

Geschäftsanweisungen

Transferleistungen **(§§ 216a und 216b SGB III)**

- gültig ab 1. Januar 2011 –

Stand: Juni 2011

Herausgeber:

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale – Team SP III 32

Vorbemerkung

Die „Beratungs- und Interpretationshilfen zur Rechtsanwendung und zum Verfahren bei Transferleistungen (Stand Mai 2006)“ wurden ab 1. Januar 2011 durch die vorliegenden Transfer-Geschäftsanweisungen (GA) abgelöst.

Die Neuregelungen zu den Transferleistungen sahen keine Übergangsregelungen vor. Dies bedeutet, dass diese Vorschriften nur in Neufällen anzuwenden sind, die auch erst ab 1.1.2011 entstanden sind. Leistungsfälle, die in 2011 entstehen, die jedoch aufgrund von Sozialplan- oder Interessenausgleichsverhandlungen / Abstimmungsgesprächen etc., der Betriebsparteien aus 2010 herrühren, sind nach der bis 31.12.2010 geltenden Rechtslage bezüglich der Beratungspflicht nach den §§ 216a Abs. 1 Nr. 1 und 216b Abs. 1 Nr. 4 SGB III zu behandeln.

Die nun erste vorliegende Überarbeitung der neugefassten GA beruht auf den zwischenzeitlich gewonnenen Erkenntnissen und rechtlichen Anpassungen. Näheres hierzu ist aus Übersicht „Änderungen der GA“ zu entnehmen.

In der Vergangenheit wurden zum Thema „Beschäftigungstransfer“ etliche nützliche Konzepte und Arbeitshilfen entwickelt. Dies geschah nicht nur durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen der BA, sondern auch durch - oder im Zusammenwirken mit - externen Institutionen (z. B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH in Bottrop - GIB). An dieser Stelle nochmals Danke an die Autoren für deren Zustimmung, dass diese Arbeitsergebnisse (mit entsprechender Kennzeichnung) Bestandteil der Geschäftsanweisung „Transferleistungen“ werden konnten.

Nicht näher bezeichnete Paragraphen beziehen sich auf das Sozialgesetzbuch 3. Buch (SGB III).

Änderungen der GA

- Glossar: Streichung „Erfolgsprämie“ und „Mobilitätshilfe“
- Glossar: Definition „Sprinterprämie“ BAG-Rechtsprechung angepasst
- GA 1 Abs. 2 „Präzisierung der Aufgabenstellung der AA“
- GA 1 Abs. 12 „Beratungspflicht“ i. S. der §§ 216a Abs. 1 Nr. 1 und 2 16b Abs. 1 Nr. 4 bei Betrieben ohne Betriebsrat
- GA 2.1 Abs. 7 Klarstellung „Stilllegung“
- GA 2.3 Abs. 5 Redaktionelle Änderung zur Klärung der Förderansprüche
- GA 2.3 Abs. 7 „Übersicht der Ansprüche mit Förderhöhe bei § 216a“
- GA 2.7 Abs. 4 Berechnungsbeispiele „Qualifizierungskosten“
- GA 3.2.2 Abs. 7 Arbeitsplatz i.S § 73 SGB IX; Ausgleichszahlung
- GA 3.3 Abs. 2 Arbeitsuchendmeldung ab 1.1.2011
- GA 3.3 Abs. 6 und 7 Zumutbarkeitskriterien; Verfahrensschritte zur Prüfung der Sanktionsmöglichkeiten

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	2
Änderungen der GA	3
Inhaltsverzeichnis	4
Anlagen	5
Ziele des Gesetzes	7
Glossar	8
§ 216a Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	12
Gesetzesbegründung	13
Transfermaßnahmen	14
1. Beratungspflicht.....	14
2. Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	20
2.1 Betriebsänderungen i.S. des § 111 BetrVG.....	20
2.2 Bedrohung von Arbeitslosigkeit.....	25
2.3 Transfermaßnahmen	27
2.4 Durchführung von einem Dritten	29
2.5 Sicherung der Durchführung / Erklärung des Trägers	30
2.6 Internes System zur Qualitätssicherung.....	30
2.7 Zuschuss	30
2.8 Förderungs Ausschluss.....	34
2.9 Verhältnis zu anderen Leistungen der Arbeitsförderung.....	34
§ 216b Transferkurzarbeitergeld	36
Gesetzesbegründung	39
3. § 216b Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug).....	42
3.1 Zweckbestimmung (§ 216b Abs. 1).....	42
3.2 Voraussetzungen.....	43
3.3 Vermittlung von Kug-Beziehern.....	56
3.4 Ausschluss von Arbeitnehmern bei fehlender Mitwirkung.....	59

3.5 Anwendung der Sperrzeitvorschriften	59
3.6 Transfer-Kug im Steinkohlenbergbau.....	60
3.7 Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch den Arbeitgeber (§ 216b Abs. 6 Satz 1)	60
3.8 Anbieten von Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten (§ 216b Abs. 6 Satz 2)	61
3.9 Berufliche Qualifizierung, zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (§ 216b Abs. 6 Satz 3)	62
3.10 Anspruchsausschluss bei Besetzung eines anderen Arbeitsplatzes des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens (§ 216 b Abs. 7)	63
3.11 Bezugsfrist (§ 216 b Abs. 8).....	64
3.12 Meldung der Strukturdaten (§ 216b Abs. 9).....	64
3.13 Anwendung der Kug-Vorschriften (§ 216b Abs. 10)	64
4. Verfahren	65
4.1 Beratung	65
4.2 Transfermaßnahmen	66
4.3 Transfer-Kurzarbeitergeld	70
4.4 Schnittstellen im Transfergeschehen	74
4.5 Statistik	77
4.6 Allgemeines zu Transferleistungen	78

Anlagen

Anlage 1	Beratungsvermerk
Anlage 2	Ergänzung zum Beratungsvermerk
Anlage 3	Übersicht „Bundesdurchschnittskostensätze BDKS“
Anlage 4	Arbeitspaket / Profilingbogen
Anlage 4a	Struktur und Ablauf Transferleistungen - Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung
Anlage 4b	„Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung“ („Flyer“)

Anlage 4c	Datenerfassung bei Transferleistungen – Arbeitshilfe für die Eingangszonen
Anlage 5a	Erklärung zur schriftlichen Arbeitsuchendmeldung (Kug 200b)
Anlage 5b	Liste der Teilnehmer an einer Transfergesellschaft (Kug 200a)
Anlage 6	„TransferMappe“
Anlage 7	Rechtsgrundlagen

Ziele des Gesetzes

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt - Beschäftigungschancengesetz - vom 27. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1417) wurden die Regelungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und des Transferkurzarbeitergeldes (Transfer-Kug) modifiziert. Die Neuregelungen sollen die Qualität und Transparenz des Transfergeschehens erhöhen und die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und des Transfer-Kug verbessern, um die Auswirkungen von Personalabbau abzufedern sowie die rechtzeitige Einbindung der AA in das Transfergeschehen sicherstellen.

Glossar

Arbeitsuchendmeldung

Ab 1.1.2011 persönliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug).

Aufstockungsbetrag

Freiwillige Zahlung des personalabgebenden Betriebs um während des Verbleibs in der > Transfergesellschaft das Transfer-Kug aufzustocken.

betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)

Bei der > Transfergesellschaft (externe beE) oder – seltener – beim personalabgebenden Betrieb (interne beE) besondere betriebliche Einheit, deren Träger (Finanzier) der bisherige Arbeitgeber ist.

Betriebsparteien

Vertragsschließende Partner sind Arbeitgeber und Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat der Arbeitgeber und der einzelne Arbeitnehmer) ggf. auch Gewerkschaften, wenn ein Sozialplan als Tarifvertrag abgeschlossen wird („Tarifsozialplan“).

Dreiseitiger Vertrag

Vertrag zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft. Inhalt ist die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber und Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft.

Eigenbeteiligung des Unternehmens

Vom Personal abgebenden Betrieb zur Verfügung gestellte Mittel für die mind. 50%ige Beteiligung an Transfermaßnahmen und zur Finanzierung einer Transfergesellschaft.

Einstiegsprämie

Im Transfersozialplan vereinbarte Zahlungen als Anreiz für den Arbeitnehmer zum Wechsel in die Transfergesellschaft.

ESF-Förderung

Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds, die bei der Gewährung von Transfer-Kug zusätzlich für Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitnehmer beantragt werden können.

Integrationsplan

Auf Grundlage des Profiling erstellt individueller Berufswegeplan, der eine Zielvereinbarung zur Integration des Arbeitnehmers in Arbeit beinhaltet.

Interessenausgleich

Instrument der betrieblichen Mitbestimmung (§ 112 BetrVG). Dient der Vermeidung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer, die von der betrieblichen Restrukturierung betroffenen sind und regelt die Umsetzung der geplanten Betriebsänderung (nicht erzwingbar).

Hat das „Ob“ und „Wie“ sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigten zum Gegenstand. Schriftform erforderlich und von Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterschreiben. Bei Nichteinigung Anrufung der Einigungsstelle > Sozialplan.

Härtefonds

Mittel, die zur Minderung von Härtefällen zur Verfügung stehen, die vom Transfersozialplan nicht abgedeckt werden.

Profiling

Analyse der Stärken und Schwächen (Eingliederungsaussichten) der Teilnehmer. Vor dem Übergang in eine Transfergesellschaft vorgeschrieben.

Qualifizierungsbudget

Die Mittel, die im Transfersozialplan für die Qualifizierung der Arbeitnehmer in der beE vorgesehen sind.

Remanenzkosten

Beiträge zur Sozialversicherung, Lohn- und Gehaltszahlungen während des Urlaubs und an Feiertagen sowie Aufstockungen des Transferkurzarbeitergeldes (werden vom personalabgebenden Betrieb getragen).

Sozialplan

Im Gegensatz zum > Interessenausgleich über Einigungsstelle erzwingbar. Hat die Maßnahmen zur Milderung der durch die Restrukturierung entstehenden Nachteile zum Gegenstand (Abfindungen, Transferleistungen).

„Sprinterprämie“

Kosten die durch ein vorzeitiges Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einer beE eingespart werden, werden dem Arbeitnehmer ganz oder teilweise als Abfindung ausgezahlt (vgl. BAG-Urteil 1 AZR 809/07 vom 10.2.2009). Als finanzieller Anreiz für den Arbeitnehmer, die Beschäftigung in der Transfergesellschaft möglichst schnell durch Arbeitsaufnahme in einem Betrieb oder durch Wechsel in die Selbständigkeit zu beenden.

Transferagentur

Eine Transferagentur wird direkt vom Unternehmen, das Personal abbaut beauftragt oder aber bei einer vom Unternehmen beauftragten Beratungsfirma eingerichtet. Sie berät, vermittelt und betreut die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten während der Kündigungsfrist. Ziel ist es, im Rahmen der Förderung nach § 216a die Vermittlungschancen zu verbessern und den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu verhindern (z. B. Profiling, Planung künftiger Berufsweg, Bewerbungstraining, Akquisition und Vermittlung offener Stellen).

Transfergesellschaft

Ein Unternehmen, dessen Gegenstand die befristete Aufnahme von Arbeitnehmern in ein Arbeitsverhältnis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch Vermittlung und Qualifizierung im Auftrag des Personal abgebenden Arbeitgebers ist. Die juristische Bezeichnung hierfür ist die betriebsorganisch eigenständige Einheit (beE). Es werden auch Bezeichnungen wie Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, Auffanggesellschaft o. Ä. verwendet.

Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)

Zahlung der Agentur für Arbeit an die Arbeitnehmer, um das ausgefallene Entgelt während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft zu ersetzen. Das Transfer-Kug beträgt 60 bzw. 67 % des Nettolohnes, abhängig davon, ob Kinder zu berücksichtigen sind. Die Einzelheiten können dem Merkblatt 8c der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.

TransferMappe

Ordner des Transfer-Kug-Beziehers, in dem die Aktivitäten aller Beteiligten zur Erlangung eines Arbeitsplatzes / Qualifizierungen etc. festgehalten werden. Nützliche Grundlage zur Abbildung des Transfer-/ Qualifizierungsgeschehens und für „griffbereite“ Bewerbungsunterlagen.

Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen finden in der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb statt und umfassen alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich der Arbeitgeber beteiligt. Transfermaßnahmen müssen durch einen Dritten (Träger) durchgeführt werden. Ziel ist es, die Vermittelbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern (> Transferagentur).

Transfersozialplan

Der Transfersozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die die Unterstützung des Transfers der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung regelt. Im Vordergrund steht u. a. die Verwendung von Sozialplanmitteln für Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.

Zweitverhältnis

Während Transferkurzarbeit ist es möglich, dass der Arbeitnehmer ein Zweitverhältnis (neben dem zur Transfergesellschaft) aufnimmt. Das Arbeitsverhältnis zur Transfergesellschaft ruht in dieser Zeit. Es handelt sich in der Regel um eine Form der Arbeitsprobung.

§ 216a Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

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

1. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen,
2. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,
3. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,
4. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und
5. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2 500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

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

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

Gesetzesbegründung**Änderung des § 216a Absatz 1 Satz 1**

Die Änderung in Absatz 1 Satz 1 stellt sicher, dass die AA die Betriebsparteien frühzeitig über arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen zur Eingliederung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer beraten können, zum Beispiel über Vermittlung von Arbeit in Arbeit, ggf. nach vorangegangener Qualifizierung. Die frühe Beratung soll auch dazu beitragen, dass die Fördervoraussetzungen nach § 216a im Interessenausgleich und Sozialplan berücksichtigt werden. Darüber hinaus kann über die Höhe der Leistungen nach § 216a sowie das Verfahren informiert werden.

Änderung des § 216a Absatz 2 Satz 1

Der bisherige Begriff der aufzuwendenden Maßnahmekosten führte in einigen Fällen zu unangemessen hohen Maßnahmekosten. Deshalb bedarf es einer Konkretisierung. Künftig sind die erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten Grundlage für die Berechnung des Zuschusses. Erforderlich sind Maßnahmekosten, wenn keine günstigere Maßnahme verfügbar ist, durch die das verfolgte Ziel gleichermaßen erreicht werden kann. Das Kriterium der Angemessenheit der Maßnahmekosten erlaubt die notwendige Feststellung der Verhältnismäßigkeit zwischen dem verfolgten Ziel und den eingesetzten Mitteln.

Transfermaßnahmen

1. Beratungspflicht

„Verpflichtende Beratung im Vorfeld der Entscheidung von Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen“

(1) Die bis 31.12.2010 geltende Rechtslage sah in § 216a Abs. 4 und § 216b Abs. 5 Satz 3 lediglich eine Beratung der Betriebsparteien auf deren Verlangen vor. In der Folge wurden die Agenturen für Arbeit (AA) häufig erst dann über das Restrukturierungsgeschehen mit **Interessenausgleich** oder **Sozialplan** in Kenntnis gesetzt, wenn der Vertragsabschluss bereits erfolgt war. Hinweise der AA auf integrationsfördernde oder -hemmende Elemente im Interessenausgleich oder Sozialplan konnten dadurch nicht rechtzeitig erfolgen. Die jetzige Rechtslage hat diese Beliebigkeit der Einschaltung der AA beseitigt und den Zeitpunkt für die Einbindung konkretisiert:

Die Betriebsparteien sind nunmehr **verpflichtet sich im Vorfeld der Entscheidung**

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

insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die AA beraten zu lassen. Zum erforderlichen Teilnehmerkreis aus der AA wird auf Nr. 4.1 Abs. 1 verwiesen.

(2) Diese verpflichtende Beratung stellt eine Förderungsvoraussetzung dar, deren Nichteinhaltung einen eigenen Ablehnungstatbestand bildet. Das Transfergeschehen wird damit dreistufig. Im Gegensatz zum bisherigen zweistufigen Verfahren (Transferantrag nach 216a und Abrechnung bzw. Transfer-Kug-Anzeige und Leistungsantrag) kommt noch die vorgeschaltete Stufe der Beratung hinzu.

Die gesetzliche Beratungsverpflichtung

schließt ein

- die Chance der AA die Betriebsparteien so zu beraten, dass im Interessenausgleich / Sozialplan arbeitsmarktpolitische Inhalte zum Transfer der betroffenen Arbeitnehmer vereinbart werden;

schließt aus

- 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.

Eine schnellstmögliche und nachhaltige Integration in das Erwerbsleben für die betroffenen Personen zu erreichen ist das erklärte Ziel der Rechtsänderung. Im Rahmen der Beratung durch die AA werden die Betriebsparteien auf vermittlungsfördernde und -hemmende Inhalte hingewiesen. Die **Gesamtbetrachtung der Ausgestaltung** des Interessenausgleichs / Sozialplans soll ergeben, dass Elemente der Zielsetzung förderlich sind. Der Beratungsinhalt präjudiziert nicht die Entscheidung über die noch erforderliche Anzeige über Arbeitsausfall.

„Elemente der Beratung“

(3) 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) und umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

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

Unterpunkte hierzu werden in einem „Beratungsvermerk“ aufgelistet ([Anlage 1](#)). Dieser von allen Gesprächsteilnehmern gegenzuzeichnende Beratungsvermerk (ggf. mit Ergänzung - [Anlage 2](#) -) vermittelt bezüglich der Gesprächsinhalte und -ergebnisse Rechtssicherheit. Er dient auch dem Nachweis der rechtzeitig erfolgten Beratung i.S. der o.a. Vorschriften. Die von der AA gegebenen Hinweise (die ggf. eine Förderung in Frage stellen könnten) müssen bei der abschließenden Vereinbarung von den Betriebsparteien nicht berücksichtigt werden.

„Vermittlung durch Vorstand der BA“

(4) Nach § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Unternehmer oder der Betriebsrat den **Vorstand der BA** um **Vermittlung** zur Erzielung einer Einigung im Interessenausgleich bzw. Sozialplanverfahren ersuchen. Der Vorstand der BA hat mit Beschluss Nr. 53/2004 vom 23.08.2004 diese Aufgabe auf die Geschäftsführungen der Regionaldirektionen der BA übertragen. Die Aufgabe kann durch die Geschäftsführungen der RD der BA wiederum auf andere Bedienstete der BA übertragen werden:

(HEGA 09/04 - 05 - Übertragung der Aufgabe des Vorstands der BA nach § 112 BetrVG auf die Geschäftsführungen der RD)

„Transfersozialplan“

(5) Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist es wünschenswert, wenn der von den Betriebsparteien aufgrund der Betriebsänderung zu schließende Sozialplan nicht die Abfindungsleistung für den Verlust von Arbeitsplätzen in den Mittelpunkt von Regelungen stellt, sondern den Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung oder in die Selbständigkeit erleichtert (**Transfersozialplan**). Den vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern sollten durch ein im Sozialplan vereinbartes vielfältiges System abgestufter Qualifizierungs- und Transferleistungen (inner- oder außerbetriebliche Qualifizierung, Förderung der Anschlussfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber) neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung (Leistungen, die der Vorbereitung einer selbständigen Existenz des Arbeitnehmers dienen) eröffnet werden. Ziel der Beratung durch die AA muss es daher sein, die Betriebsparteien zu veranlassen, einen Transfersozialplan abzuschließen, der je nach Besonderheit auf die betroffenen Arbeitnehmer zugeschnittene Lösungen zum Ausgleich oder zur Milderung des drohenden Verlusts des Arbeitsplatzes vorsieht. Hierzu bedarf es einer besonders vertrauensvollen Zusammenarbeit.

„Vereinbarung von Transfer-Kug-Maßnahmen mit Beschäftigungsanreizen“

(6) Im Sozialplan sollten möglichst für einen Transfer der Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung förderliche Leistungen vereinbart werden (vgl. jedoch Nr. 1 Abs. 2). Dazu gehört auch ein abgestuftes beschäftigungswirksames Anreizsystem für die Arbeitnehmer, um eine Vermittlung in Arbeit aus der beE heraus zu fördern (z. B. degressiv gestaffelte Abfindungsleistung für die Verweildauer in der beE; Sprinterprämien). Wird die Transfer-Kug-Maßnahme durch eine externe beE (Transfergesellschaft) aufgrund eines dreiseitigen Vertrages (vgl. 3.2.2 Abs. 8) durchgeführt, ist darauf zu achten, dass die Verweildau-

er der Arbeitnehmer in der beE nicht die Kündigungsfrist, die ohne Aufhebungsvertrag einzuhalten wäre, unterschreitet.

„Mitteilung über betriebliche Veränderungen“

(7) Nach § 2 Abs. 3 sollen die Arbeitgeber die AA frühzeitig über **betriebliche Veränderungen**, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. Dazu gehören nach Nr. 4 und 5 d er Vorschrift auch **Mitteilungen** über geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können. Diese Mitteilungsverpflichtungen sind jedoch nicht zwingender Natur (Sollvorschrift). Die Verletzung der Mitteilungspflicht ist nicht sanktionsbewehrt. An die Arbeitgeber ist z. B. anlässlich von Betriebsbesuchen, Gesprächen mit Verantwortlichen des Betriebes usw. zu appellieren, ihrer auch im SGB III verankerten besonderen Verantwortung nachzukommen. Dabei sollte darauf hingewiesen werden, dass wegen der Sensibilität derartiger Mitteilungen diese direkt an die Geschäftsführung der AA gerichtet werden können.

„Mitteilungsverpflichtung im KSchG“

(8) Neben der **Mitteilungsverpflichtung** in § 2 Abs. 3 enthält auch das **KSchG** in § 17 Abs. 3 i. V. m. § 17 Abs. 2 ein besonderes Verfahren der Unterrichtung der AA. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat und die AA im Vorfeld anzeigepflichtigen Entlassung schriftlich zu unterrichten (§ 17 Abs. 3 KSchG). Diese Mitteilung muss mindestens folgende Angaben enthalten (Abs. 2 a.a.O.):

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

Da die AA in die Lage versetzt werden soll, immer erst die Vermittlungsmöglichkeiten in den 1. Arbeitsmarkt zu prüfen, ist selbst in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des § 17 KSchG vorliegen eine Massenentlassungsanzeige erforderlich, wenn die Arbeitnehmer unmittelbar in eine Transfergesellschaft wechseln werden.

Trotz der zwingenden Verpflichtung des Arbeitgebers zur Mitteilung enthält auch das KSchG keine Sanktionen in den Fällen, in denen diese Mitteilung nicht erfolgt oder eine

Massenentlassungsanzeige nicht erstattet wird. In letzteren Fällen sind jedoch alle anzeigepflichtigen Entlassungen rechtsunwirksam.

„Begriff des Interessenausgleichs“

(9) Bei geplanten Betriebsänderungen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren und sich mit ihm zu beraten (§ 111 BetrVG - gilt sowohl für den **Interessenausgleich** als auch für den Sozialplan). Inhalt eines Interessenausgleichs ist die schriftliche Vereinbarung über alle mit der vom Arbeitgeber geplanten Betriebsänderung sich ergebenden Fragen (vgl. „**Glossar**“). Kommt ein Interessenausgleich zustande, enthält er eine genaue Beschreibung der geplanten Betriebsänderung und den Umfang der geplanten Entlassungen. Da der Abschluss eines Interessenausgleichs nicht erzwungen werden kann, kann die Einigungsstelle vermittelnd angerufen werden, ohne dass diese durch Spruch entscheiden kann (§ 112 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 BetrVG). Vgl. auch Nr. 3.2.2 Abs. 4.

„Begriff des Sozialplans“

(10) Die schriftliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern des Betriebs infolge einer vom Arbeitgeber geplanten Betriebsänderung entstehen, ist ein **Sozialplan** (§ 112 Abs. 1. Satz 2 BetrVG). Er regelt für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer den Ausgleich bzw. die Milderung der nachteiligen wirtschaftlichen Folgen und hat die rechtliche Wirkung einer Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Im Gegensatz zum Interessenausgleich ist der Abschluss eines Sozialplanes erzwingbar. Dies geschieht in der Form, dass die Einigungsstelle (Arbeitgeber, Betriebsrat und neutraler Dritter - oftmals ein Arbeitsrichter) letztlich durch Spruch entscheidet (§ 112 Abs. 4 BetrVG).

„Sozialpläne auf Vorrat“

(11) Sehen bereits geschlossene z. B. tarifrechtliche Vereinbarungen das Aufleben von **Sozialplänen** vor, die vor dem 1. Januar 2011 datieren und somit „**auf Vorrat**“ gehalten werden, so gelten für diese Fallgestaltungen die Vorschriften in der vorliegenden Fassung.

„Beratungspflicht i.S. der §§ 216a Abs. 1 Nr. 1 bzw. 216b Abs. 1 Nr. 4 bei Betrieben ohne Betriebsrat“

(12) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, gleichwohl aber Transfermaßnahmen durchgeführt werden sollen, kann die geforderte gesetzliche kollektivrechtliche

Beratungspflicht im Vorfeld der Entscheidung über einen Sozialplan nicht umgesetzt werden. In anderer geeigneter Weise, z.B. durch eine Informationsveranstaltung der AA anlässlich einer Betriebsversammlung, ist dann der Beratungsverpflichtung nachzukommen. In diesen Fällen ist dieser gesetzlichen Voraussetzung Genüge getan, wenn eine individuelle Vertragsunterzeichnung (Transfermaßnahme, „Dreiseitiger Vertrag“) nach dem Zeitpunkt dieser Betriebsversammlung erfolgt.

2. Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

2.1 Betriebsänderungen i.S. des § 111 BetrVG

(1) Für die Anwendung des § 216a ist zunächst Voraussetzung, dass die zu fördernden Arbeitnehmer auf Grund von **Betriebsänderungen** von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Ausnahme Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung – siehe Abs. 10). Als Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG sind - unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendung des BetrVG im jeweiligen Betrieb - folgende betriebliche Maßnahmen anzusehen:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

„Betriebe, die das BetrVG anwenden“

(2) In die Regelungen der §§ 216a und 216b können die Arbeitnehmer einbezogen werden, die von Arbeitslosigkeit auf Grund einer Betriebsänderung nach dem BetrVG bedroht sind. Das sind Arbeitnehmer, die in privatwirtschaftlichen Betrieben, die vom Anwendungsbereich des BetrVG erfasst werden, beschäftigt sind. Das gilt auch für Arbeitnehmer in Betrieben oder Verwaltungen der öffentlichen Hand, die vom BetrVG deshalb erfasst werden, weil sie in privater Rechtsform geführt werden. Das sind privatrechtlich organisierte Betriebe, die der öffentlichen Hand (ausschließlich oder überwiegend, z. B. durch Aktienbesitz) gehören, sowie die so genannten gemischtwirtschaftlichen Betriebe mit privater Rechtspersönlichkeit. In diesen Fällen ist nicht zu prüfen, ob diese Betriebe erwerbswirtschaftlich betrieben werden (§ 216a Abs. 3 Satz 3).

„Betriebe, die das BetrVG nicht anwenden (Unternehmen und Betriebe mit karitativer oder erzieherischer Zielsetzung)“

(3) **Unabhängig von der Anwendung des BetrVG** im jeweiligen Betrieb können auch andere betriebliche Maßnahmen als Betriebsänderungen i.S. des § 111 BetrVG angesehen werden (Ergänzung des § 216a Abs. 1 Satz 3 durch das Vierte Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze vom 19.11.2004). Somit können auch Arbeitnehmer in Betrieben Transferleistungen erhalten, die das BetrVG nicht anwenden. Nach der Geset-

zesbegründung sind damit auch die Arbeitnehmer kirchlicher und kirchennaher Einrichtungen, die nach § 118 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich von der Anwendung des BetrVG ausgeschlossen sind, zu fördern. Das sind die in Wohlfahrtsverbänden (z. B. Caritasverbänden) angeschlossenen privatrechtlich organisierten Unternehmen und Betriebe (z. B. Krankenhäuser, Kindergärten), die karitativen oder erzieherischen Zwecken dienen. Arbeitnehmer dieser Betriebe können Transferleistungen nach den §§ 216a und 216b erhalten, wenn sie von einem Sachverhalt betroffen sind, der mit einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vergleichbar ist. In der Regel sind die einer Betriebsänderung vergleichbaren Sachverhalte in Mitbestimmungs- und Mitarbeitervertretungsgesetzen geregelt.

„Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden“; „Anspruchsausschluss im Öffentlichen Dienst“

(4) Nach § 216a Abs. 3 Satz 3 (§ 216b Abs. 7 Satz 2) können nur die Arbeitnehmer in Betrieben öffentlich-rechtlicher **Unternehmen** gefördert werden, die in **selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben** werden. In derartigen Unternehmen besteht eine Sondersituation. Sie befinden sich in einer Wettbewerbssituation mit privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Förderfähigkeit der dort beschäftigten Arbeitnehmer gewährleistet gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer. Das trifft auf Arbeitnehmer von Verkehrsgesellschaften in öffentlicher Hand und Sparkassen zu. Von einer Förderung bleiben weiterhin die Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes ausgeschlossen, z. B. der BA, der Rentenversicherungsträger, der Krankenkassen (auch Ersatz- und Betriebskrankenkassen) und der Unfallversicherungsträger.

„Arbeitgeber Stationierungskräfte“

Das BMAS hatte entschieden, dass Personalabbaumaßnahmen, die die Zivilbeschäftigten der US-Armee betreffen, grundsätzlich durch Transferinstrumente gemäß den §§ 216a und 216b flankiert werden können, da der Begriff „Öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber“ naturgemäß nur auf bundesdeutsche Institutionen zutreffen kann.

„Ursachen der Betriebsänderung“

(5) Es spielt bei der Anwendung der Vorschriften über Transferleistungen keine Rolle, ob die **Ursachen** für die **Betriebsänderung** in einem wirtschaftlichen Vorgang beruhen, der von außen auf den Betrieb einwirkt (z. B. dauerhafter Nachfrageausfall) oder ob die Gründe für die Betriebsänderung durch innerbetriebliche wirtschaftliche Gründe verursacht wurden (z. B. Steigerung der Produktivität durch Automation, Gewinnmaximierung durch Produktionsverlagerung) oder z. B. durch die Entscheidung des Inhabers des Betriebes, den Betrieb stillzulegen.

„Betriebseinschränkung“; „Umfang des (bloßen)Personalabbaus“

(6) Bei einer **Betriebseinschränkung** wird der Betriebszweck weiter verfolgt, aber die Produktionskapazität, z. B. über eine Leistungsdrosselung oder Abschaltung von Maschinen vermindert. Auch ein **bloßer Personalabbau** kann eine Betriebsänderung i.S. von § 111 Nr. 1 BetrVG sein, auch wenn sächliche Betriebsmittel unverändert beibehalten werden. Es entspricht der Konzeption der Rechtsvorschriften, dass bei einem reinen Personalabbau eine Förderung mit Transferleistungen nur dann erfolgen kann, wenn ein erheblicher Teil der Belegschaft (Ausnahme Kleinbetriebe, die nicht vom BetrVG erfasst werden) von der Betriebsänderung betroffen ist (Urteile des BAG vom 28.3.2006 – 1 ABR 5/05 und vom 31.5.2007 – 2 AZR 254/06). Davon ist dann auszugehen, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, sind die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG mit der Einschränkung, dass bei Großbetrieben (Betriebe mit über 600 Arbeitnehmern) eine Betriebsänderung in Form der Betriebseinschränkung erst bei einer Entlassung von 5 v.H. der Belegschaft angenommen wird. Danach gilt für die Frage, ob eine Betriebsänderung (Betriebseinschränkung) vorliegt, folgende Staffelung:

Betriebe

mit 21 – 59 Arbeitnehmern	6 Arbeitnehmer,
mit 60 – 499 Arbeitnehmern	entweder 10 v.H. der Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer,
mit 500 – 599 Arbeitnehmern	30 Arbeitnehmer,
mit über 600 Arbeitnehmer	5 v.H. der Arbeitnehmer,

die aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen.

Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen.

Findet der Personalabbau in einem wesentlichen Betriebsteil (vgl. Abs. 8) statt, gelten dieselben Größenordnungen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Betriebes der wesentliche Betriebsteil tritt.

Im Rahmen der betrieblichen Restrukturierungsmaßnahme, kann die Festlegung der betroffenen Personen in einer Namensliste erfolgen (§ 1 Abs. 5 KSchG). In dieser besonderen Situation können es die betrieblichen Belange erfordern, dass die Namen der Betroffenen ausgetauscht werden. Allein dieser Austausch der vor der Betriebsänderung betroffenen Personen (Namen) ändert an der **Erfüllung des Quorums** nach § 17 Abs. 1 KSchG nichts.

„Betriebsstilllegung“

(7) Unter **Stilllegung** ist nach herrschender Meinung die Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation aufgrund eines ernstlichen und endgültigen Entschlusses des Unternehmers für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit zu verstehen (BAG, Urteil vom 27.09.1984 - 2 AZR 309/83). Die Weiterbeschäftigung weniger Arbeitnehmer mit Abwicklungsarbeiten steht der Annahme einer Stilllegung nicht entgegen. Nur im Falle einer vollständigen Betriebsstilllegung erübrigt sich die Prüfung des Umfangs der erforderlichen Personalreduzierung.

„Wesentlicher Betriebsteil“

(8) 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. Bei einem **wesentlichen Betriebsteil** braucht es sich nicht um Betriebsabteilungen i.S. des § 171 handeln. Es genügt vielmehr, dass der betroffene Betriebsteil einen Teilzweck erfüllt und einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer beschäftigt oder wirtschaftlich gesehen für den Betrieb von wesentlicher Bedeutung ist, so dass sich auch Auswirkungen auf andere Betriebsteile ergeben. Von einem wesentlichen Betriebsteil ist bei quantitativer Betrachtungsweise dann auszugehen, wenn die Zahl der Beschäftigten den Größenordnungen des § 17 Abs. 1 KSchG entspricht. Bei einer Größenordnung von weniger als 21 Arbeitnehmern liegt ein wesentlicher Betriebsteil vor, wenn darin wenigstens 6 Arbeitnehmer beschäftigt werden (Urteil des BAG vom 7.8.1990 – 1 AZR 445/89). Bei der Einschränkung von wesentlichen Betriebsteilen ist von einem erheblichen Personalabbau auszugehen, wenn die Zahl der von der Personalanpassungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer auch der Relation des § 17 Abs. 1 KSchG entspricht. Bei einer Betroffenheit von weniger als 21 Arbeitnehmer liegt diese vor, wenn mindestens 30 v.H. der Beschäftigten vom Personalabbau betroffen ist (z. B. bei 6 Beschäftigten 2 Arbeitnehmer, bei 10 Beschäftigten 3 Arbeitnehmer).

Beispiele:

Erfüllung der Voraussetzungen für wesentliche Betriebsteile
Beispiele (unter Berücksichtigung der Größenordnungen sowohl für den wesentlichen Betriebsteil als auch der für die Entlassung i. S. des § 17 KSchG)

Anzahl der AN im Gesamtbetrieb	Anzahl AN im Betriebsteil	Zahl der AN, die im Betriebsteil von Anpassungsmaßnahmen betroffen sind	Liegen die Voraussetzungen - hinsichtlich der Größenordnungen - vor?	
			ja	nein
1007	24	7		x
614	72	6		x
499	26	7	x	
20	5	5		x
19	5	1		x

„Kleinbetriebe“

(9) Bei der in § 216a Abs. 1 letzter Satz enthaltenen Definition der Betriebsänderung spielt die Unternehmensgröße keine Rolle. Damit können die Leistungen der §§ 216a und 216b auch an Arbeitnehmer in **Kleinbetrieben** (Betriebe, mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern – vgl. § 111 Satz 1 BetrVG) gewährt werden, wenn in diesen Betrieben eine einer Betriebsänderung vergleichbare Maßnahme durchgeführt wird. Die Größenordnungen des BetrVG bleiben dabei zwar unberücksichtigt, jedoch müssen mindestens 30 v.H. der Beschäftigten von der Personalanpassungsmaßnahme betroffen sein (vgl. Regelung in Abs. 8).

„Auszubildende“

(10) In die Förderung sind auch **Auszubildende** einzubeziehen, die im Anschluss an die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind (§ 216a Abs. 1 Satz 1 ergänzt durch Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23.4.2004 - BGBl. I S. 602). Insoweit braucht dieser Personenkreis nicht von einer Betriebsänderung erfasst worden sein. Damit werden auch Auszubildende nach Abschluss ihrer Berufsausbildung begünstigt, die z. B. bei überbetrieblicher Ausbildung im Konzernverbund nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis zu einem von der Betriebsänderung erfassten Betrieb standen. Andererseits wird damit die (befristete) Einstellung durch Unternehmen unterstützt, die die Ausgebildeten nicht regulär einstellen können,

weil sie über Bedarf ausbilden. Die Ergänzung der Vorschrift soll diesem Personenkreis den Einstieg in Beschäftigung erleichtern. Durch die Änderung wird zugleich erreicht, dass Unternehmen, die aktuell von Umstrukturierungen betroffen sind, nicht ihre Ausbildungskapazitäten im Hinblick auf fehlende Übernahmemöglichkeiten reduzieren.

2.2 Bedrohung von Arbeitslosigkeit

(1) Die Teilnahme an Transfermaßnahmen wird nur für **Arbeitnehmer**, die von **Arbeitslosigkeit** bedroht sind, gefördert. § 17 definiert den Begriff der drohenden Arbeitslosigkeit. Nach § 17 liegt drohende Arbeitslosigkeit nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer

- noch versicherungspflichtig beschäftigt ist.
- alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen muss, d.h. dass Schritte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits eingeleitet sind (z. B. Kündigung ausgesprochen, Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder vereinbarte Namensliste im Interessenausgleich - § 1 Abs. 5 KSchG). Welcher Zeitraum als „alsbald“ anzusehen ist, richtet sich grundsätzlich nach den Umständen des Einzelfalles. Das Wort „alsbald“ deutet nach dem Wortverständnis zwar auf eine gewisse zeitliche Nähe der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hin. Der unbestimmte Rechtsbegriff räumt den AA allerdings einen Beurteilungsspielraum ein. Insoweit sind auch Zeiträume von z. B. 18 oder 24 Monaten als „alsbald“ 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.
- voraussichtlich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos wird. Drohende Arbeitslosigkeit ist nicht anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im selben Betrieb, Unternehmen oder Konzern, sei es am gleichen oder einem anderen Arbeitsort, eine zumutbare Beschäftigung erhalten kann, die die Arbeitslosigkeit verhindern würde.

Arbeitnehmer, die nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses für die Übernahme in eine beE vorgesehen sind, gelten als von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer.

„Wegfall der drohenden Arbeitslosigkeit“

(2) Grundsätzlich muss die **Bedrohung** von **Arbeitslosigkeit** für den geförderten Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der Förderung vorliegen. Um den Weiterbildungserfolg nicht zu gefährden, ist der Zuschuss für die gesamte Dauer der Maßnahme weiterzuzahlen, wenn während der Teilnahme an einer Transfermaßnahme ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Tritt während der Teilnahme an der Transfermaßnahme ein sonsti-

ges Ereignis ein, das zum Wegfall der drohenden Arbeitslosigkeit führt (z. B. Arbeitsaufnahme während der Teilnahme), wird der Zuschuss nur anteilig bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses gewährt, es sei denn der Arbeitgeber ist vertraglich verpflichtet, dem Maßnahmeträger auch in diesen Fällen die Maßnahmekosten in voller Höhe zu zahlen.

„Aufhebungsvertrag nach Beginn der Maßnahmen nach § 216a“

(3) Wird ein Teil der beabsichtigten Transfermaßnahmen vor Abschluss des Aufhebungsvertrages durchgeführt, **ohne dass eine namentliche Festlegung des betroffenen Personenkreises erfolgte** (z.B. Profiling, Finanzierung muss dann von den Betriebsparteien und ohne Förderung der BA getragen werden), steht nach Abschluss des Aufhebungsvertrages und damit bei Vorliegen der konkreten Bedrohung durch Arbeitslosigkeit für weitergehende Qualifizierungen und bei Erfüllen der restlichen Anspruchsvoraussetzungen einer (Rest-)Förderung nach § 216a nichts entgegen.

„Gekündigte Arbeitnehmer (Abs. 4 und 5 zu §§ 216a und § 216b vgl. Nr. 3.2.3)“

(4) In die beE können auch **Arbeitnehmer** einmünden, die bereits vor dem Zeitpunkt des Übergangs in die beE gekündigt waren. Dies gilt jedoch nur solange, wie die Arbeitslosigkeit bei den **gekündigten** Arbeitnehmern nicht eintritt. § 216b bezweckt den nahtlosen Übergang von versicherungspflichtiger Beschäftigung in versicherungspflichtige Beschäftigung ohne Belastung der Versichertengemeinschaft vor dem Übertritt in die beE. Von daher ist ein Arbeitgeber, der eine beE nach § 216b anstrebt, gehalten, freigestellte Arbeitnehmer unverzüglich wieder seinem Direktionsrecht zu unterstellen, um ihre Arbeitslosigkeit (und damit den Bezug von Arbeitslosengeld nach § 143 Abs. 3) zu beenden. Gleiches gilt auch bei einer Freistellung von Arbeitnehmern im Insolvenzverfahren.

„Berücksichtigung von gekündigten Arbeitnehmern bei der Größenordnung nach Nr. 2.1 Abs. 6 ff“

(5) Soweit gekündigte Arbeitnehmer zu den Personen zählen sollen, mit denen Entlassungen nach § 216b Abs. 3 Nr. 2 vermieden werden, können sie nur dann zur Erfüllung der Mindestgrößenordnung (vgl. Nr. 2.1 Abs. 6 ff.) herangezogen werden und sich damit anspruchsbegründend für alle Arbeitnehmer der beE auswirken, wenn ihre Verweildauer in der beE den Zeitraum der Kündigungsfrist übersteigt. Dadurch soll das Bemühen von Betrieben, vorwiegend gekündigte Arbeitnehmer in eine beE einzugliedern, um sich dadurch während der Dauer der Kündigungsfrist insoweit von Personalkosten zu entlasten, verhindert, zumindest erschwert werden. Da bei einer externen beE die Arbeitnehmer in der Regel durch Aufhebungsvertrag aus dem bisherigen Betrieb ausscheiden und somit

auf ihre Kündigungsfrist verzichten, könnte die individuelle Betrachtung einer fiktiven Kündigungsfrist und der Vergleich mit der entsprechenden Verweildauer in der beE dann problematisch sein, wenn im Sozialplan des Unternehmens eine einheitliche Bestandsdauer der beE festgelegt wurde. Insofern bestehen keine Bedenken, wenn in diesen Fällen die im Arbeitsvertrag vereinbarte Verweildauer akzeptiert wird. Es muss hierbei unterstellt werden, dass der Betriebsrat bei dem Zustandekommen der arbeitsrechtlichen Vereinbarung (Sozialplan, sonstige Vereinbarung) regulierend mitgewirkt hat.

„Aufstockung der beE“

(6) Ist eine beE gebildet worden, kann das Transfer-Kug auch solchen Arbeitnehmern gewährt werden, die im Rahmen von Personalanpassungskonzepten aus dem betroffenen Bereich des Betriebes zeitversetzt (z.B. nach einem Stufenkonzept) zur **Aufstockung** in die **beE** einmünden. Die für die Gewährung des Transfer-Kug für diese Arbeitnehmer erforderlichen zwingenden Gründe i. S. d. § 172 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b liegen in einem solchen Fall vor. Die Zahl der Arbeitnehmer, um die die beE aufgestockt werden soll, muss dabei nicht der in § 17 Abs. 1 KSchG geforderten Mindestzahl entsprechen. Soweit das Ausmaß und die betriebliche Situation es erfordern, können auch weitere beE gebildet werden, wenn für sich gesehen in jeder dieser beE die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.

„Vermittlungsvorrang“; „kündigungsbeschränkte Arbeitnehmer“

(7) Der auch bei anderen aktiven Arbeitsförderungsleistungen geltende Vermittlungsvorrang ist stets zu berücksichtigen. Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38). Wegen der in § 38 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 nun aufgenommenen Verpflichtung zur Arbeitsuchendmeldung wird auf die Ausführungen zu § 216b Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 (Nr. 3.2.4 Abs. 3) und die ergänzenden Verfahrensregelungen unter Nr. 4.3.1 verwiesen. Zum Personenkreis der „kündigungsbeschränkten Arbeitnehmer“ wird auf die Ausführungen unter Nr. 3.2.3 Abs. 1 bis 5 verwiesen.

2.3 Transfermaßnahmen

(1) Transfermaßnahmen sind alle **Maßnahmen zur Eingliederung** von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Die Frage, ob die vorgesehenen Maßnahmen der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen (§ 216a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2), ist anhand des vom Arbeitgeber vorzule-

genden **Maßnahmekonzeptes** zu überprüfen. Von einer Einzelfallprüfung ist grundsätzlich abzusehen. In Zweifelsfällen ist der Vermittlungsbereich einzuschalten.

„Längerfristige Maßnahmen“

(2) Die Teilnahme an **Maßnahmen**, die über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen, wird von Beginn an nicht gefördert. Sinn und Zweck der Regelung ist es, durch Transfermaßnahmen im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses den direkten Transfer aus dem alten in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Insofern kommt auch eine teilweise Förderung bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht in Betracht, da die Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt bis zum Ende der Förderung nicht erreicht werden könnte.

„Förderungsfähige Maßnahmentearten“

(3) Insbesondere werden folgende Maßnahmen gefördert:

Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitnehmer (Profiling), auch ergänzt durch Angebote wie Bewerbungstraining, Informationen über den Arbeitsmarkt, Stellensuche usw. (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.

„Art, Umfang und Inhalt der Maßnahmen“

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

Die anlässlich einer Betriebsänderung in einem Sozialplan oder einer sonstigen Betriebsvereinbarung festgelegten Eingliederungsmaßnahmen sind nicht als Einzelmaßnahmen, sondern als eine Transfermaßnahme anzusehen.

„Mindeststandards“; „max. Förderhöhe“

(5) An die Förderung der einzelnen Bestandteile von Transfermaßnahmen sind Mindeststandards mit einer entsprechenden max. Förderhöhe geknüpft. Diese Regelung entspricht der gesetzlichen Forderung nach Qualitätssicherung und Angemessenheit der Kostenerstattung. Eine entsprechende Übersicht befindet sich auf Seite 34 dieser GA.

„Finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers“

(6) Der **Arbeitgeber** hat sich an der Finanzierung der Eingliederungsmaßnahmen in angemessenem Umfang zu beteiligen. Dies schließt eine Förderung aus, wenn die Maßnahmekosten durch eine **finanzielle Beteiligung** Dritter und die Zuschussgewährung abgedeckt würden. Von einer angemessenen Eigenbeteiligung ist dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber die ihm tatsächlich entstehenden Maßnahmekosten (Maßnahmekosten abzüglich evtl. Leistungen Dritter) zu mindestens 50 Prozent trägt. Siehe dazu auch 2.7 Abs. 2.

„Feststellung der Eingliederungsaussichten“

(7) Der Arbeitgeber hat die Maßnahme zur **Feststellung der Eingliederungsaussichten** bis zum Eintritt in die beE (im Ausnahmefall bis zu einem Monat nach Eintritt in die beE) durchzuführen und gemäß § 320 Abs. 4a Satz 2 auf Anforderung der AA das Ergebnis anschließend zeitnah schriftlich mitzuteilen. Diese Ergebnisse sollen die Vermittlung von Arbeit in Arbeit unterstützen und sind deshalb auch den AA zur Verfügung zu stellen. Am Ende der individuellen Teilnahme ist vom Maßnahmeträger ein **Arbeitspaket** nach dem vorgegebenen Muster (siehe [Anlage 4](#)) zu erstellen und der für die Förderung zuständigen AA zu überlassen. Das gilt nur den Fällen, in denen die Transfergesellschaft die Erstellung des vollständigen Bewerberprofils in VerBIS nicht selbst vornimmt (vgl. Nr. 4.1 im „Verfahren“).

2.4 Durchführung von einem Dritten

Der Arbeitgeber darf die **Transfermaßnahmen** nicht selbst durchführen, sondern **muss** sie **einem Dritten** übertragen. Die Auswahl des Dritten obliegt den betrieblichen Akteuren.

2.5 Sicherung der Durchführung / Erklärung des Trägers

Eine Transfermaßnahme kann nicht gefördert werden, wenn zu Beginn der Maßnahme nicht mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass die Eingliederungsmaßnahme bis zu deren geplantem Ende fortgesetzt werden kann.

Bei Veräußerung des Unternehmens, dessen Umwandlung oder bei Ableben eines Einzelunternehmers tritt der Rechtsnachfolger in die Verpflichtung ein.

Vom beauftragten Dritten ist eine Erklärung vorzulegen, dass die für die Durchführung notwendigen Voraussetzungen in räumlicher und personeller Hinsicht vorliegen und bis zum Ende der geplanten Eingliederungsmaßnahme aufrechterhalten werden.

2.6 Internes System zur Qualitätssicherung

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Träger, der für ihn die Transfermaßnahme durchführt, ein **internes System zur Qualitätssicherung** anwendet. Der Träger hat gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, dass sowohl die Zufriedenheit der Teilnehmer am Ende der Maßnahme (Feedback) als auch deren Verbleib erfasst werden. Vom Träger ist der Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme festzustellen und dem Arbeitgeber sowie der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

2.7 Zuschuss

(1) Der Zuschuss ist als **Pflichtleistung an Arbeitnehmer** definiert und beträgt 50 Prozent der **erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten**, maximal 2500 Euro je Teilnehmer.

Der Gesamtzuschuss für eine Transfermaßnahme richtet sich nach den jeweiligen Maßnahmeinhalten, die den Teilnehmern vermittelt werden, der Maßnahmedauer und den daraus individuell entstehenden Kosten sowie der entsprechenden Teilnehmerzahl.

Es sind somit die jeweiligen Kostensätze je Teilnehmer, die dem Arbeitgeber vom beauftragten Dritten in Rechnung gestellt werden, zugrunde zu legen, die Zuschüsse je Teilnehmer zu ermitteln und zu einem Gesamtzuschuss zu addieren. Diese grundsätzliche Berechnungslogik wird bei der Abrechnung in **coLei PC Saison-Kug** berücksichtigt.

„Maßnahmekosten“; „Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit“

(2) Es werden ausschließlich **diejenigen erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten** bezuschusst, die dem Arbeitgeber tatsächlich entstanden sind. Wird ein Teil der Kosten durch Leistungen Dritter (z. B. über Länderprogramme, überbetriebliche Fonds) abgedeckt, ist dieser bei den für die Förderung maßgeblichen Kosten nicht zu berücksichtigen. Sonstige Kosten des Arbeitgebers (Bereitstellung von Räumen, Kosten

für Verwaltungspersonal usw.) sowie Beiträge zur Unfallversicherung an die Berufsgenossenschaften gehören nicht zu den Maßnahmekosten und können somit nicht in die Förderung einbezogen werden. Kosten zur Sicherstellung des Lebensunterhalts der Teilnehmer während der Maßnahme werden nicht gefördert. Durch die maßgebliche finanzielle Eigenbeteiligung des Arbeitgebers wird gewährleistet, dass bei der Auswahl der Eingliederungsmaßnahmen durch die betrieblichen Akteure **Sparsamkeits- und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte** ausreichend berücksichtigt werden. Eine zusätzliche Überprüfung durch die Agenturen für Arbeit ist nicht erforderlich.

Kat.	Maßnahme	Zielsetzung	Inhalte	Methoden/Lernmittel	Dauer	Förderungsfähiger Betrag
A	Profiling (zeitlich der Transfer-Beratung vorgeschaltet)	<ul style="list-style-type: none"> • Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, der Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen • Aussagekräftige vollständige VerBIS-Eintragungen 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Tests, wie z.B. Selbsteinschätzungstest, Berufsfeldtest, Intelligenz-Struktur-Test zum Erfassen intellektueller Stärken/Schwächen • Einzelgespräch/-beratung • Skripte, verschieden 	In der Regel 2 Tage (bei Vollzeit)	50 % aus max. 400,00 €
B	Transferberatung	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		ges. 10 Stunden	50 % aus max. 900,00 €
C	Datenerfassung in VerBIS / Transfer-Mappe (nur im Zusammenhang mit einer anschließenden § 216b Maßnahme)	<ul style="list-style-type: none"> • Minimierung des Arbeitsaufwandes für die Transfergesellschaft und die AA • Aufwandsentschädigung für die Transfergesellschaft 	40,-€ als Aufwandsentschädigung für die Transfergesellschaft (30,00 €) GA 3.2.2 Abs. 15			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	Förderungsfähiger Betrag
D	Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungsaussichten 	z.B. Bewerbungstraining und Qualifizierungsmaßnahmen in Anlage 3			100% des in Anlage 3 gen. Bundesdurchschnittskostensatzes

Die vorstehende Übersicht verdeutlicht das Zusammenwirken der einzelnen Förderkomponenten. So kann – bei Vorliegen der geforderten Standards - für das Profiling, die Transferberatung und die Datenerfassung in VerBIS ein max. Förderungsbetrag in Höhe von 1.340,- € abgerechnet und mit 50% gefördert werden.

Die vorstehenden Beträge können nicht für anderweitige Beratungs- oder Betreuungskosten als förderungsfähiger Maßnahmebestandteil abgerechnet werden. Sollten z.B. im Rahmen der Transferberatung mehr als 10 Std. Einzelberatung für erforderlich erachtet werden, so sind diese zusätzlichen Aufwendungen vom beauftragenden Betrieb zu tragen.

„Berechnung Qualifizierungskosten“

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

Beispiel 1

„Qualifizierung in MS Word“; durch Dritten folgende Rechnung:

80 Std. x 8,00 € = 640,- €.

Vergleichsberechnung gem. GA 2.7 Abs. 3 folgendes Ergebnis:

80 Std. x 4,48 € = 358,40 €.

Gesetzlicher Obersatz nach § 216a Abs. 2 SGB III (50 % Begrenzung) =

320,00 € (max. Förderbetrag)

Beispiel 2

„Qualifizierung in MS Word“; durch Dritten folgende Rechnung:

80 Std. x 10,00 € = 800,-- €.

Vergleichsberechnung gem. GA 2.7 Abs. 3 folgendes Ergebnis:

80 Std. x 4,48 € = 358,40 €.

Gesetzlicher Obersatz 50 % Begrenzung = 400,00 € - aber Begrenzung auf angemessen und erforderlich = 358,40 € (max. Förderbetrag).

„Vorsteuerabzug (§ 15 UstG)“

(5) Umsatz- und Mehrwertsteuerbeträge können nicht gefördert werden. Bei der Abrechnung der Maßnahmekosten sind eventuell aufgeführte Mehrwertsteuerbeträge abzuziehen.

2.8 Förderungsausschluss**„Eigeninteresse des Arbeitgebers“**

Die Förderung darf nicht dazu führen, dass Unternehmen eine im **Eigeninteresse** stehende spezifische Fortbildung ihrer Arbeitnehmer zu Lasten der Beitragszahler finanzieren.

Eine Förderung scheidet daher aus, wenn die von der Stilllegung eines Produktionszweiges, eines Betriebsteils oder eines Betriebs betroffenen Arbeitnehmer für eine Beschäftigung im selben Betrieb/Unternehmen oder Konzern qualifiziert werden sollen. Im Falle einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ist eine Interessenbindung in der Regel dann auszuschließen, wenn das Ziel der Maßnahme auf eine Beschäftigungsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

Ein weiterer Ausschluss liegt vor, wenn der **Arbeitgeber** durch die Förderung von bestehenden Verpflichtungen entlastet würde. Ist aus vertraglichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen oder sozialplanähnlichen Vereinbarungen ersichtlich, dass der Arbeitgeber sich zur alleinigen Finanzierung von Eingliederungsmaßnahmen bereit erklärt hat, ist eine Förderung ausgeschlossen.

Zum Ausschluss von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes nach § 216a Abs. 3 Satz 3 siehe 2.1 Abs. 4.

2.9 Verhältnis zu anderen Leistungen der Arbeitsförderung

(1) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind zur Vermeidung einer Doppelförderung **andere Leistungen** der aktiven **Arbeitsförderung** mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen. Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen dienen dem unmittelbaren Transfer der Arbeitnehmer aus Arbeit in Arbeit. Demzufolge können Teilnehmer während der Eingliederungsmaßnahme nach § 216a individuelle Leistungen der Arbeitsförderung nicht erhalten.

„Ausschluss der Förderung während Transfer-Kug“

Dies **schließt** umgekehrt auch **aus**, dass die Teilnahme an Transfermaßnahmen für Arbeitnehmer **gefördert wird**, die **Transfer-Kug** nach § 216b beziehen. Lässt ein Arbeitge-

ber von einem Dritten für seine Arbeitnehmer, die im Kurzarbeitergeldbezug stehen, Profilingmaßnahmen durchführen, können diese nicht über § 216a gefördert werden.

„Vorrang gegenüber § 417 Nr. 2“

(2) Liegen die Voraussetzungen nach § 216a vor, ist die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen **vorrangig** gegenüber der nach § 417 Nr. 2 zu erbringen.

„Andere Leistungen der Arbeitsförderung nach Beendigung der Transfermaßnahme“

(3) Wurde durch die Teilnahme an Transfermaßnahmen eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht erreicht, können für die Arbeitnehmer weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gemäß den entsprechenden Bestimmungen gewährt werden. Treten die Arbeitnehmer nach Beendigung einer Transfermaßnahme in eine beE ein und beanspruchen Transfer-Kug nach § 216b, gelten die Regelungen unter 3.8.

§ 216b Transferkurzarbeitergeld

(1) Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten haben Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen (Transferkurzarbeitergeld), wenn

1. und solange sie von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
4. sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen und
5. der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

(2) Ein dauerhafter Arbeitsausfall liegt vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 216a Abs. 1 Satz 3 die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen.

(3) Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn

1. in einem Betrieb Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung durchgeführt werden,
2. die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden,
3. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

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

1. von Arbeitslosigkeit bedroht ist,
2. nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt oder
 - b) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,

3. nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und

4. sich vor der Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aus Anlass der Betriebsänderung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend meldet und an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen hat; können in berechtigten Ausnahmefällen trotz Mithilfe der Agentur für Arbeit die notwendigen Feststellungsmaßnahmen nicht rechtzeitig durchgeführt werden, sind diese im unmittelbaren Anschluss an die Überleitung innerhalb eines Monats nachzuholen.

§ 172 Abs. 1a bis 3 gilt entsprechend.

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

(5) Für die Anzeige des Arbeitsausfalls gilt § 173 Abs. 1, 2 Satz 1 und Abs. 3 entsprechend. Die Anzeige über den Arbeitsausfall hat bei der Agentur für Arbeit zu erfolgen, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat.

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

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

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

Bei der Festlegung von Maßnahmen nach Satz 3 Nummer 1 und 2 ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. Nimmt der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die das Ziel der anschließenden Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber hat, steht bei Nichterreichung dieses Zieles die Rückkehr des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb seinem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

(7) Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden, um anschlie-

ßend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns zu besetzen. § 216a Abs. 3 Satz 3 gilt entsprechend.

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

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

(10) Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, finden die für das Kurzarbeitergeld geltenden Vorschriften mit Ausnahme der ersten beiden Titel und des § 182 Nr. 3 Anwendung.

Gesetzesbegründung

Änderung des § 216b Absatz 1 Nummer 4

Durch die Änderung wird sichergestellt, dass die AA die Betriebsparteien so früh wie möglich über die Fördermöglichkeiten und Fördervoraussetzungen nach § 216b beraten können (zum Beispiel ob der mit der Durchführung beauftragte Transferanbieter die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt). Sofern ein Interessenausgleich oder Sozialplan ausgehandelt wird, ist gewährleistet, dass die Beratung durch die AA vor Abschluss der Verhandlungen erfolgt. Die Voraussetzung der Beratung über die Vereinbarung eines die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleichs oder Sozialplans betont die Zielrichtung des § 216b, die Arbeitnehmer so früh wie möglich von Arbeit in Arbeit zu vermitteln. Hierdurch soll auch gewährleistet werden, dass dem Eingliederungsgedanken besser Rechnung getragen werden kann.

Änderung des § 216b Absatz 3 Nummern 3 und 4

Durch die Regelung wird sichergestellt, dass der vom ehemaligen Arbeitgeber beauftragte Transferanbieter oder die im Betrieb geschaffene Einheit die organisatorische und finanzielle Gewähr für eine erfolgreiche Eingliederungsarbeit bietet. Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederungstätigkeit ist - unabhängig von den Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarktes - vor allem eine der Anzahl der übernommenen Arbeitnehmer entsprechende angemessene Infrastruktur des Trägers zur Umsetzung des Eingliederungskonzepts. Hierzu zählen beispielsweise die Gewährleistung eines Betreuungsschlüssels von mindestens 1:50, der Einsatz von qualifizierten Beratern oder die Anwendung von Anreizsystemen zur frühzeitigen Arbeitsaufnahme.

Durch die Regelung über die ausreichende Mittelausstattung wird gewährleistet, dass der beauftragte Transferanbieter die Fähigkeit hat, seinen Verbindlichkeiten nachzukommen und insbesondere die übernommene Eingliederungsaufgabe zu erfüllen.

Weitere Voraussetzung für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld ist, dass ein internes Qualitätssicherungssystem angewendet wird. Dabei soll zum einen am Ende der Maßnahmen die Zufriedenheit der Teilnehmer und des ehemaligen Arbeitgebers systematisch erhoben werden. Zum anderen sollen die Beratungsinhalte und Aktivitäten sowie Vermittlungserfolge und die Verbleibsquote sechs Monate nach Abschluss der Maßnahmen dokumentiert werden. Die Daten zum Maßnahmeerfolg sollen sowohl dem ehemaligen Arbeitgeber als auch der BA zur Verfügung gestellt werden. Dies fördert die Transparenz und Vergleichbarkeit der angebotenen Maßnahmen und führt zu einem effektiveren Einsatz der Mittel sowohl des ehemaligen Arbeitgebers als auch der BA.

In den Geschäftsanweisungen der BA sollen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu diesen betrieblichen Voraussetzungen bundeseinheitliche Kriterien formuliert werden, die die örtlichen AA in die Lage versetzen, über das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen zu entscheiden. Erfüllen Transferanbieter nicht die betrieblichen Voraussetzungen, kann Transfer-Kurzarbeitergeld künftig nicht gezahlt werden.

Änderung des § 216b Absatz 4 Nummer 4

Die Änderung verpflichtet Bezieher von Transferkurzarbeitergeld, sich bei der AA arbeitssuchend zu melden. Mit dieser Arbeitssuchendmeldung machen Bezieher von Transferkurzarbeitergeld ihren Anspruch auf Vermittlung nach § 35 geltend.

Änderung des § 216b Absatz 4a

Die Rechtsänderung entspricht der kohlepolitischen Verständigung vom 7. Februar 2007 und ermöglicht die im Zusammenhang mit der Rahmenvereinbarung „Sozialverträgliche Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus in Deutschland“ vom 14. August 2007 und § 5 Steinkohlefinanzierungsgesetz unterstellte übergangsweise einjährige Kurzarbeitsphase vor Gewährung des Anpassungsgeldes. Fortsetzung siehe GA 3.6.

Änderung des § 216b Absatz 6

Durch die Änderung wird die Bedeutung der frühzeitigen Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit betont. Während der Phase des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes gilt es, alle verfügbaren Ressourcen zu mobilisieren, um einen möglichst zügigen Übergang in eine Weiterbeschäftigung zu erreichen. Aus Gründen der Qualitätssicherung wird klargestellt, dass als geeignet für die Weiterbildung die Qualifizierungsmaßnahmen angesehen werden, die nach den §§ 84 und 85 bereits für die Förderung der beruflichen Weiterbildung zugelassen sind. Hier wird auf das seit 2004 durch Einführung der AZWV praktizierte Verfahren verwiesen. Auf dieser Grundlage kann auf das ausdifferenzierte Angebot der verschiedenen am Markt tätigen Bildungsträger zurückgegriffen werden. Wie bisher bleiben betriebliche Beschäftigungen, die ausdrücklich der beruflichen Qualifizierung am Arbeitsplatz („training on the job“) dienen, möglich. Bei der Festlegung konkreter Maßnahmen zur Qualifizierung ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen. Es sollte Einvernehmen zwischen Transferanbieter und der Agentur für Arbeit hergestellt werden. Hierdurch werden Divergenzen zu regionalen Arbeitsmarktentwicklungen und vorhandenen Bildungszielplanungen der Agentur für Arbeit vermieden. Ziel ist es, durch widerspruchsfreie Entscheidungen eine Qualifizierung am Bedarf vorbei zu vermeiden.

Änderung des § 216b Absatz 9

Mit der Neufassung des Absatzes 9 wird die Transparenz im Leistungssystem erhöht, weil die örtlichen AA nun monatlich statistische Meldungen zu wirkungsrelevanten Daten erhalten. Darüber hinaus werden mit dem ersten Antrag Daten zur betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit und zum personalabgebenden Betrieb übermittelt. Die Auswertung der Daten durch die Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich, um einen möglichst effektiven und effizienten Einsatz von Mitteln der Versichertengemeinschaft zu erzielen.

Um den Aufwand der Arbeitgeber beziehungsweise der Transferanbieter möglichst gering zu halten, wird die statistische Meldung monatlich zusammen mit dem Antrag abgegeben. Daten, die während des Bezugs des Transferkurzarbeitergeldes unverändert bleiben (zum Beispiel Daten zur Struktur - wie interne oder externe betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit und Anzahl der zu Beginn darin zusammengefassten Arbeitnehmer -, Daten zur Größe oder die Betriebsnummer des personalabgebenden Betriebs), müssen künftig nur einmalig mit dem ersten Antrag mitgeteilt werden.

3. § 216b Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)

3.1 Zweckbestimmung (§ 216b Abs. 1)

§ 216b Abs. 1 beschreibt den arbeitsmarktpolitischen **Zweck** der Regelung. Das Transfer-Kug dient einmal dazu, bei den von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmern die Entlassung zu vermeiden und zum anderen dazu, im Rahmen des Bezuges von Transfer-Kug die Vermittlungsaussichten zur Eingliederung zu fördern. Durch das Transfer-Kug soll ein Transfer von der bisherigen Beschäftigung bei einem von einer Betriebsänderung nachteilig betroffenen Betrieb hin zu einer neuen Beschäftigung in einem anderen Betrieb mit positiven Beschäftigungsperspektiven erleichtert werden. Damit gehört die Leistung zu den Instrumenten der präventiven Arbeitsmarktpolitik, d.h. den Leistungen der Arbeitsförderung zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, die z. B. bei Transfersozialplänen eingesetzt werden. Durch die Betonung des Transfercharakters wird klargestellt, dass die Zielrichtung der Regelung nicht darauf ausgerichtet ist, Entlassungen sozialverträglich zu begleiten und damit die passive Kurzarbeit zu fördern, sondern vorrangig die Eingliederung auf dem 1. Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Um mögliche Vermittlungshemmnisse feststellen zu können, müssen die Arbeitnehmer vor der Überleitung in eine beE eine Maßnahme zur Feststellung ihrer Eingliederungsaussichten durchlaufen. Im Rahmen dieser Maßnahme festgestellte Qualifizierungsdefizite sollen durch eine vom Arbeitgeber der beE angebotene Maßnahme zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten beseitigt werden. Die unter Nr. 1 bis Nr. 3 genannten einzelnen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transfer-Kug orientierten sich an der Systematik der Vorschriften über das konjunkturelle Kurzarbeitergeld in § 169. Soweit nichts anderes geregelt wurde, finden die für das konjunkturelle Kug geltenden Vorschriften mit Ausnahmen der ersten beiden Titel (§§ 169 – 176) und des § 182 Nr. 3 (Verordnungsermächtigung) Anwendung (§ 216b Abs. 10). Mit der Ergänzung der Nr. 4 um die verpflichtende Arbeitsuchendmeldung als Anspruchsvoraussetzung für den Transfer-Kug-Bezug wird eine gesetzliche Lücke geschlossen. Nunmehr wird die BA in die Lage versetzt, eine fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers an der Eingliederung mitzuwirken, festzustellen und diese Bereitschaft ggf. mit Sanktion einzufordern. Es wird verdeutlicht, dass die Aufnahme in eine beE der frühest- und bestmöglichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dient und so hilft, Leistungen der Versicherungsgemeinschaft einzusparen. Die Verantwortung des Arbeitnehmers an einer zielführenden Mitgestaltung des Eingliederungsprozesses wird hervorgehoben.

3.2 Voraussetzungen

3.2.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 216b Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 2)

(1) Ein dauerhafter Arbeitsausfall ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles davon auszugehen ist, dass der betroffene Betrieb in absehbarer Zeit die aufgebauten Arbeitskapazitäten nicht mehr im bisherigen Umfang benötigt. Insofern liegt ein dauerhafter Arbeitsausfall vor, wenn infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 216a Abs. 1 Satz 3 die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfallen (§ 216b Abs. 2). Insofern kommt es auf den tatsächlichen Wegfall des Arbeitsplatzes für den einzelnen Arbeitnehmer und damit auf den Vollzug der Betriebsänderung an. Somit liegen die Voraussetzungen für in die beE einmündenden Arbeitnehmer nicht vor, wenn diese im Rahmen eines Zweitarbeitsverhältnisses auf Arbeitsplätzen des personalabgebenden Betriebes beschäftigt werden. Zur Feststellung der Betriebsänderung siehe 2.1.

(2) Der bei dem einzelnen Arbeitnehmer vorliegende dauerhafte **Arbeitsausfall** muss auch **unvermeidbar** sein. Dies kann regelmäßig dann angenommen werden, wenn für den einzelnen Kurzarbeiter infolge der Betriebsänderung der Arbeitsplatz weggefallen ist, d.h. im Betrieb keine Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer mehr bestehen.

(3) Der dauerhafte unvermeidbare Arbeitsausfall muss auch mit einem **Entgeltausfall** einhergehen. Dabei muss der Entgeltausfall nicht dem Arbeitsausfall entsprechen (z. B. bei einer Zuschusszahlung zum Kug). In der Regel wird mit der arbeitsrechtlichen Vereinbarung, mit der auch die Arbeitszeit „auf Null“ reduziert wird, auch der Entgeltanspruch abgedungen.

3.2.2 Betriebliche Voraussetzungen (§ 216b Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. Abs. 3)

(1) § 216b Abs. 3 Nr. 1 bestimmt ausdrücklich, dass **Personalanpassungsmaßnahmen** aufgrund einer Betriebsänderung nur dann anspruchsbegründend sind, wenn sie in einem Betrieb durchgeführt werden. Insofern ist der arbeitsrechtliche Begriff des Betriebes und nicht das Unternehmen maßgebend. Auf Nr. 3.1 der Kug-GA wird verwiesen. Der Umfang der Personalanpassungsmaßnahmen ist nur in den Fällen des reinen Personalabbaus von Bedeutung (vgl. Nr. 2.1 Abs. 6).

„Zusammenfassung der Arbeitnehmer in der beE“; „Vermeidung von Entlassungen“

(2) Die **Arbeitnehmer** müssen zur **Vermeidung von Entlassungen** und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (**beE**) **zusammengefasst** werden. Soweit das Arbeitsverhältnis zum personalabgebenden Betrieb durch Aufhebungsvertrag beendet wurde, sollte die Verweildauer dieser Arbeitnehmer in der beE den Zeitraum der Kündigungsfrist schon wegen einer möglichen Sperrzeitbedrohung übersteigen. Denn grundsätzlich besteht bei dieser Konstellation für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses nur dann ein wichtiger Grund i.S. des § 144 Abs. 1 Satz 1, wenn durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit, die bei einer an Stelle des Aufhebungsvertrages andernfalls ausgesprochenen Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten wäre, hinausgeschoben wird. Hierauf sollte bei Beratungsgesprächen hingewiesen werden. Kug-rechtlich bestehen keine Bedenken, wenn im Sozialplan des Unternehmens eine einheitliche Bestandsdauer der beE für alle Arbeitnehmer festgelegt wurde und die Verweildauer einzelner Arbeitnehmer in der beE kürzer ist als es ihren individuellen Kündigungsfristen entspricht. Es muss hierbei unterstellt werden, dass der Betriebsrat bei dem Zustandekommen der arbeitsrechtlichen Vereinbarung (Sozialplan, sonstige Vereinbarung) regulierend mitgewirkt hat und insofern eine mögliche Sperrzeitbedrohung für einzelne Arbeitnehmer in Kauf genommen hat.

„Unmittelbarer Übergang der Arbeitnehmer in die beE“

(3) Das Kriterium der Vermeidung von Entlassungen wird auch dann erfüllt, wenn gekündigte Arbeitnehmer während oder nach Ablauf der Kündigungsfrist in eine beE einmünden. Das gilt jedoch nur solange, wie Arbeitslosigkeit bei den gekündigten Arbeitnehmern nicht eintritt. Denn Wortlaut und Zweck der Regelung des § 216b verlangen für einen Kug-Bezug von Arbeitnehmern in einer beE einen **unmittelbaren Übergang** der Arbeitnehmer vom bisherigen entlassenden Betrieb **in die beE** ohne Eintritt von Arbeitslosigkeit. Die Voraussetzung des § 216b Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 2, Vermeidung von Entlassungen, ist dann nicht mehr erfüllbar, wenn die in die beE zu übernehmenden Arbeitnehmer bereits arbeitslos geworden sind und das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis i.S. des § 25 Abs. 1 Satz 1 beendet wurde. Zur Frage des Eintritts der Arbeitslosigkeit auf Grund der Beendigung des leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zum Zwecke der Gleichwohlgewährung von Alg. nach § 143 Abs. 3 siehe Abs. 5.

„Besonderheit: Transfer-Kug im Insolvenzverfahren“

(4) Die Vorschriften des BetrVG über Interessenausgleich, Sozialplan und Nachteilsausgleich bei Betriebsänderungen (§§ 111 bis 113 BetrVG) gelten auch in der Insolvenz des Unternehmens. Ebenso wie jeder andere Arbeitgeber hat daher auch der Insolvenzverwalter mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Versuch eines Interessenausgleichs zu unternehmen. Die Zahlungsunfähigkeit steht dieser Verpflichtung nicht entgegen, denn Verhandlungen und Vereinbarungen (Interessenausgleich) über die Art und Weise der Durchführung einer Betriebsänderung sind unabhängig davon sinnvoll, ob finanzielle Mittel für einen Sozialplan zur Verfügung stehen. Unterlässt der Insolvenzverwalter den Versuch eines Interessenausgleichs, haben die Arbeitnehmer gemäß § 113 Abs. 3 i. V. m. 113 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Bei der Festsetzung der Höhe der Abfindung ist die Insolvenzsituation ohne Bedeutung. Die Durchführung des Interessenausgleichs ist aber im **Insolvenzverfahren** insofern erleichtert, als der Insolvenzverwalter nach § 122 InsO die Möglichkeit hat, nach dreiwöchigen ergebnislosen Verhandlungen über einen Interessenausgleich Betriebsänderungen durchzuführen, ohne zuvor das in § 112 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Verfahren ausgeschöpft zu haben. Er ist daher nicht verpflichtet die Einigungsstelle anzurufen, muss allerdings zuvor die Zustimmung des Arbeitsgerichts einholen (§ 122 InsO). Wird in einem insolventen Unternehmen eine Betriebsänderung durchgeführt und münden die davon betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen in eine beE ein, haben sie bei Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen Anspruch auf **Transfer-Kug**.

(5) Wurden die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer 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 § 216b (Einmündung der Arbeitnehmer in eine beE zur Vermeidung von Entlassungen) können nur solange erfüllt werden, wie eine Entlassung nicht wirksam geworden ist. Eine Entlassung im Sinne der kündigungs-schutzrechtlichen Vorschriften ist eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, wenn sie vom Arbeitgeber (Insolvenzverwalter) u. a. durch einseitige Willenserklärung aufgrund ordentlicher Kündigung herbeigeführt wird. Sie wird mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam. Auch dann, wenn eine mit einer Freistellung verbundene Kündigung der Arbeitnehmer durch den Insolvenzverwalter (§ 113 InsO) erfolgt, dauert das Arbeitsverhältnis und das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort. Nur im leistungsrechtlichen Sinne wird das Beschäftigungsverhältnis beendet, wenn eine Arbeitsleistung tatsächlich nicht mehr erbracht wird, weil der Arbeitgeber auf seine Verfügungsgewalt verzichtet hat (BSG, DBIR Nr.

4486a zu § 101 AFG) oder das Arbeitsverhältnis auf Grund einer von ihm ausgesprochenen Kündigung als beendet ansieht und weitere Dienste des Arbeitnehmers nicht annimmt. Im Hinblick auf die Beendigung des leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses (§ 118 Abs. 1 Nr. 1) können sich die Arbeitnehmer arbeitslos melden und Alg beziehen.

Beabsichtigt der Insolvenzverwalter im Zuge der Durchführung einer Betriebsänderung auch die gekündigten Arbeitnehmer einer beE zuzuführen, so könnten diese Arbeitnehmer nur dann das Transfer-Kug erhalten, wenn die Parteien über die ungekündigte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einig sind und eine „Rücknahme“ der Kündigung vereinbart wird. Darüber hinaus müssen sie grundsätzlich vor Einmündung in die beE an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen Maßnahme zur Feststellung ihrer Eingliederungsaussichten (§ 216b Abs. 4 Nr. 4) teilgenommen haben (vgl. 3.2.3).

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. Dem steht nicht entgegen, dass dem Arbeitnehmer in diesen Fällen gleichwohl bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses das geschuldete Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.

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 Transfer-Kug gem. § 216b zu erfüllen.

Ein rückwirkendes Einmünden in die beE und die Verrechnung des im Rahmen der Gleichwohlzahlung des § 143 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 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.

„Verbesserung der Eingliederungschancen“

(6) Von einer **Verbesserung der Eingliederungschancen** der in die beE einmündenden Arbeitnehmer ist immer dann auszugehen, wenn aufgrund des nach § 216b Abs. 4 Nr. 4 vorzuschaltenden Profiling Vermittlungshemmnisse bestehen oder eine sofortige Vermittlung in Arbeit nicht möglich ist.

„Definition beE“

(7) Die **beE** unterscheidet sich vom Betrieb / der Betriebsabteilung i.S. des Kug-Rechts grundsätzlich dadurch, dass in ihr u. a. wegen ihrer Aufgabenstellung (Zusammenfassung auf Dauer nicht benötigter Arbeitskräfte) sowie der dem Personalstand nicht angemessenen Ausstattung mit technischen Arbeitsmitteln die Verfolgung eines eigenen arbeitstechnischen Zwecks allenfalls Nebensache ist. Wird im Betrieb eine **interne beE** gegründet, ist daher eine eindeutige Trennung zwischen den Arbeitnehmern der beE und des Betriebes unerlässlich. Die in § 216b Abs. 2 (Verweis auf § 216a Abs. 1 Satz 3) i. V. m. Abs. 3 Nr. 2 geforderte Anspruchsvoraussetzung muss grundsätzlich zum Zeitpunkt der Gründung der beE erfüllt werden, spätestens jedoch im 1. Anspruchszeitraum (Kalendermonat), für den Transfer-Kug beantragt wird.

„Externe beE“; „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften“

(8) Regelmäßig wird eine beE nicht vom bisherigen Arbeitgeber (Unternehmen), sondern von einem neuen Rechtsträger (eigene Rechtspersönlichkeit) gebildet, der meistens keinen weiteren Betrieb i.S. der Kug-Vorschriften hat. Es handelt sich hierbei um sogenannte **Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften** (Transfergesellschaften). Die Arbeitnehmer scheiden aus dem bisherigen Betrieb in der Regel durch einen 3-seitigen Vertrag mit dem abgebenden Unternehmen und der aufnehmenden Transfergesellschaft aus und begründen gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft. Die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer in der beE können im Sozialplan oder in einer anderen Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien geregelt werden. Sie können auch in einer tariflichen Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und der Transfergesellschaft oder in dem individuellen Arbeitsvertrag selbst geregelt werden. Hierzu zählt neben den im wesentlichen gleichen Arbeitsbedingungen auch die Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses, das Einverständnis des Arbeitnehmers mit der in der Regel „auf Null“ verkürzten Arbeitszeit sowie das Einverständnis zur Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber wird regelmäßig auf die Kündigungsfrist ganz oder teilweise verzichtet. Die vom Arbeitgeber dadurch eingesparten Lohnzahlungen tragen zur Finanzierung der Remanenzkosten (Beiträge zur Sozialversicherung der Kug-Bezieher)

bei und ermöglichen insoweit in vielen Fällen erst die Durchführung einer Transfer-Kug-Maßnahme.

„Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ / Ausgleichsabgabe

Mit Übergang in die Transfergesellschaft wird das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber beendet und ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geschlossen, bei welcher nun der Arbeitsplatz im Sinne des § 73 Abs. 1 SGB IX zählt [http://www.baintern.de/zentraler-Content/A-08-Ordnung-und-Recht/A-081-](http://www.baintern.de/zentraler-Content/A-08-Ordnung-und-Recht/A-081-Schwerbehindertenrecht/Generische-Publikation/GA-zum-Anzeigeverfahren-2010-12.pdf)

Schwerbehindertenrecht/Generische-Publikation/GA-zum-Anzeigeverfahren-2010-12.pdf.

„Externe beE von mehreren Arbeitgebern“

(9) Eine **externe beE** kann auch unter Mitwirkung von mehreren Arbeitgebern gebildet werden (z. B. bei Kleinbetrieben). Auch in diesen Fällen ist bei der Prüfung der Frage, ob die Personalanpassungsmaßnahme aufgrund einer Betriebsänderung durchgeführt und ob durch die Einmündung in die beE Entlassungen vermieden wurden, auf die Verhältnisse abzustellen, die im Betrieb des jeweils Personal abgebenden Arbeitgebers vorliegen. Zur Glaubhaftmachung und zum Nachweis der Voraussetzungen siehe 4.2.2.

„Aufstockung der beE“

(10) Soweit das zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Personalanpassungskonzept eine Eingliederung der Arbeitnehmer in die beE zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorsieht, kann die Anspruchsvoraussetzung bei Gründung der beE auch anerkannt werden, wenn zwar zu diesem Zeitpunkt weniger als die in § 17 Abs. 1 KSchG genannte Zahl von Arbeitnehmern in die beE einmündet, aber zu einem späteren Zeitpunkt die Mindestgrößenordnung der Arbeitnehmer erreicht wird. Insoweit hat sich die Entscheidung an arbeitsrechtlichen Regelungen zu orientieren, wenn sich die personellen Folgen der Betriebsänderung über einen längeren Zeitraum erstrecken. Im Fall eines solchen „Stufenplanes“ bestehen mehrere Möglichkeiten:

a) die Arbeitnehmer münden in die bisherige beE ein. Die Bezugsfrist bestimmt sich in diesen Fällen nach der Restlaufzeit der beE;

b) es wird eine **neue beE** (mit einer neuen Laufzeit) für später ausscheidende Arbeitnehmer gegründet. Eine Größenordnung ist nicht zu prüfen; eine beE mit einer neuen Laufzeit kann auch mit einer geringen Zahl von Arbeitnehmern gebildet werden. Bei kurzzeitigem Auseinanderfallen der jeweiligen Übertrittstermine (beispielsweise wenn innerhalb desselben Anspruchszeitraumes mehrere Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Zeit-

punkten von dieser Betriebsänderung betroffen sind) sollte im Hinblick auf die Koordinierung von Maßnahmen und zur Verwaltungsvereinfachung darauf hingewirkt werden, diese (weiteren) Arbeitnehmer der bereits bestehenden beE zuzuführen.

„Einrichtung mehrerer beE“

(11) Ist der Betrieb von mehreren eigenständig zu bewertenden und i.d.R. nicht zeitgleich wirksam werdenden Betriebsänderungen betroffen und liegen jeweils alle Anspruchsvoraussetzungen vor, können grundsätzlich **mehrere** eigenständige **beE** bei einem Arbeitgeber bzw. unter dem Dach einer Transfergesellschaft eingerichtet werden. Im Einzelfall ist auch denkbar, die weiteren Arbeitnehmer der schon bestehenden beE zuzuführen, sofern im Rahmen dieser Restlaufzeit zweckmäßige Qualifizierungsinhalte vermittelt werden.

„Versetzung von einer beE in eine andere“

(12) Kug kann jedoch nicht an Arbeitnehmer gewährt werden, die von einer in eine andere beE versetzt werden.

„Organisation der beE“

(13) Als weitere betriebliche Voraussetzungen wurden in § 216b Abs. 3 Nr. 3 aufgenommen, dass die **Organisation** und Mittelausstattung der **beE** den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen sollen. Ziel ist es, dass die vom alten Arbeitgeber beauftragte Transfergesellschaft der beE die organisatorische und finanzielle Gewähr für eine erfolgreiche Eingliederungsarbeit bietet. Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederungstätigkeit - unabhängig von den Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarktes - ist eine der Anzahl der übernommenen Arbeitnehmer entsprechende angemessene Infrastruktur des Trägers zur Umsetzung des Qualifizierungskonzepts. Dabei ist Wert darauf zu legen, dass

- ausreichende Niederlassungskapazitäten an den einzelnen Betriebssitzen existieren und
- eine angemessene Anzahl qualifizierter Berater im Verhältnis zu den übernommenen Arbeitnehmern beschäftigt werden (in der Gesetzesbegründung zum Beschäftigungschancengesetz wird hier ein Betreuungsschlüssel von 1:50 genannt) sowie
- Räumlichkeiten mit geeigneter technischer Ausstattung vorhanden sind.

Hinsichtlich der Festlegung der Qualifikation der Berater ist dies in erster Linie die Entscheidung der Transfergesellschaft. Werden z. B. anlässlich eines Kontaktes des Transfer-Kug-Beziehers mit der AV hier Zweifel geäußert, so ist das Bb-AG/T zu informieren. Dort wird dann das Gespräch mit der Transfergesellschaft gesucht, um den Sachverhalt

zu klären. Hierbei hat die Transfergesellschaft glaubhaft zu machen, dass die Qualifikation des Beraterpersonals vorliegt. Können Zweifel nicht ausgeräumt werden, ist hierzu dem Fachbereich der RD zur Vorlage bei der Zentrale zu berichten.

Hierbei handelt es sich um allgemeingültige Betrachtungen, von denen im begründeten Einzelfall nach Wertung der Besonderheit abgewichen werden kann.

Entgegen der gesetzlichen Erwartung wird die AA auch regelmäßig nicht zum Zeitpunkt der ersten Beratung / gemeinsamen Besprechung in der Lage sein, Auskunft darüber zu geben, ob eine Transfergesellschaft die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt (vgl. Gesetzesbegründung zu § 216b Absatz 1 Nummer 4). Eine Bewertung wird sich hierbei erst im Laufe des Transferprozesses vornehmen lassen. Sollten jedoch bei der AA negative Erkenntnisse aus vorheriger Zusammenarbeit vorhanden sein, ist vor einer Förderung sicherzustellen, dass diese Mängel behoben wurden. Andernfalls stellt dies einen Förderungsausschluss dar.

„Mittelausstattung der beE“

(14) Durch die Regelung über die ausreichende **Mittelausstattung** wird gewährleistet, dass die beauftragte Transfergesellschaft die Fähigkeit hat, die vorhersehbaren Risiken ihres Geschäftsbetriebes zu erkennen, ihren Verbindlichkeiten nachzukommen und insbesondere die übernommene Eingliederungsaufgabe zu erfüllen. Die Regelung verringert die Gefahr des vorzeitigen Scheiterns der Transfergesellschaft insbesondere zu Lasten der Arbeitnehmer während der Laufzeit der beE. Bezgl. der Mittelausstattung wird seitens der AA kaum Prüfaufwand bestehen, da das Eigeninteresse der Transfergesellschaft eine rundum finanziell abgesicherte Maßnahme, einschließlich einer Insolvenzversicherung (Bürgschaft, Zahlungsausfallversicherung z. B. Aval oder sonstige Sicherungsformen) durchzuführen, regelmäßig einem risikobehafteten Vertragsschluss entgegen stehen wird. Vertragseinsicht sollte sich daher auf Zweifelsfälle beschränken.

„System zur Sicherung der Qualität“

(15) Zu einer angemessenen Organisation des Trägers der beE gehört auch die nachhaltige Betrachtung der Eingliederungsergebnisse. Voraussetzung hierfür ist u. a. ein **System zur Sicherung der Qualität**. Im Vorfeld des im „Verfahren“ näher dargestellten „idealtypischen Ablauf eines Transferfalles“ hat die Transfergesellschaft der AA das Konzept und Qualitätssicherungssystem zu erläutern

Ziele:

- Messung der erfolgreichen Arbeit (im Zusammenwirken mit der Auswertung nach § 216b Abs. 9 n.F.) und

- Vergleichbarkeit (Wirksamkeit) und Transparenz der angebotenen Maßnahmen
- um damit effektiveren Mitteleinsatz zu erreichen, ferner
- werden dadurch die Eigenbemühungen der Transfergesellschaften zur Bildung von Qualitätsstandards gefördert.

Als neu eingeführtes Instrument zur Sicherung der Qualität und als Nachweis der Aktivitäten aller Beteiligten wird eine individuell zu führende „**TransferMappe**“ eingeführt (vgl. [Anlage 7](#) - Ergebnis einer Arbeitsgruppe bestehend aus MitarbeiterInnen der GIB und der RD NRW). Diese TransferMappe ist sorgfältig zu führen und bei allen Beratungsgesprächen (AA und TG) vorzuhalten. Der TG obliegt die Verpflichtung, die T-Kug-BezieherInnen zur ordentlichen Führung anzuhalten und über die Nutzung entsprechend zu informieren. Sie dient damit ohne großen Verwaltungsaufwand sowohl der Koordination der Akteure im Vermittlungs- / Melde- und Qualifizierungsgeschehen als auch im Prüfverfahren z. B. zur Nachweisführung nach § 216b Abs. 6 Satz 1. Der Transfergesellschaft sind die für die Beschaffung der Ordner entstehenden Kosten mit der Zahlung der Pauschale für die Datenübermittlung in Höhe von 40,- € (vgl. Übersicht zu 2.7 Abs. 3) abgegolten. Wird nur die Kostenerstattung des Ordners ohne Datenübermittlung begehrt, so sind hierfür max. 10,- € förderungsfähig.

(16) Wie ergänzend in der Gesetzesbegründung zu § 216b Abs. 3 Nr. 4 festgelegt, hat die Transfergesellschaft nach Ablauf von 6 Monaten nach Abschluss der Maßnahme eine zusammenfassende Dokumentation zum Maßnahmeerfolg dem personalabgebenden Betrieb und der AA zur Verfügung zu stellen. Inhalte:

Beratungsinhalte:

- Aktivitäten
- Vermittlungserfolge
- Verbleibsquote.

3.2.3 Persönliche Voraussetzungen - § 216b Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 4 Nr. 1

(1) Zu dem in § 216b Abs. 4 Nr. 1 verwandten Begriff der **Bedrohung von Arbeitslosigkeit** wird auf Nr. 2.2 verwiesen. Nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sind Arbeitnehmer, denen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ein Kündigungsschutz insoweit zugestanden wird, als sie betriebsbedingt ordentlich nicht kündbar sind und die Regelung über diesen Kündigungsschutz keine Öffnungsklausel enthält.

„Absoluter Kündigungsschutz“

(2) Die in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthaltenen Regelungen zur Unkündbarkeit gestehen Arbeitnehmern, meist ab einem bestimmten Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Kündigungsschutz insoweit zu, als sie eine betriebsbedingte (ordentliche) Kündigung ausschließen. Soweit diese Regelungen weder eine Öffnungsklausel enthalten noch der Ausschluss der Kündigung von einem Vorbehalt abhängig gemacht wird, handelt es sich um einen **absoluten Kündigungsschutz**. Dieser stellt eine Rechtsposition dar, die Bestandsschutz gewährleistet, d.h. der einmal erworbene Status der Unkündbarkeit ist in seiner Schutzwürdigkeit bereits abgewickelten Tarifansprüchen gleichzustellen und damit nach der Rechtsprechung des BAG tarifvertraglicher Abänderbarkeit wegen der gegebenen Schutzwürdigkeit entzogen (BAG, Urteil vom 16.2.1962 – AP Nr. 11 zu § 4 TVG – und vom 15.11.1995 – AP Nr. 17 zu § 1 TVG –). Maßstab für die Abänderung entstandener tariflicher Rechte ist nach der Rechtsprechung des BAG die Intensität des zu wahrenen Vertrauensschutzes. Diese dürfte bei einer einschneidenden Abänderung einer Regelung zur Unkündbarkeit höher zu bewerten sein, als z. B. der rückwirkende Abbau noch nicht abgewickelter Lohnansprüche, der für den Arbeitnehmer aufgrund objektiver Anhaltspunkte, nämlich infolge entsprechender Verlautbarungen der Tarifvertragsparteien, vorhersehbar war (BAG, Urteil vom 23.11.1994 – 4 AZR 879/93 – (BAGE 78, 309). Insoweit haben die Tarifvertragsparteien keine Möglichkeit die erworbene Rechtsposition wieder zu entziehen, es sei denn, es liegen Anhaltspunkte vor, die das Vertrauen der unter die Regelung fallenden Arbeitnehmer in den Fortbestand als nicht mehr schutzwürdig erscheinen lassen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten für Unkündbarkeitsregelungen in Betriebsvereinbarungen gleichermaßen, wenn hieraus eine bestandsgeschützte Rechtsposition erwachsen ist.

„Ausnahme der ordentlichen Kündigung von kündigungsbeschränkten Arbeitnehmern“

(3) Insofern ist für die Gewährung von Transfer-Kug an Arbeitnehmer, die einen **absoluten ordentlichen Kündigungsschutz** erlangt haben, die Frage entscheidend, ob sie aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen rechtswirksam entlassen werden können. Das BAG hat wiederholt entschieden, dass auch ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern unter bestimmten restriktiven Voraussetzungen rechtswirksam betriebsbedingt gekündigt werden kann (etwa BAG, Urteil vom 17.9.1998, 2 AZR 419/97 m.w.N.). Die Kündigung muss dann außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslaufzeit erfolgen; dabei ist der Arbeitgeber zu einer sozialen Auswahl entsprechend § 1 Abs. 3 KSchG verpflichtet.

Entsprechend den vom BAG postulierten Voraussetzungen für eine (rechtswirksame) außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer kommt (ausnahmsweise) eine Gewährung von Transfer-Kug an ordentlich Unkündbare in Betracht, wenn

- der Arbeitsplatz des unkündbaren Arbeitnehmers wegfällt und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel einschließlich Umorganisation des Betriebes nicht weiterbeschäftigen kann.

Zu den dem Arbeitgeber zumutbaren Mitteln, eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten, gehört insbesondere auch, notfalls entsprechende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten an vergleichbaren Arbeitsplätzen im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens dadurch zu schaffen, dass er dort tätigen (ordentlich) kündbaren Arbeitnehmern kündigt. Nach der Rechtsprechung des BAG (s.o.) genügt es daher nicht, dass der Arbeitgeber das Bestehen entsprechender freier Arbeitsplätze in Abrede stellt; vielmehr muss er unter Vorlage der Stellenpläne substantiiert darlegen, weshalb das Freimachen eines geeigneten Arbeitsplatzes oder dessen Schaffung durch entsprechende Umorganisation nicht möglich oder nicht zumutbar gewesen sein soll. Auch das zu erwartende Freiwerden eines geeigneten Arbeitsplatzes aufgrund üblicher Fluktuation ist zu berücksichtigen. Regelmäßig dürfte daher eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer nur dann anzunehmen sein, wenn es sich bei einem stillzulegenden Betrieb um den einzigen Betrieb des Unternehmens handelt.

„Keine absoluten Unkündbarkeitsregelungen“

(4) **Regelungen** der ordentlichen **Unkündbarkeit** im vorstehenden Sinne liegen nicht vor, wenn betriebsbedingte ordentliche Kündigungen bei bestimmten Sachverhalten zulässig sind, z. B. wenn dem Arbeitnehmer bei Wegfall seines Arbeitsplatzes kein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann oder der Arbeitnehmer von einem Sozialplan begünstigt wird („Öffnungsklausel“). Das gilt auch dann, wenn für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Änderungskündigungen ausgeschlossen sind. Der Kündigungsschutz hat daher nur solange Bestand, wie der Arbeitgeber nicht von der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung Gebrauch macht bzw. die Betriebsvereinbarung durch die Parteien des Betriebes nicht geändert, gekündigt oder aufgehoben wird.

„Kein außerordentliches Kündigungsrecht des Insolvenzverwalters“

(5) Bei dem gesetzlichen Kündigungsrecht des Insolvenzverwalters nach § 113 InsO handelt es sich **nicht** um ein **außerordentliches Kündigungsrecht**. Derartige Kündigungen stellen ordentliche Kündigungen dar, die auch die tarifvertraglichen Regelungen zur Un-

kündbarkeit verdrängen. Insofern können bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen bisher unkündbare Arbeitnehmer, die durch den Insolvenzverwalter nach § 113 InsO gekündigt sind, das Kug nach § 216b erhalten.

3.2.4 Persönliche Voraussetzungen - § 216b Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 4 Nr. 2 bis Nr. 4

„Anwendung der Kug-GA“

(1) Die in § 216b Abs. 4 Nr. 2 bis Nr. 4 genannten Voraussetzungen orientieren sich - mit Ausnahme der Nr. 4 - an § 172. Nach § 216b Abs. 4 letzter Satz gilt § 172 Abs. 1a bis 3 entsprechend. Es finden folgende Nrn. der **Kug-GA Anwendung**:

GA 4.1 – Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis,

GA 4.2 – Fortsetzen der versicherungspflichtigen Beschäftigung

„Auslandspraktikum“

Anders als beim konjunkturellen und Saison-Kug ist die Zahlung von Transfer-Kug auch für ein **Auslandspraktikum** möglich. Es gilt jedoch bestimmte sozialversicherungsrechtliche Bedingungen, u. a. Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften zur Versicherungspflicht u. a. zur Arbeitslosenversicherung. Inwieweit dies gegeben ist kann bei der DVKA - <http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm> - geklärt werden. Danach kann über die Zahlung von Transfer-Kug für eine Praktikumsstätigkeit im Ausland entschieden werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass das Rechtsverhältnis zwischen Transfergesellschaft und dem in Rede stehenden Kurzarbeiter fortbestehen muss und keine weiteres versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (auch nach deutschem Recht) mit dem ausländischen Betrieb begründet wird, in dem das Praktikum absolviert wird.

GA 4.4 – Aufnahme eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses

GA 4.5 – Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Personen

GA 4.6 – Leistungsfortzahlung des Kug.

„Gekündigte Arbeitnehmer“

(2) Der Ausschluss nach § 172 Abs. 1 Nr. 2 gilt nicht für das Kug in einer beE. Insofern haben auch **Arbeitnehmer**, deren Arbeitsverhältnis **gekündigt** ist, einen Anspruch auf Transfer-Kug in einer beE.

„Verpflichtende Arbeitsuchendmeldung vor Übertritt in die beE“

(3) Die in § 216b Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 neu eingeführte **Verpflichtung**, nach der sich Bezieher von Transfer-Kug bei der AA **arbeitsuchend melden** müssen stellt eine neue Förderungsvoraussetzung dar, deren Nichteinhaltung einen eigenen Ablehnungstatbestand bildet. Sie wird ergänzt durch die Neufassung des § 38 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1:

„§ 38 - Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden“

(1) Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

(3) Die Arbeitsvermittlung ist durchzuführen

1. solange der Arbeitsuchende Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit oder Transferkurzarbeitergeld beansprucht,“

Hierdurch wird sichergestellt, dass die AA die Vermittlung zusätzlich zu den Bemühungen des Transferanbieters fortlaufend während des gesamten Bezugszeitraums von Transfer-Kug durchführt.

Wie die o.a. Gesetzesbegründung hierzu ausführt, machen mit dieser Arbeitsuchendmeldung Bezieher von Transfer-Kug ihren Anspruch auf Vermittlung nach § 35 geltend. Vom Gesetzgeber wird durch diese Vorgabe klar herausgestellt, dass im vermittlerischen Bereich eine Doppelbetreuung durch Arbeitsvermittlung und Transfergesellschaft zur Verbesserung der Eingliederungschancen der betroffenen Personen erreicht werden soll. Näheres zum Verfahren und der Zusammenarbeit mit der Transfergesellschaft regelt Nr. 4.4 Abs. 8 ff.

„Teilnahme an einer Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten“

(4) Unabdingbare persönliche Voraussetzung ist es, dass der Arbeitnehmer vor Überleitung in die beE an einer arbeitsmarktlich zweckmäßigen **Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen** hat. Gemeint ist damit eine sonstige Profilingmaßnahme, die grundsätzlich auch mit dem Zuschuss nach § 216a an den Arbeitnehmer gefördert werden kann. Weder der Gesetzestext noch die Gesetzesbegründung enthält einen Hinweis darauf, dass es eine geförderte Maßnahme sein muss. Insofern sind die persönlichen Voraussetzungen des § 216b Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 4 Nr. 4 1. Halbsatz auch dann erfüllt, wenn das Profiling vom Arbeitgeber selbst (und damit nicht im Rahmen einer Förderung nach § 216a) oder von der Transfergesellschaft durchgeführt wurde, die auch die Transfer-Kug-Maßnahme betreut. Aus der Gesetzessystematik in Verbindung mit der Gesetzesbegründung muss jedoch geschlossen werden, dass der Gesetzgeber die finanzielle Beteiligung des (ehemaligen) Arbeitgebers an den Aufwen-

dungen für diese Maßnahmen voraussetzt. Insofern reicht ein durch die AA (z. B. im Rahmen einer Arbeitsuchendmeldung des Arbeitnehmers) durchgeführtes Profiling grundsätzlich nicht aus, um einen Anspruch auf Kug zu begründen. Das gilt auch in den Fällen, in denen die Betriebsänderung im Rahmen eines Insolvenzverfahrens durchgeführt wird. Ein berechtigter Ausnahmefall liegt einzelpersonenbezogen etwa vor, wenn der Arbeitnehmer z. B. arbeitsunfähig erkrankt und dadurch verhindert war, an einer Feststellungsmaßnahme vor Eintritt in die beE teilzunehmen. Ob im Rahmen eines Insolvenzverfahrens für eine Vielzahl von Arbeitnehmern ein „berechtigter Ausnahmefall“ (= rechtlich begründeter Ausnahmefall) angenommen werden kann, erscheint bei Berücksichtigung der Unterrichts- und Beratungspflicht des Arbeitgebers nach § 111 Satz 1 BetrVG und der Verdeutlichung des Transfergedankens in § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG eher zweifelhaft. In jedem Fall der Anerkennung eines berechtigten Ausnahmefalles wären die besonderen Umstände des Einzelfalles und der rechtfertigende Rechtsgrund aktenkundig zu machen.

Ausnahmeregelung des § 216b Abs. 4 Nr. 4 2. Halbsatz

(2) Die in **§ 216b Abs. 4 Nr. 4 2. Halbsatz** enthaltene **Ausnahmeregelung** zur Durchführung des Profilings innerhalb eines Monats nach Überleitung der Arbeitnehmer in die beE ist konkret formuliert und bietet entsprechend dem Regel- / Ausnahmeverhältnis keinen Raum zu einer weitergehenden Auslegung. Sie ist beschränkt auf die Fälle, in denen die Entscheidung der Betriebsparteien zur Einrichtung einer (in der Regel externen) beE unverschuldet so kurzfristig erfolgt, dass trotz Mithilfe der Agentur für Arbeit selbst bei vorhandener Infrastruktur eine qualitative Maßnahme der Eignungsfeststellung im Vorfeld nicht mehr durchführbar ist. Kommt die Ausnahmeregelung zur Anwendung und wird das Profiling während des Transfer-Kug-Bezuges durchgeführt, besteht während der Dauer der Teilnahme an der Maßnahme kein Anspruch auf Transfer-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).

3.3 Vermittlung von Kug-Beziehern

„Grundsatz der Vorrangigkeit der Vermittlung“

(1) Der Bezug von Kug ist gegenüber der **Vermittlung** in Arbeit nachrangig (§ 4 Abs. 2). Dieser **Grundsatz** wird im Hinblick auf die in § 172 Abs. 3 Satz 2 enthaltene ausdrückliche Verpflichtung der AA, die Kurzarbeiter in die Vermittlungsbemühungen einzubeziehen, verstärkt. Die AA müssen sich daher bemühen, die Kug-Bezieher in andere zumut-

bare befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Die Vermittlungsverpflichtung der AA wird auch nicht durch die in § 216b Abs. 6 enthaltene Verpflichtung des Arbeitgebers, den geförderten Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten, geschmälert.

„Frühzeitige Arbeitsuche nach § 38“

(2) In aller Regel erfolgt die Aufnahme eines zweiten Versicherungspflichtverhältnisses zur beE nahtlos zur Beendigung des ersten Versicherungspflichtverhältnisses entweder durch Aufhebungsvertrag oder nach Ablauf der Kündigungsfrist. 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. Für Teilnehmer, deren Transfermaßnahmen vor dem 1.1.2011 begonnen haben, gelten die Vorschriften zur Arbeitsuchendmeldung nicht. Mit Einführung der verpflichtenden **Arbeitsuchendmeldung** für Transfer-Kug-Bezieher ab 1. Januar 2011 und unter Berücksichtigung des nun aufgelegten Verfahrens zur „kollektiven Arbeitsuchendmeldung“ (vgl. Vordrucke Kug 200 a und b) ist eine weitere Arbeitsuchendmeldung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft dann entbehrlich, wenn das voraussichtliche Ende der beE bei der Arbeitsuchendmeldung zum Zeitpunkt des Übertritts in die beE mitgeteilt wurde und eine persönliche Arbeitslosmeldung erfolgt ist. Vgl. hierzu auch die Ausführungen im „Flyer“ ([Anlage 4a](#) „Arbeitshilfe für Arbeitsvermittlung – dort Nr. 5).

„Vermittlung in Zweitarbeitsverhältnisse“

(3) Die **Vermittlung** von Arbeitnehmern der beE in Arbeit auf dem ersten oder geförderten Arbeitsmarkt bei gleichzeitig ruhendem Arbeitsverhältnis zur beE ist möglich (vgl. § 172 Abs. 3). Während der Dauer des **Zweitarbeitsverhältnisses** ist die Gewährung von Kug ausgeschlossen; den Arbeitnehmern kann aber nach Rückkehr in die beE das Kug erneut im Rahmen der Dauer der Bezugsfrist der beE gewährt werden.

„Einverständnis des Arbeitgebers“

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

„Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Vermittlung“

(5) Die zum Transfer-Kug ergangenen Vorschriften beinhalten keine ausdrücklichen **Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers** bei der **Vermittlung** von kurzarbeitenden Arbeitnehmern durch die AA. Gleichwohl ergibt sich eine Verpflichtung zur Mitwirkung des Arbeitgebers aus seiner treuhänderischen Einbindung in das Verfahren der Beantragung und des Nachweises der Voraussetzungen für die Gewährung von Kug (vgl. Mitwirkungspflichten im Rahmen der Vorschriften der §§ 319, 320, 323, § 60 ff SGB I). Aufgrund der Neuregelung des Verfahrens über die verpflichtende Arbeitsuchendmeldung und die Aufnahme der Arbeitnehmerdaten in VerBIS wird regelmäßig keine weitere Unterstützung vom Arbeitgeber einzufordern sein. Unverändert bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf Anforderung das Ergebnis von Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten mitzuteilen (§ 320 Abs. 4a Satz 2).

„Zumutbare Beschäftigung i. S. des § 172 Abs. 3“

(6) Das Transfergeschehen weist in der Förderungs- und 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 BezieherInnen 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.

Ein Stellenangebot ist für die / den Transfer-Kug-BezieherIn dann nicht zumutbar, wenn

- die individuelle restliche Verbleibsdauer 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 Unzumutbarkeit des Arbeitsangebotes kann sich darüber hinaus anhand des Maßstabes der in § 121 SGB III genannten Gründe ergeben, soweit diese auf den Bezug von Transfer-Kug übertragbar sind. Darunter können insbesondere personenbezogene Gründe fallen.

„Verfahrensschritte zur Prüfung von Sanktionsmöglichkeiten“

(7) 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 Bb-AG/T vorhandenen Unterlagen erbracht. Vor der Umsetzung leistungsrechtlicher Sanktionen i. S. des § 172 Abs. 3 Satz 3 SGB III ist ein Gespräch des Bb-AG/T mit der betroffenen Person/der Transfergesellschaft zu führen.

3.4 Ausschluss von Arbeitnehmern bei fehlender Mitwirkung

Bezüglich der Rechtsfolgen bei Ablehnung oder Nichtantritt einer angebotenen zumutbaren Beschäftigung wird auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld verwiesen (§ 172 Abs. 3 Satz 3 SGB III). Danach sind ArbeitnehmerInnen vom Kug-Bezug 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 den Vorschriften der § 180 anzuwenden ist. Sie kommt zur Anwendung, wenn sich der Kug-Bezieher beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken. Für die Dauer der Weigerung ist der Arbeitnehmer vom Anspruch auf Kug ausgeschlossen.

Die Aufforderung der AA deren Nichtbeachtung die Rechtsfolge des § 172 Abs. 3 Satz 1 nach sich ziehen soll, ist mit einer Belehrung über die Rechtsfolgen zu versehen. Für die Aufforderung an den Kug-Bezieher, sich bei einer Vermittlung angemessen zu beteiligen, ist die Vermittlungsfachkraft zuständig, die die Meldeaufforderung / den -termin bzw. den Vermittlungsvorschlag auslöst. Über einen Sachverhalt nach § 172 Abs. 3 Satz 1 ist das Bb-AG/T umgehend zu unterrichten, damit dort die in § 172 Abs. 3 Satz 1 genannten Rechtsfolgen gezogen werden können.

3.5 Anwendung der Sperrzeitvorschriften

(1) Nach § 172 Abs. 3 Satz 3 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. Im Falle der Sperrzeit ruht das Kug für die in § 144 genannte Dauer (12/6 Wochen bzw. 3 Wochen).

(2) Das Bb-AG/T der für die Bearbeitung des Kug-Antrages zuständigen AA (vgl. § 327 Abs. 3) ist unverzüglich durch die Vermittlungsfachkraft zu unterrichten, wenn die Voraus-

setzungen für den Eintritt einer Sperrzeit gegeben sind. Es hat dem Arbeitnehmer einen Bescheid zu erteilen und die Durchschrift dieses Bescheides der Transfergesellschaft zu übersenden. Darauf ist zu vermerken, dass der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der in dem Bescheid angegebenen Sperrzeit kein Kug erhalten kann.

Die **Rechtsfolgebelehrung** fußt im Fall des Meldeversäumnisses auf den §§ 216b Abs. 10 i. V. m. § 180 und 144 Abs. 1 Nr. 7 und im Fall der Arbeitsablehnung auf den §§ 216b Abs. 10 i. V. m. § 172 Abs. 3 Satz 3 und 144 Abs. 1 Nr. 2.

3.6 Transfer-Kug im Steinkohlenbergbau

Die Regelung stellt klar, dass 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 § 216b Absatz 1 bis 4 **Transfer-Kug** erhalten können (Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008 BGBl. I Nr. 64, Seite 2917).

3.7 Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch den Arbeitgeber (§ 216b Abs. 6 Satz 1)

Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Transfer-Kug-Beziehern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten (§ 216b Abs. 6 Satz 1), soll zum einen die passive **Kurzarbeit** verhindert werden und zum anderen Arbeitsplatzangebote akquiriert werden, die der BA nicht gemeldet werden. Dadurch soll der aktivierende Ansatz des Transfer-Kug gestärkt werden. Es handelt sich hierbei um eine Ausführungsbestimmung zu § 216b 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 leistungrechtliche Konsequenzen zu einer Aufhebung der Entscheidung dem Grunde nach führen. Eine personenbezogene Prüfung kann stichprobenweise z. B. anhand der „TransferMappe“ (vgl. 3.2.2 Abs. 15) durchgeführt werden (dies wäre dann im Rahmen der Prüfungsvorbereitung mit der Transfergesellschaft entsprechend abzuklären).

3.8 Anbieten von Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten (§ 216b Abs. 6 Satz 2)

„Berufliche Qualifizierung der Kurzarbeiter“

(1) Auch § 216b Abs. 6 Satz 2 n.F. ist als Sollvorschrift gefasst. Die Neuregelung unterstreicht das Zusammenwirken von Transfergesellschaft und AA durch die Formulierung „Stellt der Arbeitgeber oder die AA ein Qualifizierungsdefizit fest“. Die zu ziehende Folge bleibt unverändert: Zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten, hat dann der Arbeitgeber Qualifizierungsangebote zu unterbreiten. Grundlage für das Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen ist das Ergebnis des Profiling. Dabei sollten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglichst frühzeitig einsetzen. Ob es sich um eine Maßnahme handelt, die geeignet ist, die Eingliederungsaussichten zu verbessern, hängt dabei von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Als geeignet gelten insbesondere nach der AZWV zugelassene Maßnahmen. Dabei ist die Maßnahme als geeignet anzusehen, wenn die Förderungsfähigkeit durch die AA aus Mitteln des ESF festgestellt wurde. Daneben können auch nicht nach der AZWV zugelassene betriebliche und betriebsnahe Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote geeignet sein, um die Eingliederungsaussichten zu verbessern. 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. Auch hier können Stichproben analog Nr. 3.7 letzter Satz gezogen werden.

(2) Nach Nummer 3.1 der **ESF-Richtlinie** vom 15.10.2008 können notwendige Lehrgangskosten in entsprechender Anwendung des § 80 Satz 1 erstattet werden, soweit für Bezieher von Transfer-Kug nach § 216b, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen, nach der AZWV zugelassene berufliche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Informationen zur Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld nach den ESF-Richtlinien finden sich im Intranet:

<http://www.baintern.de/esf>

sowie in den Merkblättern für Arbeitgeber

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Qualifizierung-Bezug-Transferkurzarbeitergeld-AG.pdf>

und Arbeitnehmer

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Qualifizierung-Bezug-Transferkurzarbeitergeld-AN.pdf>

„Ausschluss von FbW während Kug“

Während des Bezugs von Transfer-Kug ist eine Gewährung von Leistungen nach §§ 77 ff **ausgeschlossen**. Die Förderung von Maßnahmen, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führen, ist grundsätzlich dem Bereich der Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zuzuordnen.

3.9 Berufliche Qualifizierung, zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (§ 216b Abs. 6 Satz 3)

(1) Mit der Neuregelung des Satzes 3 Nr. 1 im Beschäftigungschancengesetz und dem Verweis auf die AZWV-zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen, soll die Qualität insbesondere von außerbetrieblichen Maßnahmen gesteigert werden. Die AA vor Ort kann bei Vorliegen der AZWV-Zulassung auf weitere Feststellungen zur Qualität der zu fördernden Maßnahme verzichten. Jedoch wird vom Gesetzgeber im Hinblick auf die Geeignetheit der Maßnahme eine einvernehmliche Entscheidung zwischen der AA und der Transfergesellschaft eingefordert. „Ziel ist es, durch widerspruchsfreie Entscheidungen eine Qualifizierung am Bedarf vorbei zu vermeiden.“ Dies setzt kurze Handlungs- / Entscheidungswege zwischen Transfergesellschaft und AA und umgekehrt voraus. Nur durch ein abgestimmtes Handeln bei der Festlegung der geeigneten Fördermaßnahmen können unbillige Ergebnisse vermieden werden.

(2) Qualifizierung kann auch durch die zeitlich begrenzte Beschäftigung eines Kurzarbeiters bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Eine Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung kann z.B. in der Form des "Lernens bei der Arbeit" gegeben sein. Absprachen über Dauer, Inhalt und Ziel der Qualifizierungsmaßnahme (z.B. zu Qualifizierungsprofilen) sind vorzulegen. Voraussetzung für die Zahlung von Transfer-Kug ist jedoch, dass der Kurzarbeiter kein Arbeitsentgelt bezieht und die Beschäftigung 6 Monate nicht überschreitet. Der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) hat die für den Betriebssitz zuständige AA vor Aufnahme der Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung Name, Anschrift und Versicherungsnummer des Kurzarbeiters, Beginn und Dauer der Beschäftigung sowie Name und Anschrift des anderen Arbeitgebers zu benennen.

„Rückkehr in den bisherigen Betrieb = Transfergesellschaft“

(3) Die in § 216b Abs. 6 Satz 5 getroffene Regelung bezieht sich auf die in Satz 3 enthaltene Möglichkeit der Qualifizierung durch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Sie ist auf diese Art der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen beschränkt und orientiert sich an den praktischen Bedürfnissen.

„Direkte Arbeitnehmerüberlassung nicht zulässig“

(4) Gem. § 216b Abs. 6 dient die Teilnahme des Transfer-Kug-Beziehers an einer beE vorrangig der Verbesserung der Eingliederungsaussichten, die

1. durch geeignete Maßnahmen zum Zwecke der Qualifizierung oder
 2. durch Beschäftigung in einem Probearbeitsverhältnis
- erreicht werden soll.

Die Zielsetzung, die auf die schnellstmögliche Integration ausgerichtet ist, schließt es daher aus, dass dieser Personenkreis von der Transfergesellschaft (auch mit vorhandener Erlaubnis) direkt als Zeitarbeiter verliehen wird. Da die Feststellung der Eignung für eine bestimmte Tätigkeit auch mit dem Instrument der „Probefbeschäftigung“ erreicht werden kann, steht ein „Verleih“ dem originären Sinn solcher Maßnahmen entgegen. Werden daher Arbeitnehmer direkt durch die Transfergesellschaft verliehen, liegt eher die Vermutung der zusätzlichen Gewinnerzielungsabsicht nahe. Der mit dem „Verleiher“ (Transfergesellschaft) geschlossene Arbeitsvertrag steht dann einer Rückkehr in die beE i.S. des § 216b Abs. 6 letzter Satz entgegen.

3.10 Anspruchsausschluss bei Besetzung eines anderen Arbeitsplatzes des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens (§ 216 b Abs. 7)

(1) Durch die Vorschrift des § 216b Abs. 7 soll verhindert werden, dass Betriebe sich durch planmäßiges Vorgehen von Personal- und Qualifizierungskosten zu Lasten der AA befreien. Der **Anspruch** auf Transfer-Kug ist daher **ausgeschlossen**, wenn die **Arbeitnehmer** nur vorübergehend in der beE mit dem Ziel zusammengefasst werden, nach erfolgter Umstrukturierung des Betriebes oder z. B. dessen Übernahme andere Arbeitsplätze in dem gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder auf Konzernebene dem gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder auf Konzernebene wieder beschäftigt zu werden (**Vorhaltung von Arbeitskräften**).

„Ausnahme vom Anspruchsausschluss“

(2) Der Anspruch auf Kug in der beE ist jedoch nicht ausgeschlossen, wenn sich im Laufe der Umstrukturierungsphase ein nicht vorhersehbarer gesicherter Arbeitskräftebedarf im Betrieb auf Dauer ergibt und entgegen der ursprünglichen Planung einzelne im Rahmen eines betrieblichen Anpassungskonzeptes in die beE versetzte Arbeitnehmer wieder in diesen einmünden. Eine Rückkehr in die beE i.S. des § 216b Abs.6 letzter Satz ist damit jedoch ausgeschlossen.

(3) Zum Ausschluss von Arbeitnehmern in Unternehmen der öffentlichen Hand (§ 216b Abs. 7 Satz 2 i. V. m. § 216a Abs. 3 Satz 3) siehe GA 2.1 Abs. 2 ff.

3.11 Bezugsfrist (§ 216 b Abs. 8)

(1) Nach § 216b Abs. 8 gilt für das Transfer-Kug eine Höchstbezugsdauer von 12 Monaten. Im Übrigen wird zur Berechnung auf Kug-GA Nr. 11 verwiesen.

„Konjunkturelles Kug mit anschließendem Transfer-Kug“

(2) Schließt sich an eine Kug-Periode nach § 169 ein Transfer-Kug-Bezug an, so sind die jeweiligen Sachverhalte als eigenständige Versicherungsfälle zu bewerten. Eine Anrechnung der vorangegangenen Bezugszeit mit konjunkturellem Kug-Bezug auf den Transfer-Kug-Bezug ist somit nicht zulässig.

3.12 Meldung der Strukturdaten (§ 216b Abs. 9)

Die neugefasste Vorschrift des § 216b Abs. 9 zielt auf eine Erhöhung der Transparenz im Leistungssystem ab, um die Effektivität und Effizienz dieser Instrumente und den passgenauen Einsatz der Mittel der Versichertengemeinschaft zu belegen. Geplant ist hier eine Datenauswertung aus den BA-internen IT-Systemen, die eine weitgehende zusätzliche Datenerhebung bei den Transfergesellschaften vermeiden hilft. Nähere Ausführungen zu der Meldung der **Strukturdaten** sind in den Ausführungen zur „**Statistik**“ im Teil „Verfahren“ unter Nr. 4.5 enthalten.

3.13 Anwendung der Kug-Vorschriften (§ 216b Abs. 10)

Da nach § 216b Abs. 10 die Vorschriften über das **Kug** mit Ausnahme der §§ 169 bis 176 und des § 182 Nr.3 **Anwendung** finden, gelten die insoweit hierzu ergangenen Regelung in den Kug-GA entsprechend.

4. Verfahren

4.1 Beratung

(1) Die Betriebsparteien sollen durch entsprechende Medien (Merkblatt, Flyer) und Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der AA über die Möglichkeit und die Bedeutung der **Beratung** informiert werden. Die Beratung im Rahmen des § 216a Abs. 1, Satz 1 Nr. 1 bzw. des § 216b Abs. 1 Nr. 4 hat im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transferleistungen zu erfolgen.

Nähere Ausführungen zu den Beratungen siehe GA 1 Abs. 1.

Bittet ein Arbeitgeber um diese Beratung, wird das Bb-AG/T informiert. Erste Beratungs- und Informationsgespräche sind unverzüglich zu vereinbaren und noch vor Abschluss des Sozialplanes/Interessenausgleichs durchzuführen. Die Koordination der Gespräche erfolgt durch das Bb-AG/T. Hierfür hat ein kompetentes AA-Team, bestehend aus MitarbeiterInnen der Bereiche

- Bearbeitungsbüro-AG/T (obliegt die Federführung),
- Koordinator der AV (Arbeitsuchend-Meldung; Organisation, überregionale Kontakte zwischen den beteiligten AA)
- AN- Leistung (Alg, Abfindung, Sperrzeit)
- AG-S (Arbeitsmarktchancen)

zur Verfügung zu stehen. Um eine flächendeckend kompetente Beratung zu gewährleisten, muss ggf. eine Unterstützung durch „Experten“, die überregional tätig sind, sichergestellt werden.

(2) Um einen reibungslosen Kommunikationsfluss zu gewährleisten sind die Kontaktdaten (Telefon mit Durchwahl, E-Mail-Adresse ggf. Mobiltelefonnummer) der Beteiligten auszutauschen. Sowohl das Erstgespräch mit den Betriebsparteien, als auch die weiteren Gespräche werden nach Möglichkeit und Bedarf gemeinschaftlich vom Bb-AG/T und dem Koordinator für die Arbeitsvermittlung geführt. Der/die Teamleiter/-in der AV ist/sind über Zeitpunkt und Ergebnis der Gespräche zu informieren.

Über das Beratungsgespräch i.S. der §§ 216a Abs. 1, Satz 1 Nr. 1 bzw. 216b Abs. 1 Nr. 4 ist ein Vermerk mit Ergänzung (TL 412a und b) zu fertigen, der den Betriebsparteien (personalabgebender Betrieb, Betriebsrat und Transferagentur /-gesellschaft) gegengezeichnet zur Verfügung zu stellen ist.

Soweit für den Betrieb noch keine Maßnahme- bzw. Leistungsakte (mit Kug Stammmummer) vorhanden ist, ist der Beratungsvermerk bis zum Eingang eines Antrags zur Förde-

rung der Teilnahme an Transfermaßnahmen bzw. einer Transfer-Kug-Anzeige in einem Sammelordner abzulegen (Interimslösung bis zur Einführung von „Zerberus“ für das Transfergeschehen im Frühjahr 2012). Eine Kug-Stammnummer ist in diesen Fällen erst nach Eingang des Antrags bzw. der Anzeige zu vergeben.

4.2 Transfermaßnahmen

4.2.1 Antragstellung

(1) Die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist gem. § 323 Abs. 2 Satz 1 vom Arbeitgeber schriftlich unter Beifügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung zu beantragen. Der Antrag kann auch von der Betriebsvertretung gestellt werden (§ 323 Abs. 2 Satz 2). Der Antrag ist vor Beginn der Transfermaßnahmen zu stellen (§ 324 Abs. 1). Sollte ein Arbeitgeber bei der Antragsfrist nach § 324 Abs. 1 für Arbeitnehmer die Beantragung nach Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses vorgenommen haben und liegen damit die Anspruchsvoraussetzungen für diesen Personenkreis nicht vor, so ist dem Antrag nur für die übrigen Arbeitnehmer zu entsprechen.

„Nachweis der Voraussetzungen“

(2) Mit dem Antrag hat der Arbeitgeber die **Voraussetzungen** für die Erbringung von Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen **nachzuweisen** (§ 320 Abs. 4a). Gleichwohl wird in aller Regel ein vollständiger Nachweis (z. B. die konkrete Teilnahme der Arbeitnehmer, die Höhe der finanziellen Aufwendungen des Arbeitgebers) erst nach Abschluss der Förderungsmaßnahme möglich sein. Spätestens mit Beendigung der Maßnahme hat der Arbeitgeber daher der AA einen Nachweis über die fehlenden Anspruchsvoraussetzungen vorzulegen. Insofern ist der Arbeitgeber im Bewilligungsbescheid zu verpflichten:

- a) Belege über die entstandenen Maßnahmekosten nach Abschluss der Maßnahme vorzulegen,
- b) jede entscheidungsrelevante Änderung bei der Durchführung der Eingliederungsmaßnahmen mitzuteilen.

„Ausschlussfrist“

(3) Für den Antrag auf Auszahlung der Zuschüsse zu den Transfermaßnahmen gilt § 325 Abs. 5. Die Leistungen sind innerhalb einer **Ausschlussfrist** von drei Monaten nach dem Ende der Maßnahme zu beantragen.

(4) Um eine einheitliche schriftliche Antragstellung sicherzustellen, wird ein **Antragsvordruck (TL 402)** zur Verfügung gestellt. Der Antragsvordruck ist in die coLeiPC-Saison-

Kug-Anwendung/Zerberus integriert und wird im Intranet und Internet eingestellt. Wird eine Förderung formlos beantragt, ist dem Arbeitgeber der Antragsvordruck zu übersenden bzw. auf den im Internet eingestellten Vordruck hinzuweisen:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26728/zentraler-Content/Vordrucke/A06-Schaffung/Allgemein/Formulare-Kurzarbeitergeld.html

„**Gesamtmaßnahme**“

(5) Sollen Leistungen für Eingliederungsmaßnahmen erbracht werden, die aufgrund einer Betriebsänderung den betroffenen Arbeitnehmern eines Betriebs angeboten werden, ist nicht von Einzelmaßnahmen, sondern von einer **Gesamtmaßnahme** auszugehen. Sieht ein Sozialplan oder eine sozialplanähnliche Vereinbarung und das vorgelegte Konzept mehrere Maßnahmeteile (z. B. Outplacement und Kurzqualifizierung) vor, ist nur ein Antrag erforderlich. Im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht hat der Arbeitgeber jedoch u. a. auch wesentliche Änderungen im Maßnahmeverlauf und der Teilnehmeraufstellung der AA mitzuteilen. Änderungs- bzw. Verlängerungsanträge sind nicht als Neuanträge zu werten.

„**Empfänger der Zuschüsse**“; „**Vertragliche Regelung**“

(6) Der Arbeitgeber ist Antragsberechtigter und **Empfänger der Zuschüsse** für seine Arbeitnehmer und zur zweckentsprechenden Verwendung der Zuschüsse verpflichtet. Eine **vertragliche Regelung** zwischen dem Arbeitgeber und dem mit der Maßnahmedurchführung beauftragten Dritten ist erforderlich; aus dem Sozialplan oder der sozialplanähnlichen Vereinbarung muss sich der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ergeben, seine Teilnahme an der von dem Dritten (Träger) durchzuführende Transfermaßnahme unter angemessener Kostenübernahmen zu fördern. Mögliche Formulierung im Sozialplan oder in der sozialplanähnlichen Vereinbarung: „An den Kosten der (Bezeichnung der Maßnahme) beteiligt sich die Firma in dem Umfang, in dem die Kosten durch die Erstattung gemäß § 216a SGB III an den Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit (50 % der erforderlichen und angemessenen Kosten, höchstens 2.500 €) nicht gedeckt werden.“

„**Treuhänder, Treuhandkonto**“

(7) 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 im Rahmen der Inanspruchnahme der Förderung. Aufwendungen des Treuhänders, die im Zusammenhang

mit der Einrichtung und Führung des Treuhandkontos entstehen, können nicht als Maßnahmekosten berücksichtigt und gefördert werden.

4.2.2 Nachweis der Voraussetzungen

(1) Der Arbeitgeber hat dem Antrag insbesondere folgende Unterlagen beizufügen:

Interessenausgleich (soweit vorhanden)

Sozialplan, sozialplanähnliche Vereinbarung oder sonstige Vereinbarung mit der Betriebsvertretung / den betroffenen Arbeitnehmern über die geplante Betriebsänderung

Personalanpassungskonzept

Ausführliche Beschreibung der geplanten Eingliederungsmaßnahmen (Maßnahmekonzept)

Aufstellung der zu erwartenden Maßnahmekosten (Projektkalkulation – Bestandteil des Antrags – TL 403)

Teilnehmerliste (Bestandteil des Antrags – TL 404)

Stellungnahme der Betriebsvertretung (im Antragsformular TL 402 enthalten)

Erklärung zur gesicherten Durchführung und Anwendung eines Systems zur Qualitätssicherung beim Maßnahmeträger (im Antragsformular TL 402 enthalten).

4.2.3 Zuständigkeit

(1) Nach § 327 Abs. 3 Satz 3 ist für Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen die AA zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt. Abzustellen ist hier nicht auf die Produktionsstätte, sondern auf den Ort, an dem die personellen Entscheidungen getroffen werden.

(2) Es wird empfohlen, die Zuständigkeit für die Bearbeitung und Bewilligung der Leistungen nach § 216a den Mitarbeitern der AA zu übertragen, die auch mit der Abwicklung der Leistungen nach § 216b betraut sind.

4.2.4 Bearbeitung und Entscheidung

(1) Für jeden Antrag ist eine **Maßnahmeakte** anzulegen und die Eingabe in coLeiPC-Saison-Kug / Zerberus zu veranlassen (einschl. der Vergabe einer **Kug-Stamnummer**).

(2) Das für die Bearbeitung und Bewilligung zuständige Team trifft die fachlichen Feststellungen zu den Fördervoraussetzungen und zur Finanzierung der Maßnahme und erstellt die **Bewilligungsverfügung**. Über die **Entscheidungsbefugnis** entscheiden die AA.

(3) Hat der Arbeitgeber alle Nachweise für die Erbringung der Förderleistung erbracht (siehe auch Nr. 4.2.2), ist ein **Bewilligungsbescheid** zu setzen.

4.2.5 Auszahlung der Leistung - Abschlagszahlungen

(1) Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen werden in der Regel nach Vorlage der Nachweise über die tatsächlich entstandenen Maßnahmekosten und die Teilnahme der betroffenen Arbeitnehmer ausgezahlt. Gem. § 325 Abs. 5 sind die Leistungen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach dem Ende der Maßnahme zu beantragen.

Hierzu hat der Arbeitgeber die bei den einzelnen Arbeitnehmern und bei den jeweiligen Fördermodulen entstandenen Kosten in einer **Abrechnungsliste** (TL 408) darzustellen und die zahlungsbegründenden Unterlagen (Rechnungen des Maßnahmeträgers beizufügen. Sollte der Arbeitgeber die Vorlage der zahlungsbegründenden Unterlagen verzögern, sollte ihm eine angemessene Frist zur Beibringung der Nachweise unter dem Hinweis auf seine Mitwirkungspflicht gem. § 60 SGB I und die Folgen fehlender Mitwirkung nach § 66 SGB I gesetzt werden.

(2) Die Zuschüsse können auch anteilig ab Beginn der Förderung in monatlichen **Abschlägen** mit Entstehen der **Zahlungsverpflichtung** des Arbeitgebers gewährt werden. Der Arbeitgeber hat seine Zahlungsverpflichtung in geeigneter Weise darzulegen und sich zu verpflichten, etwa hierdurch zu Unrecht gewährte Beträge zu erstatten.

(3) Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind durch Erteilung einer Kassenanordnung im Verfahren SAP-ERP (bis 31.12.2010 FINAS) zur Zahlung anzuweisen; die Zahldaten werden aus coLeiPC-Saison-Kug nicht vorgeblendet.

Die Leistung wird ab dem 02.01.2011 unter dem **Vorgangscode** 23020002 (bis 31.12.2010 Buchungsstelle 3/681 99/01) gebucht.

4.2.6 Verfahrensablauf

Zur Entlastung der Eingangszone/Arbeitsvermittlung wird den Transferagenturen / Transfergesellschaften zur **Eingabe** der **Daten** des Transfer-Arbeitspaketes in VerBIS ein temporärer Zugang eröffnet (vgl. 4.3.1 Abs. 5).

Soweit die Erfassung der Ergebnisse der Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten der Arbeitnehmer (Profiling) nicht durch die Transferagentur/Transfergesellschaft in VerBIS erfasst werden (können), sind diese der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen. Dazu sind die von der Transferagentur / Transfergesellschaft ausgefüllten Arbeitspakete (**TL 401**) über den Koordinator an die zuständigen Ver-

mittlungsbereiche weiterzuleiten. Die Ergebnisse sollen die Vermittlung von Arbeit in Arbeit unterstützen.

Während der Teilnahme der Arbeitnehmer an Transfermaßnahmen sind deren **Arbeitsgesuche weiterzuführen** und Vermittlungsbemühungen zu unternehmen. Der Verbleib der Teilnehmer nach Ende der Maßnahmen ist in den Bewerberdaten festzuhalten.

4.3 Transfer-Kurzarbeitergeld

4.3.1 Verfahren Arbeitsuchendmeldung (zu den vermittlerischen Aspekten vgl. auch Anlage „Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung ..“)

(1) Das Bb-AG/T hat im Einvernehmen mit der Arbeitsvermittlung (AV) das Verfahren der Zusammenarbeit vor Ort festzulegen. Auf Kug-GA 5.1 Abs. 1 wird hingewiesen.

„Beratungsgespräch“; „Verfahren“

(2) Bereits bei der Beratung im Rahmen des § 216a Abs. 1, Satz 1 Nr. 1 bzw. des § 216b Abs. 1 Nr. 4 sind die Betriebsparteien zu informieren, dass die Arbeitssuchendmeldung der Arbeitnehmer vor Übergang in die beE eine materiell – rechtliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Transfer – Kurzarbeitergeld darstellt. Gleichzeitig ist auf das festgelegte **Verfahren** zur Arbeitsuchendmeldung hinzuweisen.

(3) Eine Arbeitsuchendmeldung ist grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden, d. h. sie kann auch schriftlich erfolgen. Im Transfergeschehen ist zunächst auf die schriftliche Form der Arbeitsuchendmeldung hinzuwirken. Mit Eingang der schriftlichen Arbeitsuchendmeldung in der AA ist die Anspruchsvoraussetzung nach § 216b Abs. 4 Satz 1 Nummer 4 erfüllt.

„kollektive Arbeitsuchendmeldung“

(4) Nach erfolgter Auswahl der Transfergesellschaft, ist mit dieser ein konkretes Abstimmungsgespräch (Bb-AG/T und Koordinator der AV) über das festgelegte Verfahren zur **Arbeitsuchendmeldung** zu führen. Bei dem Gespräch mit der Transfergesellschaft sind die maßgeblichen Termine im Transferablauf, insbesondere die Informationsveranstaltung mit den Arbeitnehmern, festzulegen. Der Transfergesellschaft wird die Datei für den Massendatenimport und die Liste zur schriftlichen Arbeitsuchendmeldung der Arbeitnehmer (s. Vordrucke Kug 200a und b) zur Verfügung gestellt. Das Bb-AG/T stellt sicher, dass die Eingangszone über den Koordinator der AV zeitnah darüber informiert wird, dass aufgrund eines bevorstehenden Transfer-Kug-Falles eine Erfassung von Kundendaten notwendig wird.

Hinsichtlich der Datenerfassung bei Transferleistungen wird auf die „Arbeitshilfe für die Eingangszonen“ verwiesen (vgl. [Anlage 4c](#)).

„Massendatenimport“

(5) Zur Entlastung des Bb-AG/T und der Eingangszone ist die Übermittlung der Personendaten der betroffenen Arbeitnehmer via Massendatenimport anzustreben, unabhängig von der Anzahl der zu importierenden Kundendatensätzen. Hierzu ist die Bereitstellung nachfolgend benannter Dateien erforderlich:

- elektronisches Dokument zur Übermittlung der zPDV - Daten
- Schriftliche Erklärung zur Arbeitsuchendmeldung der einzelnen Arbeitnehmer sowie die Einverständniserklärung zur Einschaltung eines Dritten (Vordrucke Kug 200a und b)

Der Teamleiter Bb-AG/T stimmt mit dem Koordinator der AV und mit der Teamleitung der Eingangszone den Ablauf des Massendatenimports ab. Das Verfahren Massendatenimport ist grundsätzlich zu nutzen. Der Koordinator übernimmt die Freischaltung Dritter in VerBIS. Das Verfahren ist unter folgendem Link beschrieben:

Arbeitshilfe zur Massenübernahme von Personendatensätze in das IT-Verfahren zPDV,

„Eingabe in VerBIS durch Transfergesellschaft“

Die Liste „Schriftliche Erklärungen zur Arbeitsuchendmeldung der einzelnen Arbeitnehmer sowie die Einverständniserklärung zur Einschaltung eines Dritten“ (Vordrucke Kug 200a und b – **Anlagen 5a und 5b**) sind von der Transfergesellschaft / vom Arbeitgeber rechtzeitig vor Übertritt der Arbeitnehmer in die beE dem Bb-AG/T zuzuleiten. Dort ist eine Kopie des Vordrucks Kug 200a zu fertigen und zum späteren Abgleich des Status „Arbeitsuchend“ zu den Akten zu nehmen. Dann erfolgt unverzüglich die Weitergabe durch die Teamleitung an den Koordinator der AV. Diese Liste bildet zusammen mit dem elektronischen Dokument zur Übermittlung der zPDV-Daten die Grundlage für die **Erfassung** der Kunden und deren Arbeitsuchendmeldung in **VerBIS**. Erfolgt keine Einbeziehung Dritter für die Erstellung der Bewerberprofile (Ausnahme) ist auf eine entsprechende Erklärung der Arbeitnehmer im Vordruck Kug 200b zu verzichten.

„Zugriff Dritter max. 4 Wochen (je Arbeitnehmer)“

Den Transferagenturen / Transfergesellschaften wird zur Eingabe des Profilingergebnisses und Erstellung des Bewerberprofils in VerBIS durch den AV-Koordinator ein temporärer Zugang von 4 Wochen eröffnet (vgl. Arbeitshilfe „Einschaltung von Trägern, die Maßnahmen nach § 46 SGB III durchführen“).

„Ausnahmeregelungen“

(6) Erfolgt kein Massendatenimport (**Ausnahme**) müssen vor Übertritt in die beE zur Erfüllung der Formalvoraussetzung „Arbeitsuchendmeldung“ die Arbeitnehmerdaten manuell sowohl in zPDV und VerBIS als auch in Zerberus auf der Grundlage der Liste „Schriftliche Erklärung zur Arbeitsuchendmeldung der einzelnen Arbeitnehmer sowie die Einverständniserklärung zur Einschaltung eines Dritten“ (Vordruck Kug 200a und b) eingegeben werden. Dies schließt ggf. eine Nacherfassung der Daten ab 1. Januar 2011 ein.

Ist eine Einschaltung Dritter zur Erstellung der Bewerberprofile nicht vorgesehen bzw. nicht möglich, stellt das Bb-AG/T der Transfergesellschaft das „Arbeitspaket / Profilingbogen“ für Bezieher von Transferleistungen“ (Vordruck TL 401) in elektronischer Form zur Verfügung, welches vollständig ausgefüllt zeitnah von der Transfergesellschaft an die Arbeitsvermittlung zurückgeschickt wird. Dies bildet dann die Grundlage für Beratungs- und Vermittlungsgespräche.

Die Arbeitspakete / Profilingbögen ([Anlage 4](#)) sind im Intranet eingestellt und werden auch als zentrale BK-Vorlage (Vorlagen-ID: 15734) zur Verfügung gestellt. Dazu sind von der Transfergesellschaft die Arbeitspakete (TL 401) zeitnah dem Bb-AG/T vorzulegen.

Ist eine Arbeitssuchendmeldung präventiv im Vorfeld erfolgt (z. B. wegen drohender Insolvenz) kann auf den Vordruck Kug 200b in diesen Fällen verzichtet werden. Dies ist in dem dennoch vorzulegenden Vordruck 200a jeweils zu vermerken.

(7) Die betroffenen Arbeitnehmer sind im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** vor Übertritt in die beE über das Verfahren der Arbeitsuchendmeldung, die Aufrechterhaltung des Arbeitsgesuches während des Transfer-Kug-Bezuges sowie die damit verbundenen Folgen zu informieren.

Hierzu erfolgt die Aushändigung eines Info – **Flyers** ([Anlage 4b](#)).

(8) Im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Leistungsanträge und der Zahlung von Transfer-Kug ist vom Bb-AG/T jeweils zu prüfen, ob der **Status „Arbeitsuchend“** bei den Arbeitnehmern noch vorliegt. Mit Einführung von Zerberus erfolgt ein automatischer Datenabgleich mit VerBIS zum letzten Kalendertag eines jeden Monats (bei fehlendem Status „Arbeitsuchend“ ist die von VerBIS ebenfalls an Zerberus übermittelte Statushistorie des Monats – ggf. mit Unterstützung des Koordinators – auszuwerten).

Bis zur Einführung des neuen Verfahrens ist im Rahmen der Bearbeitung der Leistungsanträge über Stichproben im Umfang von 5% der aufgeführten Arbeitnehmer zu prüfen, ob der Status „Arbeitsuchend“ im Verfahren VerBIS vorliegt. Liegt bei den dort aufgeführ-

ten Arbeitnehmern der Status „Arbeitsuchend“ nicht vor, ist dies mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft bzw. dem Koordinator zu erörtern.

4.3.2 Anzeige über Arbeitsausfall

(1) § 173 ist mit Ausnahme des § 173 Abs. 2 Satz 2 (unabwendbares Ereignis) anzuwenden. Insofern gilt die Nr. 5 der Kug-GA entsprechend. Zur Klarstellung wird in § 216b Abs. 5 Satz 2 SGB III darauf hingewiesen, dass es bei der Bestimmung der Zuständigkeit der AA auf den **Sitz des personalabgebenden Betriebes** ankommt und nicht auf den einer externen Transfergesellschaft.

4.3.3 Nachweis der Voraussetzungen

Der Arbeitgeber der beE hat die von ihm behauptete Betriebsänderung in der Regel mit der Anzeige über Arbeitsausfall ausführlich **darzulegen** und **glaubhaft** zu machen. Das Personalanpassungskonzept (Interessenausgleich, Sozialplan oder sonstige Vereinbarungen), mit dem die personellen Konsequenzen der Betriebsänderung dargestellt werden, ist vorzulegen. Dabei hat sich der (bisherige) Arbeitgeber zu Umfang und zeitlicher Planung des Personalabbaus zu äußern. Je nach Einzelfall sind auch andere betriebliche Maßnahmen (z. B. betriebliche Vorruhestandsregelung, Altersteilzeit, Übergang in Altersrente, Entlassung) darzulegen. Ein auf den personalabgebenden Betrieb bezogener Nachweis ist auch zu der Frage zu erbringen, ob durch die Zusammenfassung der Arbeitnehmer in einer rechtlich selbständigen beE Entlassungen von Arbeitnehmern des Betriebes vermieden werden (§ 216b Abs. 1 Satz 1 i.V. mit Abs. 3 Satz 1 Nr. 2). Eine **Stellungnahme des Betriebsrates** ist im Falle einer unselbständigen beE beizufügen.

Bei der Prüfung der Anzeige im Betrieb sollen auch die Möglichkeiten der Unterbreitung von Vermittlungsangeboten an die Arbeitnehmer (§ 216 b Abs. 6 Satz 1 sowie die berufliche Qualifizierung in der beE i.S. des § 216 b Abs. 6 Satz 2 erörtert werden.

4.3.4 Anwendung der Kug-GA zum Verfahren

(1) Die sonstigen in der **Kug-GA** unter der Nr. 17 enthaltenen Verfahrensregelungen gelten bei der Gewährung des Transfer-Kug entsprechend, soweit nicht Besonderheiten entgegenstehen.

Auch das Transfer-Kug ist durch Erteilung einer Kassenanordnung im Verfahren SAP-ERP (bis 31.12.2010 FINAS) zur Zahlung anzuweisen; die Zahldaten werden aus coLeiPC-Saison-Kug vorgeblendet.

Die Leistung wurde ab dem 02.01.2011 unter dem **Vorgangscod**e 23020001 (bis 31.12.2010 **Buchungsstelle** 3/681 98/01) gebucht.

4.4 Schnittstellen im Transfergeschehen

(1) Um mögliche Job-to-Job-Integrationen zu erfassen, ist dem AV-Koordinator zur Weiterleitung an die Eingangszone/zuständige Vermittlungsfachkraft die Liste der Arbeitnehmer zeitnah zur Verfügung zu stellen, die im Vormonat aus dem Bezug von Transferkurzarbeitergeld ausgeschieden sind (siehe auch Ziff. 4.4 Abs. 7).

(2) Eine Dokumentation in der Zentralen Betriebbeanwendung zBTR ist zur Vermeidung datenschutzrechtlicher Probleme erst nach Bewilligung des Transfer-Kug vorzunehmen. Dabei genügt die im Rahmen einer automatisierten Datenübertragung aus dem coLeiPC-Verfahren/Zerberus erfolgte Dokumentation der Leistungsart und des Zeitraumes, für den die Leistung bewilligt wurde. Darüber hinausgehende Informationen (z. B. über den Inhalt der Beratungs- und Informationsgespräche) sind nicht in zBTR zu erfassen.

Durch eine regelmäßige Kommunikation zwischen der AA und dem Arbeitgeber/Transfergesellschaft ist zu gewährleisten, dass die Aktivitäten des Arbeitgebers/Transfergesellschaft und der AA koordiniert und dem Integrationsziel dienlich sind.

„Öffentlichkeitsarbeit“

(3) Zur ersten Information der Arbeitgeber steht im Internet unter www.arbeitsagentur.de die Broschüre „Qualitätskriterien für erfolgreiche Transfermaßnahmen - Neue Perspektiven für Ihre Mitarbeiter“ zur Verfügung. Für die BA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die **Broschüre** im Intranet eingestellt. In den AA können Broschüren jeweils in eigener Verantwortung über das BA-MediaNet erstellt und mit agenturspezifischen Angaben ergänzt werden.

(4) Im Zuge der Bewilligung der Transferleistungen entscheidet das Bb-AG/T über die generelle **Zweckmäßigkeit von Eingliederungsmaßnahmen** und stellt im Zweifel Einvernehmen mit der Vermittlung her.

„Standortbestimmung“; „Profiling“

(5) Die Transfermaßnahme beginnt in der Regel - bei Transfer-Kurzarbeit zwingend - mit einem Profiling, das die Stärken und Schwächen des Arbeitnehmers analysiert und arbeitsmarktlich relevante Veränderungen beim Arbeitnehmer anstößt. Darauf aufbauend ist durch die Transferagentur bzw. den Arbeitgeber / die Transfergesellschaft ein individueller Integrationsplan zu erarbeiten. Dieser ist dem Bb AG/T vorzulegen und an den Koordinator für die AV weiterzuleiten. Der Integrationsplan ist der Natur der Sache nach nicht endgültig und kann aufgrund sich verändernder Sachlagen angepasst werden.

In Fällen, in denen das Profiling nicht den Anforderungen der Vermittlungsfachkräfte genügt, klärt das Bb-AG/T den Arbeitgeber / die Transfergesellschaft erneut über die Min-

destandards und die weiteren Konsequenzen auf. Eine **Nachbesserung** hat unter angemessener Fristsetzung zeitnah zu erfolgen.

(6) Ergeben das Profiling oder die mit dem Profiling beginnende Aktivierung des Arbeitnehmers einen Qualifizierungsbedarf, so ist eine **Qualifizierung** mit dem Zuschuss zu der Transfermaßnahme abgedeckt, während sie im Zuge der Transferkurzarbeit eigens nach **den ESF-Richtlinien** unter angemessener Beteiligung des Arbeitgebers gefördert werden kann.

Das Einvernehmen der AV ist stets einzuholen, wenn Transferkurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen nach den ESF-Richtlinien verbunden ist. Die fachliche Stellungnahme der AV erstreckt sich dann speziell auf die arbeitsmarktliche Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit der Qualifizierungsmaßnahme gem. den ESF-RL. Sie ist für jeden beteiligten Arbeitnehmer in VerBIS im Bereich Kundenhistorie **zu dokumentieren** und geht dem Bb-AG/T zu. Die einschlägigen Regelungen zu Aufbewahrungsfristen für ESF-finanzierte Qualifizierungen sind zu beachten.

Die **Qualifizierungsmaßnahmen** sind in der Fachanwendung coSachNT Verfahrenszweig **ESF** - EQT der jeweiligen beE individuell zu erfassen. Die Erfassung erzeugt in VerBIS einen automatischen Eintrag im Werdegang, der um das individuelle Qualifizierungsziel zu ergänzen ist.

(7) Bewilligungsbescheide von Transfer-Kug sind mit folgendem Hinweis zu versehen:

"Die von Ihnen unterbreiteten Vermittlungsvorschläge sind in der „TransferMappe“ der Leistungsbezieherin / des Leistungsbeziehers nachzuweisen. Ebenso ist dort der Nachweis über die erstellten Bewerbungsunterlagen zu führen. Jeweils am ersten Arbeitstag eines Kalendermonats bitte ich mir die Liste der Arbeitnehmer, die im Vormonat aus dem Transfer-Kurzarbeitergeld-Bezug ausgeschieden sind, zur Verfügung zu stellen. Eventuelle Qualifizierungsmaßnahmen mit ESF-Förderung sind vor Beginn mit der Agentur für Arbeit abzustimmen.“

Die Eingangsüberwachung und die Pflege der Daten erfolgt durch das Bb-AG/T. Die vermittlungsrelevanten Daten sind anschließend über den Koordinator für die AV zur Auswertung an die zuständige Vermittlungsfachkraft bzw. den Teamleiter EZ weiter zu leiten.

(8) Empfänger von Transfer-Kug müssen sich als persönliche **Anspruchsvoraussetzung** vor Beginn der beE arbeitssuchend melden und während des Bezuges von Transfer-Kug auch weiterhin **arbeitsuchend gemeldet** bleiben und von der AV vermittlerisch betreut werden. Zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gehören damit Eigenbemühungen, die Wahrnehmung von Beratungsterminen der AV und die Pflicht, Vermittlungsvor-

schlägen zeitnah Folge zu leisten. Vermittlungsvorschläge mit der entsprechenden Rechtsfolgenbelehrung zu unterbreiten (vgl. Nrn 3.4 und 3.5).

Wird der rechtzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 216b Abs. 4 Nr. 4 SGB III (vorwerfbar) nicht nachgekommen, liegt kein Fall des unmittelbaren Übergangs vom personalabgebenden Betrieb zur beE vor. Die Zugangsvoraussetzung "von Arbeitslosigkeit bedroht" nach § 216b Abs. 4 Nr. 1 SGB III ist nicht mehr gegeben (weil Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist). Damit entfällt der Anspruch auf Transfer-Kug zur Gänze (vgl. aber 3.3 Abs. 2).

(9) Nach spätestens vier bzw. acht Monaten Laufzeit einer beE - bei kürzerer Maßnahmedauer entsprechend angepasst - soll ein Gespräch mit dem Arbeitgeber / **Transfergesellschaft** und Vertretern des Bb-AG/T und dem Koordinator bezüglich der Vermittlungsaktivitäten der Transfergesellschaft und möglicher Integrationshemmnisse der Teilnehmer stattfinden. Die sich aus § 216b Abs. 6 ergebende Verpflichtung zur Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen ist von den AA nachzuvollziehen. Der **Nachweis** kann dabei durch in Augenscheinnahme von Unterlagen des Arbeitgebers/Transferträgers insbesondere der „TransferMappen“ der Leistungsbezieherinnen / Leistungsbezieher geführt werden.

Zwei Monate nach Ablauf der beE findet auf Initiative des Bb-AG/T ein Abschlussgespräch zwischen dem Arbeitgeber / Transfergesellschaft, AV-Koordinator und dem Bb-AG/T statt.

Die **Transfergesellschaft** hat nach Ablauf von 6 Monaten nach Abschluss der Maßnahme eine zusammenfassende Dokumentation zum Maßnahmeerfolg zu erstellen (vgl. Nr. 3.2.2 Abs. 16) und dem personalabgebenden Betrieb und der AA zur Verfügung zu stellen.

Die Einschaltung der Transfergesellschaft als Dritte ist nach der Datenerfassung zu beenden. Mit dem Ende der Zuweisung des Bewerbers schließt die Transfergesellschaft ab, in dem Freitextfeld Antwort wird die Erreichbarkeit des Bewerbers dokumentiert.

Grundsätzlich gilt: Vermittlungsbemühungen und Vermittlungsvorschläge sind gegenüber einer (geplanten) Qualifizierungsmaßnahme innerhalb der beE vorrangig, da diese Aktivitäten dem Ziel einer zeitnahen Job-to-Job-Integration unmittelbar Rechnung tragen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das gemeinsame Ziel der nachhaltigen Integration einvernehmlich erreicht wird.

4.5 Statistik

Die **Statistik über Kurzarbeit** wird anhand der Auswertungen aus den von Betrieben eingereichten Leistungsanträgen und Abrechnungslisten über realisierte Kurzarbeit erstellt. Dies gilt auch für Transfer-Kug.

Das Verfahren ist detailliert im Methodenbericht der Statistik beschrieben:

http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/_Generische-Publikationen/Methodenbericht-Kurzarbeit-von-Betrieben-und-Kurzarbeiter.pdf

Statistik der Transferleistungen

Mit der Neufassung des § 216b Abs. 9 verpflichtet der Gesetzgeber die Transfergesellschaften zur monatlichen Übermittlung transferrelevanter Daten (Name u. Sozialversicherungsnummer des Transfer-Kug-Beziehers, Dauer des Transfer-Kug-Bezuges, Daten über die Altersstruktur Abgang in Erwerbstätigkeit) und zur einmaligen Übermittlung von Daten zur Struktur der beE und der Größe des personalabgebenden Betriebes. Die Auswertung dieser Daten ist erforderlich um einen möglichst effektiven und effizienten Einsatz von Mitteln der Versicherungsgemeinschaft zu erzielen.

Diese Daten sind bereits jetzt entweder in Papierform (Kug-Anzeige, Leistungsantrag u. Abrechnungsliste) oder in elektronischer Form (für den personalabgebenden Betrieb in zBTR, für arbeitssuchend gemeldete Arbeitnehmer in VerBIS) vorhanden.

Um eine elektronische Auswertung der Daten zu ermöglichen und den personenbezogenen Erfassungsaufwand durch das Bb-AG/T bzw. der Eingangszone in den IT-Verfahren zu minimieren werden die arbeitnehmerbezogenen Daten ab dem Abrechnungszeitraum Januar 2011 im Rahmen eines sogenannten Massendatenimports auf einem sicheren elektronischen Übertragungsweg von den Transferanbietern der BA zur Verfügung gestellt. Die personenbezogenen Daten werden in die zPDV eingespielt, von der Eingangszone nach VerBIS übertragen und anschließend, mit der Bewerberkundennummer versehen, in das IT-Verfahren Zerberus - Modul Transferleistungen durch das Bb-AG/T überführt. Damit ist eine Nutzung der Daten der Transfer-Kug-Bezieher sowohl in VerBIS als auch in Zerberus möglich und sichergestellt, dass die für die Auswertung der Transferstatistik im DWH erforderlichen (zwischen gespeichert) Daten rückwirkend ab Januar 2011 zur Verfügung stehen.

4.6 Allgemeines zu Transferleistungen

IT-Unterstützung

Die Bearbeitung und Abwicklung von Transferleistungen nach §§ 216a und b erfolgt IT-gestützt über die Anwendung coLeiPC-Saison-Kug. Es ist geplant die PC-Anwendung ab Mitte 2011 durch das zentrale Verfahren Zerberus abzulösen.

Aktenzeichen

Schriftwechsel und Vorgänge zu Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind unter dem Aktenzeichen 71216a, zu Transferkurzarbeitergeld unter dem Aktenzeichen 71216b abzulegen.

Vordrucke

Transfermaßnahmen

Zur Abwicklung der Transfermaßnahmen werden die nachfolgenden Vordrucke im Intranet, Internet (TL 402) bzw. BKB (Arbeitspaket/Profilingbogen) zur Verfügung gestellt und sind soweit erforderlich in eigener Zuständigkeit herzustellen:

- TL 401 Arbeitspaket/Profilingbogen für Bezieher von Transferleistungen (BK-Vorlage, ID: 15734)
- TL 402 Antrag auf Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen (§ 216a)
- TL 403 Projektkalkulation für Transfermaßnahmen (§ 216a)
- TL 404 Liste der Teilnehmer an Transfermaßnahmen (§ 216a)
- TL 408 Abrechnungsliste für Transfermaßnahmen (§ 216a)
- TL 412a Beratungsvermerk und TL 412b Ergänzung Transferberatung“ (§§ 216a und b)

Anmerkung: Zur Entlastung der Eingangszone/Arbeitsvermittlung wird den Transferagenturen/ Transfergesellschaften zur Eingabe des Profilingergebnisses und Erstellung des Bewerberprofils in VerBIS ein temporärer Zugang eröffnet. Die Verteilung des Arbeitspaketes in Papierform erübrigt sich in diesen Fällen.

Transfer-Kurzarbeitergeld

Die Vordrucke Kug 200a und b:

Liste der Teilnehmer an der beE mit Erklärung zur Arbeitsuchendmeldung und Einverständniserklärung zur Einbeziehung eines Dritten

sind in eigener Zuständigkeit herzustellen.

Die Bedarfsmeldungen für die Vordrucke

- Kug 201 Anzeige über Arbeitsausfall in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)
- Kug 207 Leistungsantrag auf Transfer-Kug
- Kug 208 Abrechnungsliste Transfer-Kug

MB 8c Merkblatt über Transferleistungen

sind in die Meldung der Kug-Vordrucke nach GA 17.23 Abs. 2 der Kug-GA einzubeziehen (Einstellung der Bedarfsmeldung in BA-Dis bis zum 30.06. eines jeden Jahres).

Gleiches gilt für die mit dem Kurzarbeitergeld gemeinsamen Vordrucke:

- Kug 006 Hinweise zum Antragsverfahren konjunkturelles Kug und Transfer-Kug
- Kug 050 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes
- Kug 051 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdiener.

Die nachfolgenden Anlagen wurden verlinkt:

Anlage 1	Beratungsvermerk
Anlage 2	Ergänzung zum Beratungsvermerk
Anlage 3	Übersicht „Bundesdurchschnittskostensätze BDKS“
Anlage 4	Arbeitspaket / Profilingbogen
Anlage 4a	Struktur und Ablauf Transferleistungen - Arbeitshilfe für die Arbeitsvermittlung
Anlage 4b	„Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung“ („Flyer“)
Anlage 4c	Datenerfassung bei Transferleistungen – Arbeitshilfe für die Eingangszonen
Anlage 5a	Erklärung zur schriftlichen Arbeitsuchendmeldung (Kug 200b)
Anlage 5b	Liste der Teilnehmer an einer Transfergesellschaft (Kug 200a)
Anlage 6	„TransferMappe“
Anlage 7	Rechtsgrundlagen