegenüberstellung des erarbeiteten Bewerberprofils mit dem aktuellen Anforderungsprofil des Zielberufs,
- Objektivierung und Intervention bei abweichender Selbsteinschätzung und
- Erhebung eines möglichen Qualifizierungsbedarfs

Das Profiling setzt sich aus der Stärkenanalyse (Lebenslauf, Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche Stärken) sowie den Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen (Persönliches Profil und Umfeld-Profil).

(6) Den Transferagenturen/Transfergesellschaften wird im Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (VERBIS) ein Zugang eröffnet (Arbeitshilfe „Einschalten von Dritten - Träger von Maßnahmen nach § 45 und Transfermaßnahmen“). In diesem Fall stellen diese nach Abschluss des Profilings zeitnah, möglichst vor Übertritt in die beE, das vollständige Bewerberprofil in VERBIS ein. Die Übersendung des Arbeitspaketes (Vordruck TL 407) entfällt.



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

Alternativ ist der AA im Anschluss an das Profiling zeitnah, möglichst vor Übertritt in die beE, das individuelle [Arbeitspaket \(Vor-druck TL 407\)](#) zu übergeben. Die von der Transferagentur/Transfergesellschaft ausgefüllten Arbeitspakete sind über die AV-Koordinatorin/den AV-Koordinator an die Eingangszone weiterzuleiten.

(7) Die Transferagentur/der Transferträger erstellt bei festgestellten Qualifizierungsbedarfen nach Abschluss des Profilings für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in eine beE wechseln, einen Bildungsplan/Qualifizierungsplan mit den erforderlichen Maßnahmen für eine schnelle sowie nachhaltige Integration der Beschäftigten und leitet diesen umgehend an die AV-Koordinatorin/den AV-Koordinator weiter. Treten später Abweichungen zur Qualifizierungsplanung ein, sind diese frühzeitig an die AV-Koordinatorin/den AV-Koordinator zu kommunizieren.

(8) Die AV-Koordinatorin/Der AV-Koordinator prüft die Qualität des Profilings und/oder der übermittelten Daten und klärt im Bedarfsfall den Arbeitgeber/die Transfergesellschaft erneut über die Mindeststandards und die weiteren Konsequenzen auf. Eine **Nachbesserung** hat unter angemessener Fristsetzung zeitnah zu erfolgen. Das OS-Team KIA erhält hierüber eine Information, diese ist in der elektronischen Akte (EAKTE) abzulegen.

**Qualität Profiling
(110.29)**

(9) Näheres zu berücksichtigungsfähigen Kosten ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Sonstige Ausgaben des Arbeitgebers, wie Kosten für

**keine Förderung
(110.30)**

- die Bereitstellung von Räumen,
- Verwaltungspersonal,
- Beiträge zur Unfallversicherung an die Berufsgenossenschaften sowie
- Umsatz- und Mehrwertsteuern

können nicht gefördert werden.

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

**Antragstellung
(110.31)**

(11) 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.

**Insolvenzverfahren
(110.32)**

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Kat.	Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte	Methoden/Lernmittel	Dauer	Förderungsfähiger Betrag je Teilnehmer/in
A	Profiling (zeitlich der Transferberatung vorge-schaltet)	Feststellung der vorhandenen Kennt-nisse und Fähigkeiten, der Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen Übermittlung aussagekräftiger Be-werberdaten über VERBIS-Eintra-gungen	Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt Erhebung der persönlichen und berufsre-levanten Daten Eignungsabklärung durch Gegenüberstel-lung des erarbeiteten Bewerberprofils mit dem aktuellen Anforderungsprofil des je-weiligen Berufsbildes Objektivierung der Selbsteinschätzung	Verschiedene Tests, wie z.B. Selbsteinschätzungs-test, Berufsfeldtest, Intelli-genz-Struktur-Test zum Erfassen intellektueller Stärken/Schwächen Einzelgespräch/-beratung Skripte	In der Regel 2 Tage (bei Vollzeit)	50 % aus max. 420,00 €
B	Transferberatung	Befähigung zur eigenständigen, an-gemessenen und wirkungsvollen Re-aktion auf die Anforderungen des Ar-beitsmarktes	Einzelberatung Besprechung des Profilin-gergebnisses, Aktivierung, Motivation, ge-meinsame Zielvereinbarung, Coaching, Folgegespräche, individuelles Vermitt-lung-coaching und individueller Bewer-bungsstrategien	-	1. Bis zu 6 Monaten insges. 20 Std. a max. 90 € 2. Über 6 Monate insges. 30 Std. a max. 90 €	50 % aus max. 1.800,00 € 50 % aus max. 2.700,00 €
C	Datenerfassung in VERBIS / Transfer-Mappe (nur im Zu-sammenhang mit ei-ner anschließenden § 111 Maßnahme)	Minimierung des Arbeitsaufwandes für die Transfergesellschaft und die AA Aufwandsentschädigung für die Transfergesellschaft	40,- € (insgesamt; davon 30,00 € für Datenerfassung in VERBIS und 10,00 € für die TransferMappe) bzw. die Aktualisierung der VERBIS-Daten	-	-	50 % aus max. 40,00 €
Kat.	Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte	Methoden/Lernmittel	Dauer	Förderungsfähiger Be-trag
D	Qualifizierung	Weiterbildungs- und Qualifizierungs-maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungsaussich-ten sind nach dem Profiling als Bil-dungsplan an die Agentur zu über-mitteln.	z.B. Bewerbungstraining und Qualifizie-rungsmaßnahmen nach Bundes-Durch-schnittskostensätze (B-DKS): B-DKS nach § 45 (Stand 06/2018) bzw. B-DKS nach § 81 (Stand 06/2018)		-	100% des B-DKS

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



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

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

Anrechnung Leistungen Dritter (110.33)

(13) Die Tabelle verdeutlicht das Zusammenwirken der einzelnen Förderkomponenten. So kann - bei Vorliegen der geforderten Standards

Maßnahmekosten (110.34)

- | | |
|------------------------------------|---------|
| • für das Profiling | 420 € |
| • für die Transferberatung | 2.700 € |
| • für die TransferMappe | 10 € |
| • für die Datenerfassung in VERBIS | 30 € |

ein **max. Betrag in Höhe von 3.160 €** abgerechnet und mit 50 Prozent gefördert werden. Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen kann noch bis zur Grenze von insgesamt 5.000 € mit 50 Prozent gefördert werden.

Transferberatung kann in Transfermaßnahmen mit einer Laufzeit

- bis zu 6 Monaten und bis zu 20 Beratungsstunden à max. 90 € (= Zuschusshöchstbetrag somit 900 €) und
- von über 6 Monaten und bis zu 30 Beratungsstunden à max. 90 € (= Zuschusshöchstbetrag somit 1.350 €)

gefördert werden. Voraussetzung hierbei ist, dass die **Beratung in einem persönlichen Einzelgespräch**, welches in Präsenz oder nach Einverständniserklärung der Teilnehmenden/des Teilnehmenden auch per Video erfolgt. Der Nachweis kann in einfacher Form z.B. durch Rechnung mit Übersicht der durchgeführten Beratungsgespräche geführt werden.

Der Dritte schließt mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Integrationsplan für eine schnelle sowie nachhaltige Integration, an diesem ist das Handeln sowie die Unterstützung im Rahmen der Transferberatung auszurichten. Hierzu gehören in Abhängigkeit der Anzahl von Beratungsstunden insbesondere folgende Aufgaben:

- Unterbreitung passender Vermittlungsvorschläge
- Unterstützung und Nachhaltung im Bewerbungsprozess
- Unterstützung bei der Nutzung relevanter BA-Online-Produkte (wie z.B. Jobsuche der BA, Apps etc.) regelmäßige Termine für individuelle Beratungen und Coachings
- bei Bedarf Erarbeitung von beruflichen Alternativen und/oder notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

(14) Ergibt die **vergleichende Berechnung**, dass die tatsächlichen Qualifizierungskosten unter dem Ergebnis liegen, das sich auf der Basis der Bundes-Durchschnittskostensätze errechnet, ist dann der

Berechnung Qualifizierungskosten (110.35)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

geringere Betrag erstattungsfähig, da der gesetzliche Obersatz der 50 Prozent -Begrenzung Vorrang besitzt:

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 Std. x 10,00 € = 800,- € x 50% = 400,- €

Vergleichsberechnung:

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

Gesetzlicher Obersatz nach [§ 110 Abs. 2](#) (50 % Begrenzung) = 400,- € somit 380,- € (max. Zuschuss).

1.9 Förderausschluss

1.9.1 anschließende Beschäftigung im Betrieb oder Konzernen

(1) Die Förderung nach § 110 darf nicht dazu führen, dass Betriebe eine im Eigeninteresse stehende spezifische Fortbildung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Lasten der Beitragszahler finanzieren. Eine Förderung scheidet daher aus, wenn die von der Stilllegung eines Produktionszweiges, eines Betriebsteils oder eines Betriebs betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Beschäftigung im selben Betrieb, Unternehmen oder Konzern qualifiziert werden sollen. Bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ist eine Interessenbindung im Sinne von § 110 Abs. 3 in der Regel dann auszuschließen, wenn das Ziel der Maßnahme auf eine Beschäftigungsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

betriebsinterne berufliche Qualifizierungen (110.36)

1.9.2 alleinige Verpflichtungen des Arbeitgebers

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

Förderausschluss (110.37)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Die Teilnahme an **Maßnahmen, die über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen**, werden von Beginn an nicht gefördert.

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

1.9.3 Beschäftigte im öffentlichen Dienst

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

Betrieben öffentlich-rechtlicher Unternehmen (110.38)

1.10 Ausschluss von Leistungen der aktiven Arbeitsförderung

(1) Nach [§ 110 Abs. 4](#) sind Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ([§ 3 Abs. 2](#)) ausgeschlossen.

Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (110.39)

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 111 **Transferkurzarbeitergeld**

(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 nicht vermeidbaren 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.

(2) Ein 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. Der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

(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

Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

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 Nr. 4 die Trägerzulassung nach [§ 178](#).

(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.

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

(7) Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. 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. 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.

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

Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

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) 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. [§ 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](#).



Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

2. Transfer-Kurzarbeitergeld

2.1 Beratung zu integrationsförderndem Interessenausgleich oder Sozialplan

(1) Zur Anspruchsvoraussetzung der „**verpflichtenden Beratung**“ vgl. Ausführung unter Ziffer 1.4 zu den Transfermaßnahmen nach [§110](#).

verpflichtenden Beratung (111.1)

(2) Hierzu wird auf die Ausführungen unter Punkt 1.4 Abs. 7 verwiesen.

keine Frühverrentung durch beE (111.2)

Wenn festgestellt wird, dass ein Interessenausgleich oder Sozialplan nicht integrationsfördernd ist, kann die Ablehnung auf [§ 111 Abs. 1 Satz 1](#) gestützt werden.

2.2 Anspruchszeitraum

(1) **Anspruchszeitraum** ist der Kalendermonat. Bezugszeiten von Kug und Transfer-Kug dürfen nicht zusammengerechnet werden.

Anspruchszeitraum (111.3)

2.3 dauerhafter Arbeitsausfall

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

Arbeitsausfall (111.4)

2.4 betriebliche Voraussetzungen

(1) Zum Betriebsbegriff wird auf die Ausführungen unter Ziffer 1.2 Absatz 2 verwiesen.

Betrieb (111.5)

2.5 Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung

(1) Zur Definition Betriebsänderung wird auf die Ausführungen unter Ziffer 1.2 Absatz 1 verwiesen.

Betriebsänderung (111.6)

2.6 beE

(1) Der Begriff „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit beE“ wird im Glossar der [„Transferbroschüre - Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer“](#) definiert.

beE (111.7)

(2) Regelmäßig wird eine beE nicht vom bisherigen Arbeitgeber (Unternehmen), sondern von einem neuen Rechtsträger, der Transfergesellschaft (siehe Glossar der [„Transferbroschüre - Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer“](#)), gebildet. Anstatt dieser externen beE kann auch eine betriebsinterne beE eingerichtet

externe / interne beE (111.8)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

werden. Hier ist eine eindeutige Trennung zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 [§ 156 Abs. 1 SGB IX](#) zählt. Dieser Übergang in eine externe beE wird in einem dreiseitigen Vertrag geregelt (siehe Glossar der „[Transferbroschüre - Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftig-
tentransfer](#)“). In diesem Vertrag werden die arbeitsrechtlichen Bedingungen zwischen dem personalabgebenden Betrieb, der Transfergesellschaft und der betroffenen Person festgelegt.

**Übergang in die
Transfergesellschaft
(111.9)**

(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. Die geplante Verweildauer ist von der Transfergesellschaft mit der Anzeige über Arbeitsausfall in der Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der beE (Vordruck Kug 200a) anzugeben.

Verweildauer (111.10)

(5) Im Gegensatz zum Kug besteht für **gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** 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.

**gekündigte Arbeit-
nehmerinnen und Ar-
beitnehmer (111.11)**

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

**Insolvenzverfahren
(111.12)**

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

**Freistellung von der
Arbeitsleistung
(111.13)**

- 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.



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

Im leistungsrechtlichen Sinn (Arbeitslosengeld -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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht annimmt (BSG vom 05.02.1998 – B 11 AL 55/97 R).

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

Beabsichtigt der Insolvenzverwalter freigestellte gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf Grund einer **unwiderruflichen Freistellung** von der Arbeitsleistung aus dem Betrieb ausgeschieden ist.

- b) Auch bei einer vorübergehenden Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Insolvenzverfahren ohne eine die Arbeitsverhältnisse beendigende Erklärung des Insolvenzverwalters bedarf es des „Wiederauflebens“ des Beschäftigungsverhältnisses, um mit diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anschließend die Zugangsvoraussetzungen zum Transfer-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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die beE zu erfüllen hat.



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine oder mehrere beE („Stufenplan“ bzw. „Eintrittswellen“) sind nachfolgend genannte Fallgestaltungen möglich:

- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und 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](#)).

**stufenweiser Eintritt
in beE (111.14)**

2.7 Integrationserfolg, Qualitätssicherung und Durchführung durch Dritte

(1) 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 entgegenstehen. Vertragseinsicht sollte sich daher auf Zweifelsfälle beschränken.

**Mittelausstattung
(111.15)**

(2) 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.

(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.

System zur Qualitätssicherung (111.16)

(4) Als Instrument zur Sicherung der Qualität und als Nachweis der Aktivitäten aller Beteiligten dient eine individuell zu führende „**TransferMappe**“ (abgestellt im Intranet unter „Transfermaßnahmen“). Die

**TransferMappe
(111.17)**



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

TransferMappe ist sorgfältig von Transferträger und Teilnehmerin/Teilnehmer zu führen und bei allen Beratungsgesprächen (AA und TG) vorzuhalten. Sie dient der Koordination der Akteure im Vermittlungs- / Melde- und Qualifizierungsgeschehen z. B. zur Nachweisführung nach [§ 111 Abs. 7 Satz 1](#). Sobald diese in digitaler Form zur Verfügung steht, soll bei vorliegendem Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ab diesem Zeitpunkt ausschließlich die digitale TransferMappe genutzt werden.

2.8 persönliche Voraussetzung

(1) Zum Begriff „Bedrohung von Arbeitslosigkeit“ wird auf die Ausführungen unter Ziffer 1.3 Absatz 7 verwiesen.

(2) Die Erfüllung der persönlichen **Anspruchsvoraussetzung „arbeitsuchend gemeldet“** muss für die gesamte Dauer der beE vorliegen und wird durch die Eintragung in VERBIS dokumentiert (vgl. 5 Abs. 7). Die Form der Arbeitsuchendmeldung ist individuell mit dem Transferträger zu vereinbaren. Das Verfahren zur elektronischen Datenübertragung von Personendaten per Massendatenübergabe ist im Beratungsgespräch zu thematisieren und sollte in allen Fällen genutzt werden.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass sich die Transferteilnehmerin bzw. der Transferteilnehmer online, telefonisch, persönlich oder schriftlich arbeitsuchend meldet. Für eine kollektive schriftliche Meldung sind die Vordrucke 200a und 200b zu nutzen.

(3) Zu den **Mitwirkungspflichten** der Transfer-Kug-Bezieherin bzw. des Transfer-Kug-Beziehers gehört der Nachweis von Eigenbemühungen, die Wahrnehmung von Terminen bei der Agentur für Arbeit und die Aufgabe, Vermittlungsvorschlägen (mit Rechtsfolgenbelehrung) zeitnah Folge zu leisten.

Bedrohung von Arbeitslosigkeit (111.18)
Arbeitsuchendmeldung (111.19)

Mitwirkungspflichten (111.20)

2.9 Fortsetzung versicherungspflichtiger Beschäftigung, Förderausschluss

(1) Die in [§ 111 Abs. 4 Nr. 2 bis Nr. 3](#) genannten Voraussetzungen orientieren sich an [§ 98](#). Es wird daher auf folgende Ausführungen in den [Fachlichen Weisungen Kug](#) 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 4.3.
- „Leistungsfortzahlung des Kug“ auf 4.4
- „Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Personen“ auf 4.5.

Fortsetzung versicherungspflichtige Beschäftigung (111.21)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

2.10 Überleitung in beE

(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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und dadurch verhindert war, an einer Feststellungsmaßnahme vor Eintritt in die beE teilzunehmen. Es sind die Regelungen unter Ziffer 1.8 Abs. 4 bis 8 entsprechend anzuwenden.

Profiling (111.22)

(2) Kommt die Ausnahmeregelung zur Anwendung und wird das Profiling nachgeholt, besteht der Transfer-Kug-Anspruch frühestens ab dem Tag nach dem abgeschlossenen Profiling. 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).

Nachholen des Profilings – Ausnahmeregelung (111.23)

(3) In aller Regel erfolgt die Aufnahme eines neuen Versicherungspflichtverhältnisses zur beE nahtlos zur Beendigung des bisherigen Versicherungspflichtverhältnisses entweder durch Aufhebungsvertrag oder nach Ablauf der Kündigungsfrist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nahtlos nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum personalabgebenden Betrieb in eine beE eintreten, unterliegen nicht der Meldepflicht nach [§ 38](#) aus dem ersten Arbeitsverhältnis. Aufgrund der verpflichtenden **Arbeitsuchendmeldung** für Transfer-Kug-Bezieherinnen/Transfer-Kug-Bezieher und unter Berücksichtigung des Verfahrens zur „kollektiven Arbeitsuchendmeldung“ (vgl. Vordrucke Kug 200 a und b) ist eine weitere Arbeitsuchendmeldung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft dann entbehrlich, wenn

Arbeitsuchendmeldung nach Bezug von Transfer-Kug (111.24)

- das voraussichtliche Ende der beE bei der Arbeitsuchendmeldung zum Zeitpunkt des Übertritts in die beE mitgeteilt wurde und
- eine Arbeitslosmeldung erfolgt ist. Vgl. hierzu auch die Ausführungen in der „Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung“ im Intranet (SGB III >> Beratung und Vermittlung >> 4-Phasen-Modell >> Sonstige Arbeitsmittel) bzw. die „[Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung](#)“.

2.11 Mitwirkung bei Vermittlung

(1) Nach [§ 98 Abs. 4 Satz 1](#) sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom (Transfer) Kug-Bezug ([§ 111 Abs. 4](#)) ausgeschlossen, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der AA verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Es handelt sich hierbei um eine Kug-spezifische Vorschrift, die neben der Vorschrift des [§ 107](#) anzuwenden ist. Sie kommt zur Anwendung, wenn sich die Kug-Bezieherin/der Kug-Bezieher beharrlich weigert, im Rahmen ei-

Mitwirkung bei Vermittlung (111.25)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

ner beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken. Für die Dauer der Weigerung sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Leistungsanspruch ausgeschlossen.

(2) Fordert die zuständige AA die Bezieherin/den Bezieher von Kug/Transfer-Kug auf, sich an (arbeitsfreien) Tagen bei der AA zu melden und kommt diese/dieser trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund einer Aufforderung zur Meldung nicht nach, so ruht das Kug gemäß [§§ 107](#) i.V.m. [159 Abs. 1 Nr. 6](#). Die Transfer-Kug-Bezieherinnen und Bezieher sollen nur dann zur persönlichen Meldung aufgefordert werden, wenn diese der Vermittlung in eine andere zumutbare Arbeit oder der Arbeitsberatung sowie entsprechender Qualifizierung dienen soll.

Ruhen des Transfer-Kug-Anspruchs (111.26)

(3) Die Aufforderung der AA, deren Nichtbeachtung die Rechtsfolge des [§ 98 Abs. 4 Satz 1](#) nach sich ziehen soll, ist mit einer **Belehrung über die Rechtsfolgen** zu versehen. Für die Aufforderung an die/den

Verfahren Meldeaufforderung (111.27)

- Transfer-Kug-Bezieherin/Transfer-Kug-Bezieher, sich bei einer Vermittlung angemessen zu beteiligen, ist die AA zuständig, bei dem die Anzeige über Arbeitsausfall gem. [§ 99](#) zu erstatten ist und
- Transfer-Kug-Bezieherin/Transfer-Kug-Bezieher ist die Vermittlungsfachkraft zuständig, die die Meldeaufforderung / den -termin bzw. den Vermittlungsvorschlag auslöst.

Über einen Sachverhalt nach [§ 98 Abs. 4 Satz 1](#) ist das OS-Team KIA der für die Bearbeitung des Kug-Antrages zuständigen AA (vgl. [§ 327 Abs. 3](#)) unverzüglich zu unterrichten, wenn die Voraussetzungen für den Eintritt einer Sperrzeit gegeben sind. Vom OS-Team KIA ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Bescheid zu erteilen und die Durchschrift dieses Bescheides ist dem Betrieb / der Transfergesellschaft zu übersenden. Darauf ist zu vermerken, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der in dem Bescheid angegebenen Sperrzeit kein (Transfer)Kug erhalten kann.

(4) Nach [§ 98 Abs. 4 Satz 3](#) (Verweisung Transfer-Kug – [§ 107 Abs. 1](#) und [§ 111 Abs. 4](#)) sind die für das Alg geltenden Vorschriften über die **Sperrzeit** anzuwenden. Das gilt für eine **Vermittlung in ein Zweitarbeitsverhältnis** und für eine Vermittlung in ein **Dauerarbeitsverhältnis** gleichermaßen. Danach sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Kug-Bezug ausgeschlossen, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der AA verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Im Falle der Sperrzeit ruht das Kug für die in [§ 159](#) genannte Dauer (12 / 6 Wochen bzw. 3 Wochen).

Sperrzeit (111.28)

(5) Die Rechtsfolgebelehrung **beim Transfer-Kug** fußt im Fall des **Meldeversäumnisses** auf den [§ 111 Abs. 9](#) i.V.m. [§ 107](#) und [§ 159](#)

Rechtsfolgebelehrung (111.29)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

[Abs. 1 Nr. 8](#) und im Fall der **Arbeitsablehnung** auf den [§ 111 Abs. 9](#) i.V.m. [§ 98 Abs. 4 Satz 3](#) und [§ 159 Abs. 1 Nr. 2](#).

2.12 Steinkohlenbergbau

(1) Die Regelung stellt klar, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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](#) Transfer-Kug erhalten können ([Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008](#) BGBl. I Nr. 64, Seite 2917).

(2) Des Weiteren bedingt die Sonderregelung des [§ 111 Absatz 5](#) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, dass für diesen Personenkreis die **Arbeitsuchendmeldung nicht erforderlich** ist.

**Steinkohlenbergbau
(111.30)**

2.13 Vermittlungsvorschläge und Qualifizierungsangebote

(1) Grundlage für ein individuelles Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebot ist das Profiling. Die Ergebnisse des Profilings sind im Bildungsplan festzuhalten. Dabei sollen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglichst frühzeitig einsetzen. Die Festlegung von Weiterbildungsmaßnahmen und Beschäftigungen zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber ist im Vorfeld mit der AA abzustimmen. Nur durch ein abgestimmtes Handeln bei der Festlegung der geeigneten Fördermaßnahmen können optimale Qualifizierungsergebnisse und nachhaltige Integrationserfolge erzielt werden.

(2) Im Bildungsplan sind durch die Transfergesellschaft/den Arbeitgeber die während des Profilings erhobenen Bildungsbedarfe aller Transferteilnehmerinnen und Transferteilnehmer zu erfassen. Ein voraussichtlicher Starttermin, die voraussichtliche Dauer der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen und der Bildungsträger sind ebenfalls zu erfassen.

Der Bildungsplan ist zeitnah nach dem Profiling, in regelmäßigen Austausch mit der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator abzustimmen ([§ 111 Abs. 7 Satz 4](#)). Er ist über die gesamte Dauer der Maßnahme fortzuschreiben und bei Änderungen mit der Agentur für Arbeit abzustimmen.

(3) 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.

Anbieten von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (111.31)

**Bildungsplan
(111.32)**

kein Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen (111.33)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) [§ 111a](#) sieht eine Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen während des Transfer-Kug-Bezugs vor. Näheres hierzu ist in der Fachlichen Weisungen Förderung der beruflichen Weiterbildung veröffentlicht. Der Transferträger hat die Möglichkeit aus dem Qualifizierungsbudget Maßnahmen zu fördern, die nicht zertifiziert sind.

Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (111.34)

(5) Qualifizierung kann auch durch die zeitlich begrenzte Beschäftigung einer Kurzarbeiterin/eines Kurzarbeiters bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Voraussetzung für die Weiterzahlung von Transfer-Kug ist jedoch, dass die kurzarbeitende Person kein Arbeitsentgelt bezieht und die Beschäftigung 6 Monate nicht überschreitet. Der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) hat die für den Betriebsrat zuständige AA vor Aufnahme der Beschäftigung über die Qualifizierungsinhalte zu informieren ([§ 111 Abs. 7 Satz 4](#)). 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.

zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (111.35)

(6) 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 Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter verliehen wird. Wird eine Transfer-Kug-Bezieherin/ein Transfer-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.

direkte Arbeitnehmerüberlassung nicht zulässig (111.36)

(7) Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, Transfer-Kug-Bezieherinnen und Transfer-Kug-Bezieher Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten ([§ 111 Abs. 7 Satz 1](#)), sollen zum einen passive **Kurzarbeit** verhindert und zum anderen Arbeitsplatzangebote akquiriert werden, die der BA nicht gemeldet wurden. Dadurch soll der aktivierende Ansatz des Transfer-Kug gestärkt werden. Es handelt sich hierbei um eine Ausführungsbestimmung zu [§ 111 Abs. 3 Nr. 2](#) und ist daher Bestandteil der betrieblichen Voraussetzungen. In der Praxis wird daher zu prüfen sein, ob der Arbeitgeber dieser Verpflichtung generell nachgekommen ist. Der Arbeitgeber kann auch für die Erbringung der Vermittlungsleistungen einen Dritten beauftragen. Nur dann, wenn die Feststellungen (z.B. anlässlich von Prüfungen der Leistungsanträge im Betrieb) ergeben, dass der Arbeitgeber entgegen seiner im Leistungsantrag abgegebenen Erklärung keine Vermittlungsvorschläge unterbreitet hat, können leistungsrechtliche Konsequenzen zu einer Aufhebung der Entscheidung dem Grunde nach führen. Die Nachweisführung erfolgt in Form der monatlichen Zwischenberichte (siehe Absatz 14).

Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen (111.37)

(8) Die **Vermittlung** von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der beE in Arbeit auf dem ersten oder geförderten Arbeitsmarkt bei gleichzeitig ruhendem Arbeitsverhältnis zur beE ist möglich (vgl.

Zweiterbeitsverhältnis, Rückkehrrecht (111.38)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

[§ 98 Abs. 4](#)). Während der Dauer des **Zweiterbeitsverhältnisses** ist die Gewährung von Transfer-Kug ausgeschlossen; den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann aber nach Rückkehr in die beE das Transfer-Kug erneut im Rahmen der Dauer der Bezugsfrist der beE gewährt werden.

(9) Der besondere Status der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter in einer beE erfordert nicht ein ausdrückliches **Einverständnis des Arbeitgebers** und der jeweiligen Kurzarbeiterin/des jeweiligen Kurzarbeiters für eine Vermittlung in ein Dauerarbeitsverhältnis oder befristetes Zweitarbeitsverhältnis. Insofern ist eine Einverständniserklärung entbehrlich.

Einverständniserklärung für Vermittlung nicht notwendig (111.39)

(10) Das Transfergeschehen weist in der Förderungs-/ Betreuungscharakteristik gegenüber den sonstigen Instrumenten des [SGB III](#) Besonderheiten auf, so dass die Zumutbarkeit von Beschäftigungen, die während des Bezugs von Transfer-Kug angeboten werden, eigenständig auszulegen ist. Hervorzuheben ist z.B., dass die Bezieherinnen und Bezieher von Transfer-Kug in einem Arbeitsverhältnis mit Entgeltanspruch zu einer Transfergesellschaft stehen. Sowohl der Transfergesellschaft als auch der AA obliegt die gesetzliche Verpflichtung, eine schnellst- und bestmögliche, aber auch nachhaltige Integration in Arbeit herbei zu führen. Mit den nachfolgenden Regelungen wird den unterschiedlichen Interessen ausgewogen Rechnung getragen.

zumutbare Beschäftigungen (111.40)

Ein Stellenangebot ist für Transfer-Kug-Bezieherinnen und Transfer-Kug-Bezieher dann **nicht zumutbar**, wenn

- die individuelle restliche Verbleibdauer in der beE länger als die Dauer der angebotenen befristeten Beschäftigung ist oder
- das erzielbare Bruttoarbeitsentgelt bei einem Vermittlungsvorschlag für ein Dauer- oder befristetes Arbeitsverhältnis die Höhe des Bruttoarbeitsentgeltes in der Transfergesellschaft unterschreitet.

Die Zumutbarkeit des Arbeitsangebotes kann sich darüber hinaus anhand des Maßstabes der in [§ 140](#) genannten Gründe ergeben, soweit diese auf den Bezug von Transfer-Kug übertragbar sind. Darunter können insbesondere personenbezogene Gründe fallen.

(11) Die Vermittlungsfachkraft hat, in den Fällen, in denen Stellenangebote diesen Grundsätzen nicht entsprechen, den Vermittlungsvorschlag ohne Rechtsfolgenbelehrung zu unterbreiten. Sollten sich Transferbeschäftigte auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsaufnahme berufen, haben sie dies gegenüber der Vermittlungsfachkraft vorzutragen. Die Nachweisführung wird dann durch einen Datenabgleich mit den im OS-Team KIA vorhandenen Unterlagen erbracht.

Prüfung Zumutbarkeit (111.41)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

(12) Von der Transfergesellschaft / dem Arbeitgeber sind die **Formulare** „Schriftliche Erklärungen zur Arbeitsuchendmeldung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ([Kug 200a](#))“ und die „Einverständniserklärung zur Einschaltung eines Dritten ([Kug 200b](#))“ rechtzeitig vor Übertritt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die beE der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator zuzuleiten. Die Dokumente sind anschließend unverzüglich der jeweils zuständigen Eingangszone und dem OS-Team KIA weiterzuleiten.

(13) Für eine erfolgreiche und abgestimmte Integration der Beschäftigten ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Transfergesellschaft und AA zwingend erforderlich. Hierbei sind insbesondere die Verpflichtungen nach [§ 111 Abs. 7 Satz 4](#) und der Stand der Integrationsbemühungen zu thematisieren. Zu Beginn der beE ist ein Zeitplan für einen regelmäßigen Austausch zwischen Transfergesellschaft und der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator zu vereinbaren.

Regelmäßige Gespräche (111.42)

Die Austauschgespräche sollen zu folgenden Terminen durchgeführt werden:

1. Im ersten Monat
2. anlassbezogen und spätestens nach der Hälfte der Laufzeit der beE und
3. zum Abschluss innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der beE.

(14) Die Transfergesellschaft führt nach einem mit der AV-Koordinatorin/dem AV-Koordinator vereinbarten Zeitplan jeweils zeitnah Folgendes durch:

Termine (111.43)

1. elektronische Datenübertragung von Personendaten per Massendatenübergabe an die AA,
2. Erfassung der Daten über „Einschaltung Dritte T“ nach dem Profiling und vor Übertritt in die beE, im begründeten Ausnahmefall zeitnah nach Übertritt in die beE,
3. Erstellung und Übermittlung eines Bildungsplans nach den durchgeführten Profilings bei festgestellten Qualifizierungsbedarfen. Der Bildungsplan ist im Verlauf zu ergänzen, anzupassen und fortzuschreiben,
4. Erstellung und Übermittlung eines monatlichen Zwischenberichtes als Anhang zum Antrag auf Transfer-Kug über den aktuellen Stand des Integrationsprozesses (unterbreitete Vermittlungsvorschläge, Praktika, Qualifizierungen, ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer),
5. Erstellung eines Abschlussberichtes innerhalb eines Monats nach Ende der Transfergesellschaft zum Ergebnis (Erfolg)



Gültig ab: 26.04.2022

Gültigkeit bis: fortlaufend

des Integrationsprozesses bis zum Ende der beE (Vermittlungen, Praktika, Qualifizierungen, ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Vergleich von geplanter und tatsächlicher Verweildauer in der beE).

Die AV-Koordinatorin/der AV-Koordinator wertet die Unterlagen aus und leitet diese (Bildungsplan und die Berichte) an das Team KIA weiter. Diese Dokumente sind in der EAKTE unter dem Aktentyp T-Kug abzulegen. Bei Auffälligkeiten erfolgt durch die AV-Koordinatorin/den AV-Koordinator eine Abstimmung mit der Transfergesellschaft.

Die monatlichen Zwischenberichte leitet das Team KIA zeitnah zur Auswertung an die AV-Koordinatorin/den AV-Koordinator weiter, diese Dokumente sind ebenfalls in der EAKTE unter dem Aktentyp T-Kug abzulegen.

2.14 Anspruchsausschluss

(1) Mit der Regelung unter § 111 Abs. 8 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den personalabgebenden Betrieb einmünden. Eine Rückkehr in die beE i.S. des [§ 111 Abs. 7 letzter Satz](#) ist damit jedoch ausgeschlossen.

Vorhaltung von Arbeitskräften (111.44)

Gültig ab: 26.04.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 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, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld enden, durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat,
2. der Träger der Maßnahme und die Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
3. der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach [§ 81 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4](#) und [§ 83](#) gelten entsprechend.

(2) Bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes endet, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach [§ 81](#) gefördert werden, wenn

1. die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt und
2. der Arbeitgeber während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach [§ 144](#) ruht während der Zeit, für die ein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld zuerkannt ist.

(3) In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten verringert sich der von dem Arbeitgeber während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes zu tragende Mindestanteil an den Lehrgangskosten abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 und Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 auf 25 Prozent. Wenn ein Insolvenzereignis im Sinne des [§ 165 Absatz 1 Satz 2](#) vorliegt, kann die Agentur für Arbeit abweichend von Satz 1, von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 und von Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten festlegen.

Die Erläuterungen zu [§ 111a](#) sind in den [Fachlichen Weisungen Förderung der beruflichen Weiterbildung](#) enthalten.