

Merkblatt

Transferleistungen

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

Förderung der Teilnahme an
Transfermaßnahmen
Transferkurzarbeitergeld

8c



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit

Hinweis:

Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum 01. November 2015 wider.

Vorwort

Der Gesetzgeber hat mit der Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen beim Transfergeschehen durch das Beschäftigungschancengesetz auch ein partnerschaftliches und widerspruchsfreies konzertiertes Handeln zwischen den Akteuren eingefordert. In diesem besonderen Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber, Transferagentur / -gesellschaft, Arbeitnehmer/-innen und Bundesagentur für Arbeit ist daher eine enge Abstimmung des Handelns bei Qualifizierung und Vermittlung gefordert und nötig. Um das gemeinsame Ziel, der schnellst- und bestmöglichen Integration zu erreichen bittet die Agentur für Arbeit um Ihre Unterstützung und bietet diese ebenso an.

! BITTE BEACHTEN SIE

- Die Erläuterungen dieses Merkblatts, wenn Sie Transferleistungen beantragen. Leistungsüberzahlungen, die vom Arbeitgeber verursacht wurden, müssen in jedem Fall zurückgezahlt werden.

↑ LINK

Dieses Merkblatt, die einschlägigen Geschäftsanweisungen, Vordrucke, Hinweise zum Antragsverfahren und Informationen finden Sie auch im INTERNET unter folgender Adresse:

» www.arbeitsagentur.de

- » *Unternehmen*
- » *Finanzielle Hilfen*
- » *Transfermaßnahmen*

HINWEIS

Sachbearbeitende Aufgaben, insbesondere in der Leistungsgewährung in spezialisierten Aufgabengebieten werden in Operativen Services (OS) ortsunabhängig durchgeführt.

Mit dieser Bündelung und eindeutigen Zuordnung von Aufgaben und Leistungen sowie mit der damit verbundenen Spezialisierung der Teams soll die Effizienz und die Qualität in der Aufgabenerledigung weiter verbessert werden.

Die für die Aufgabe Kurzarbeitergeld für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

Durch diese Organisationsoptimierung ergeben sich jedoch **keine** gesetzlichen Zuständigkeitsänderungen (s. Ziff. » 2.4, 3.1, 3.1.4, 6.1 dieses Merkblattes).



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Erläuterung zur Zeichenverwendung	9
1. Allgemeines	10
<hr/>	
1.1	Beratungspflicht der Agenturen für Arbeit 10
1.2	Informationen über Betriebsänderungen 11
1.3	Betriebsänderung 11
1.4	Transfersozialplan 12
1.5	Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen 13
1.6	Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen durch Zuschüsse und Gewährung von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) 13
1.7	Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen 14
1.8	Transfer-Kug 14
1.9	Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen 15
2. Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	16
<hr/>	
2.1	Förderungsfähige Maßnahmen 16
2.2	Voraussetzungen 16
2.3	Höhe der Förderung 17
2.4	Verfahren 18
3. Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	19
<hr/>	
3.1	Voraussetzungen 19
3.1.1	Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall 19
3.1.2	Betriebliche Voraussetzungen 20
3.1.3	Persönliche Voraussetzungen 20

3.1.4	Anzeige des Arbeitsausfalls und Beginn der Gewährung des Transfer-Kug	21
3.1.5	Dauer der Förderung	21
3.2	Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfergesellschaft)	21
3.3	Anspruchsausschluss	22
3.4	Weitere Tatbestände, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf Transfer-Kug ausschließen	22
3.5	Weitere Ausschlussgründe	23
3.6	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	23
3.7	Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	24

4. Höhe des Transfer-Kug, Nebeneinkommen steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit **25**

4.1	Höhe des Kug	25
4.2	Soll-Entgelt	25
4.3	Ist-Entgelt	26
4.4	Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt	26
4.5	Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinder freibeträgen auf der Lohnsteuerkarte	26
4.6	Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)	28
4.7	Nebeneinkommen	29
4.8	Steuerliche Behandlung	30
4.9	Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in Arbeit	31
4.9.1	Anzeigepflicht der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers	31
4.9.2	Meldepflicht	31
4.9.3	Vermittlung in andere Arbeit	31
4.10	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug	33
4.11	Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung	33



5.	Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	34
<hr/>		
5.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	34
5.2	Außerbetriebliche Unfallversicherung	35
6.	Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft	36
<hr/>		
6.1	Entscheidung und Rechtsbehelf	36
6.2	Auskunft	36
6.3	Datenschutz	37

Erläuterung zur Zeichenverwendung

ZUSAMMENFASSUNG

Hier werden die wichtigsten Informationen kurz für Sie gesammelt. Das Symbol = (gleich) weist Sie zusätzlich darauf hin.

HINWEIS

Hier erhalten Sie zusätzliche nützliche Informationen.

BITTE BEACHTEN SIE

Hierauf müssen Sie besonders achten, insbesondere um für Sie negative Folgen vermeiden zu können. Das Ausrufezeichen weist Sie zusätzlich darauf hin.

TIPP

Hier erhalten Sie kleine Ratschläge, die vielleicht nützlich für Sie sind.

LINK

Hier wird erläutert, wo Sie die Informationen im Internet finden.

Allgemeines

1.1 Beratungspflicht der Agenturen für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit unterstützen Betriebe bei der Bewältigung personalbezogener Aufgaben in verschiedenen Phasen der Unternehmensentwicklung, und zwar nicht nur bei der Personalgewinnung und der Personalsicherung, sondern auch bei einem notwendigen **Personalabbau** infolge einer **Betriebsänderung**.

Bei solchen betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen muss daher so früh wie möglich eine vorausschauende Personalpolitik einsetzen, die Lösungsmöglichkeiten aufzeigt, um für die Arbeitnehmer/-innen den Transfer in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern, damit Arbeitslosigkeit nicht eintritt.

Hierbei beraten die Agenturen für Arbeit die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von **Transfermaßnahmen / Transferkurzarbeitergeld-Maßnahmen**, insbesondere bei Sozialplanverhandlungen nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und unterstützen unter Berücksichtigung dieser Möglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) einen direkten Beschäftigungstransfer zwischen den Betrieben.

✓ TIPP

Diese Transferberatung durch die Agenturen für Arbeit stellt eine eigenständige Anspruchsvoraussetzung dar, deren Nichtbeachtung die Förderung ausschließt.

1.2 Informationen über Betriebsänderungen

Nach § 2 Abs. 3 SGB III sollen die Arbeitgeber die Agenturen für Arbeit frühzeitig über betriebliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. Dazu gehören nach Nrn. 4 und 5 der Vorschrift auch Mitteilungen über geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und Planungen, damit Entlassungen von Arbeitnehmern/-innen vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können. Auch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sieht in § 17 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 ein besonderes Verfahren der Unterrichtung der Agenturen für Arbeit vor. Im Vorfeld der Erstattung einer Massenentlassungsanzeige ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat und die Agentur für Arbeit (§ 17 Abs. 3 KSchG) schriftlich zu unterrichten. Diese Mitteilung muss mindestens folgende Angaben enthalten:

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

1.3 Betriebsänderung

Als Betriebsänderung gelten nach den maßgebenden Förderungsvorschriften des SGB III Betriebsänderungen i. S. des § 111 Satz 3 Nr. 1 bis 5 Betriebsverfassungsgesetzes (z.B. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluss mit anderen Betrieben), unabhängig von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

Werden Kleinunternehmen / Kleinbetriebe (Unternehmen / Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern/-innen) von vergleichbaren Vorgängen betroffen, kann deren Umstrukturierung ebenfalls als Betriebsänderung gefördert werden.

1.4 Transfersozialplan

Grundlage von Regelungen zum Transfer von Arbeitnehmern/-innen in andere Beschäftigungsverhältnisse mit positiven Beschäftigungseffekten ist der **Sozialplan**. Dessen Ziel muss es sein, den vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmern/-innen nicht ausschließlich durch finanzielle Abfindungen einen Nachteilsausgleich zu verschaffen, sondern ihnen vorrangig durch Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote den Übergang in eine andere Beschäftigung zu erleichtern (**Transfersozialplan**).

Integrationsfördernde Elemente sind z. B. „Sprinterprämien“, die bei einem zügigen Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden können.

Integrationshemmend sind z. B. Abfindungszahlungen, deren Höhe mit der Verbleibsdauer in der Transfergesellschaft ansteigt.

1.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen

Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt daher Arbeitgebern und Betriebsräten im **Transfersozialplan** beschäftigungswirksame Maßnahmen (**Transfermaßnahmen / Einrichtung einer "Beschäftigungsgesellschaft" mit Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld**) für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer/-innen zu vereinbaren. Konkret bedeutet das, dass sich der Arbeitgeber in dem **Transfersozialplan** (oder in einer sonstigen kollektiv- oder individuellrechtlichen Vereinbarung) verpflichtet, die **erforderlichen Mittel** zur Finanzierung der Durchführung von **Transfermaßnahmen / Einrichtung einer „Beschäftigungsgesellschaft“ mit Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld** (i.d.R. durch Träger von Bildungsmaßnahmen / Transfergesellschaften betrieben) bereitzustellen. Die gesetzliche Verpflichtung hierzu ergibt sich aus den §§ 110 Abs. 1 Nr. 4 und 111 Abs. 3 Nr. 3 SGB III.

1.6 Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen durch Zuschüsse und Gewährung von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)

Bei der Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen berät die Agentur für Arbeit gerne und fördert die Teilnahme von Arbeitnehmern/ -innen an **Transfermaßnahmen durch Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je geförder-tem Arbeitnehmer/in. Soweit Arbeitnehmer/-innen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit des Betriebes / Transfergesellschaft einmünden, wird ihnen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen Transfer-Kug gewährt.**

Vgl. auch » Nr. 2.3 Abs. 2.

1.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Da die **Transfermaßnahmen** der Eingliederung der Arbeitnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt dienen, muss sich ihre Zielrichtung an der Vermittlungsfähigkeit der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer/-innen orientieren und nach den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes richten. Dies setzt voraus, dass sich die vom Wegfall der Arbeitsplätze betroffenen Arbeitnehmer/-innen unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes ihres Arbeitsverhältnisses **und vor Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) bei einer Transfer-Gesellschaft bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden.**

Die Arbeitssuchendmeldung ist gem. § 111 Abs. 4 Nr. 4 SGB III eine persönliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Transfer-Kug. Das Unterlassen zieht einen Förderungs Ausschluss nach sich. Näheres zum Verfahren der „kollektiven Arbeitssuchendmeldung“ erfahren Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit.

Ziel der Maßnahmen muss es sein, die vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer/-innen in die Lage zu versetzen, so bald wie möglich eine neue Beschäftigung aufzunehmen.

1.8 Transfer-Kug

Auch das **Transfer-Kug** soll den Transfer von der bisherigen Beschäftigung hin zu einer neuen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder den Übergang in die Selbständigkeit unterstützen. Der Gewährung von **Transfer-Kug** kann eine **Förderung der Teilnahme an einer Transfermaßnahme** vorausgehen. Beide Leistungen lassen sich sinnvoll aufeinander abstimmen und im Sozialplan oder in einer sozialplanähnlichen Vereinbarung regeln.

1.9 Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen

Regelungen über **Transfermaßnahmen** und über **Transfer-Kug** bieten sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer/-innen Vorteile:

Arbeitgebervorteile:

- Imagegewinn trotz betrieblich notwendiger Personalanpassung, daher auch positive Betriebsstimmung,
- Dokumentation der Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer/-innen
- Nutzung eines flexiblen, innovativen Instruments
- Vermeidung von Kündigungsschutzklagen durch entsprechendes arbeitsvertragliches Konstrukt.

Arbeitnehmer/-innenvorteile:

- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Bewerbung noch aus dem bestehenden Beschäftigungsverhältnis
- professionelle Hilfe für den beruflichen Neuanfang
- aktive Nutzung von Freistellungszeiten
- keine finanziellen Einbußen bei Teilnahme an Transfermaßnahmen
- Sozialplanmaßnahme ist mit keiner Entscheidung gegen eine Abfindung verbunden.

Förderungen der Teilnahme an Transfermaßnahmen

2.1 Förderungsfähige Maßnahmen

Folgende Maßnahmen können gefördert werden:

- Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitnehmer/-innen (Profiling)
- Maßnahmen, die gezielte Hilfe bei Bewerbung und Stellensuche durch ein Bewerbungs-/Orientierungsseminar bieten
- Outplacementberatung
- Kurzqualifizierungsmaßnahmen
- Maßnahmen der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung
- Praktika
- Fortsetzung der Ausbildung bei Auszubildenden
- Existenzgründungsberatung

2.2 Voraussetzungen

Eine Förderung ist möglich, wenn

- Arbeitnehmer/-innen auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von **Arbeitslosigkeit bedroht sind**,
- eine arbeitsmarktlich zweckmäßige Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt von einem Dritten durchgeführt wird, wobei dieser ein internes System zur Qualitätssicherung anwenden muss,
- der Dritte eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III hat,

- die Durchführung der Maßnahme bis zu deren planmäßigen Ende gesichert ist, und
- der Arbeitgeber mindestens 50 % der ihm verbleibenden Maßnahmekosten trägt.

Als Betriebsänderungen gelten solche im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes unabhängig von der Unternehmensgröße und der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb.

i HINWEIS

Eine Förderung ist ausgeschlossen, soweit die betroffenen Arbeitnehmer/-innen der Maßnahmen nicht bedürfen (Vermittlungsvorrang).

Gleiches gilt, wenn die Maßnahme dazu dient, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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 vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden. Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer/-innen des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

2.3 Höhe der Förderung

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 % der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, begrenzt auf 2.500 Euro je Arbeitnehmer/in. Auf den Zuschuss besteht bei Erfüllung aller Voraussetzungen ein Rechtsanspruch.

2.4 Verfahren

Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen werden auf Antrag gewährt. Hierzu stellt Ihnen die Agentur für Arbeit entsprechende Vordrucke zu Verfügung (im Internet unter: » www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen > Transfermaßnahmen). Mit dem Antrag, der vor Beginn der Maßnahme zu stellen ist, sind die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistung nachzuweisen. Die Auszahlung der Zuschüsse ist innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende der Maßnahme zu beantragen (Ausschlussfrist).

HINWEIS

Zuständig für die Antragstellung ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)

3.1 Voraussetzungen

Zur **Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten** wird **Transfer-Kug zur Förderung bei betrieblichen Restrukturierungen** an Arbeitnehmer gewährt, wenn

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

3.1.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall liegt vor, wenn der Arbeitsausfall aufgrund einer Betriebsänderung nicht nur vorübergehend ist und im Betrieb keine Beschäftigungsmöglichkeiten für den/die Arbeitnehmer/in vorhanden sind. Der Arbeitsausfall muss mit einem Entgeltausfall einhergehen.

3.1.2 Betriebliche Voraussetzungen

sind erfüllt, wenn

- in einem Betrieb **Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung** (vgl. » 1.3) durchgeführt und
- die Arbeitnehmer/-innen zur **Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen** in einer **betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)** zusammengefasst werden.
- die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
- ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Wird die beE von einem Dritten durchgeführt, benötigt dieser eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III.

3.1.3 Persönliche Voraussetzungen

liegen vor, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

- **von Arbeitslosigkeit bedroht** ist,
- eine **versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt** oder im Anschluss an die Beendigung einer Berufsausbildung aufnimmt,
- **nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen** ist und
- sich **vor der Überleitung in die beE** aus Anlass der Betriebsänderung bei der Agentur für Arbeit
 - **arbeitsuchend gemeldet** und
 - an einer **Profilingmaßnahme** teilgenommen hat.

3.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls und Beginn der Gewährung des Transfer-Kug

Die Anzeige über Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der personalabgebende Betrieb seinen Sitz hat. Mit der Anzeige sind die Voraussetzungen glaubhaft zu machen.

Kug wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 i.V.m. § 111 Abs. 6 SGB III).

Dies gilt auch dann, wenn die Anzeige aus einem entschuldigen Grund nicht rechtzeitig eingegangen ist.

3.1.5 Dauer der Förderung

Die Förderungsdauer beträgt maximal 12 Monate. Eine Verlängerungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen.

3.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfergesellschaft)

Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen / Angeboten von Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten

Während des Bezugs von Transfer-Kug hat der Arbeitgeber (die Transfergesellschaft) den Arbeitnehmern/-innen **Vermittlungsvorschläge** zu unterbreiten und **geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten (Qualifizierungsmaßnahmen)** auf der Grundlage des Ergebnisses der **Profilingmaßnahme** anzubieten. Als geeignet gelten **insbesondere** die nach § 184 SGB III (und die hierzu ergänzende Rechtsverordnung) zugelassenen Maßnahmen i.V.m. der Akkreditierungs- und Zulas-

sungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV oder eine zeitlich begrenzte, längstens 6 Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

3.3 Anspruchsausschluss

Der Anspruch auf Transfer-Kug ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer/-innen nur vorübergehend in einer beE zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens / Konzerns zu besetzen. Treten unvorhersehbare, ungeplante Veränderungen in der betrieblichen Situation des personalabgebenden Betriebs ein, die eine Wiedereinstellung **ohne Rückkehr in die beE** ermöglichen, steht diesem Wechsel nichts entgegen.

Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer/-innen des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

3.4 Weitere Tatbestände, die den Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Transfer-Kug ausschließen – Ausgeschlossene Personengruppen

Transfer-Kug wird nicht gewährt an Arbeitnehmer/-innen, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z.B. Arbeitnehmer/-innen,

- die das für die Regelsaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist;

- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

3.5 Weitere Ausschlussgründe

Vom Transfer-Kug-Bezug sind Arbeitnehmer/-innen ausgeschlossen:

- die als Teilnehmer/-in an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird oder
- während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

Darüber hinaus sind Arbeitnehmer/-innen vom Transfer-Kug-Bezug ausgeschlossen, wenn und solange sie bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Das ist dann der Fall, wenn sich der Transfer-Kug-Bezieher trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittelrischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken (vgl. » 4.9.3).

3.6 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Transfer-Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen,

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Transfer-Kug eintritt und
- solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.
Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden

eines Dritten eingetreten (z.B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch des Verletzten in Höhe des Transfer-Kug gem. § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen ist dem Arbeitgeber oder der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift des Schädigers zu benennen.

3.7 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Der Anspruch eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin auf Transfer-Kug ruht während der Zeit, für die ihm (auch nachträglich) ein Anspruch auf Altersrente (Vollrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (z.B. Ruhegehaltsbezüge von Beamten, die bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze gezahlt werden) zuerkannt ist. Solange der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Leistung noch nicht erhält, wird Transfer-Kug gewährt und später mit der Nachzahlung der vorgenannten Leistungen verrechnet.

Höhe des Transfer-Kug, Nebeneinkommen, steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

4.1 Höhe des Kug

Die Höhe des Kug richtet sich nach dem **pauschalieren Nettoentgeltausfall** im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die **Nettoentgeltdifferenz**) zwischen

- dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem **Soll-Entgelt** und
- dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem **Ist-Entgelt**.

Das Kug wird in zwei verschiedenen hohen **Leistungssätzen**:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/-innen, deren Ehegatte/Ehegattin mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an)
- **60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2)** für die übrigen Arbeitnehmer/innen

der **Nettoentgeltdifferenz** gewährt.

4.2 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsaus-

fall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen.

4.3 Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschl. der Entgelte für Mehrarbeit). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Das **Soll-** und das **Ist-Entgelt** wird auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

4.4 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Ist-Entgelt

Das **pauschalisierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, in dem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Ist-Entgelt** um folgende **pauschalisierte Abzüge** vermindert wird:

- **Sozialversicherungspauschale** in Höhe von 21 v.H.
- **Lohnsteuer** nach der Lohnsteuerklasse
- **Solidaritätszuschlag**

4.5 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte

» (s. Hinweis auf Seite 30)

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) in der elektronischen Lohnsteuerkarte vorgenommenen Eintragungen über die

Lohnsteuerklasse und über den **Kinderfreibetrag** maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitraum geändert, so ist die Änderung für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich. Das Kug wird nach dem höheren **Leistungssatz 1** gewährt, wenn in der **elektronischen Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag** mit dem Zähler von **mindestens 0,5** eingetragen ist.

Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf Antrag durch das Finanzamt in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen!

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz aufgrund einer entsprechenden Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin beantragt werden. Im diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse V**
Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträge auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin.
- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse VI**
Auszug der ersten elektronischen Lohnsteuerkarte
- **Arbeitnehmer/-innen deren Kinder sich im Ausland aufhalten**
Möglichst Bescheinigung des Finanzamtes, dass ein

Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i.S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

4.6 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Zur Ermittlung der Höhe des Kug stellt die Agentur für Arbeit eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (**Soll- und Ist-Entgelt**) die **pauschalieren monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung **der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der in der elektronischen Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogen. **rechnerische Leistungssätze**). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

Faktorverfahren

Arbeitnehmerehegatten können bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 EStG) das sog. „Faktorverfahren“ wählen. Die Abrechnungsliste für Transfer-Kug sieht für die besondere Form der Berechnung entsprechende Eintragungsfelder vor. Das errechnete Kug ist dann nicht mehr aus der vorgenannten „Tabelle“ nachzuvollziehen. Näheres hierzu

vgl. » *„Hinweise zum Antragsverfahren“ – Kug 006.*

Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) = **2.500,00 €**;
während der Kurzarbeit wird kein Entgelt erzielt. In der elektronischen Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die **Steuerklasse III** und ein **Kinderfreibetrag** von **1,0** eingetragen = **Leistungssatz 1**.

(Werte nach der Tabelle für 2015)

Soll-Entgelt	=	2.500,00 €	
= <i>rechnerischer Leistungssatz</i>			1.248,55 €
Ist-Entgelt	=	0,00 €	
= <i>rechnerischer Leistungssatz</i>			00,00 €
Kug	=		1.248,55 €

i HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den » *„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“*.

↑ LINK

Die Tabelle und die „Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“ stehen auch im Internet zur Verfügung » www.arbeitsagentur.de

- » *Unternehmen bzw. Bürgerinnen und Bürger*
- » *Finanzielle Hilfen*
- » *Kurzarbeitergeld*
- » *Konjunkturelles Kurzarbeitergeld*
- » *Formulare*

4.7 Nebeneinkommen

Erzielt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerinnen für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt **aus einer anderen während des Bezuges von Transfer-Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfende/r Familienangehörige/r, ist das Ist-Entgelt (Nr. 4.3) um dieses Entgelt zu erhö-

hen. Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Transfer-Kug ergeben sich aus den

- » *„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug), die beim Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit und im Internet unter*
- » *www.arbeitsagentur.de eingesehen werden können.*

4.8 Steuerliche Behandlung

Das Transfer-Kug ist steuerfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt, berücksichtigt (sog. Progressionsvorbehalt). Das Transfer-Kug ist deshalb in der Steuererklärung anzugeben. Sofern nicht bereits aus anderen Gründen eine Einkommensteuererklärung durchgeführt wird, besteht die Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung jedenfalls dann, wenn das Transfer-Kug, ggf. zusammen mit anderen, dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die der Leistungsempfänger/die Leistungsempfängerin oder sein/ihr nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte/in im selben Kalenderjahr erhalten haben, 410 € übersteigt.

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

4.9 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

4.9.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin

Bezieher/-innen von Transfer-Kug sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Transfer-Kug von Bedeutung sind. So ist z.B. jedes Nebeneinkommen (vgl. » 4.7), das im Kalendermonat erzielt wird, unverzüglich dem Lohnbüro des Arbeitgebers oder der Agentur für Arbeit zu melden. Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen. Die Beantragung von Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (s. auch » 3.7) ist ebenfalls zu melden. Im Falle des Unterlassens einer Anzeige oder bei unrichtigen Angaben, kann etwa zu Unrecht bezogenes Transfer-Kug zurückgefordert werden. Darüber hinaus wird eine Geldbuße verhängt.

4.9.2 Meldepflicht

Die Agentur für Arbeit kann einen Bezieher/eine Bezieherin von Transfer-Kug auffordern, sich an Tagen des Arbeitsausfalls persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden. Dieser Aufforderung ist pünktlich nachzukommen. Wird die Meldung ohne wichtigen Grund versäumt, führt dies zum Ruhen des Anspruchs auf Transfer-Kug für 1 Woche.

4.9.3 Vermittlung in Arbeit

Empfänger/-innen von Transfer-Kurzarbeitergeld werden neben der Transfergesellschaft auch von der Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit betreut. Zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gehören neben Eigenbemühungen, die

Wahrnehmung von Beratungsterminen der Arbeitsvermittlung und die Pflicht, Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnah Folge zu leisten. Wirkt ein/eine Transfer-Kug-Bezieher/eine Transfer-Kug-Bezieherin bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mit, schließt dies die Gewährung von Transfer-Kug aus. Für die Dauer der Weigerung besteht kein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld.

Lehnt ein Transfer-Kug-Bezieher/eine Transfer-Kug-Bezieherin die Vermittlung in ein zumutbares Zeit- oder Dauerarbeitsverhältnis durch die Arbeitsagentur trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ab, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, oder tritt er diese Beschäftigung nicht an, führt dies zum Ruhen des Transfer-Kug-Bezuges in der Regel für die Dauer von 3 Wochen (Sperrzeit).

Für die Bezieherinnen / Bezieher von Transfer-Kug gelten bezüglich der Zumutbarkeit von Vermittlungsangeboten folgende Besonderheiten:

Ein Stellenangebot ist 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.**

Darüber hinaus können insbesondere personenbezogene Gründe (in analoger Anwendung der Vorschrift zum Arbeitslosengeld - §140 SGB III) die Unzumutbarkeit des Arbeitsangebotes ergeben.

4.10 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Transfer-Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Die Prüfung kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater etc. oder - nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung - in der Agentur für Arbeit erfolgen. Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Transfer-Kug bestimmte individuelle Daten (z.B. Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmer/-innen mitzuteilen.

4.11 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die ihm obliegenden Verpflichtungen nicht erfüllt, ist der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber oder die von ihm bestellte Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Transfer-Kug zu Unrecht geleistet wurde, sind die zu Unrecht gewährten Beträge vom Arbeitgeber zu erstatten.

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2000 Euro geahndet werden. Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Durch den Wechsel in eine beE oder Transfergesellschaft mit Bezug von Transfer-Kug wird ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet, das hinsichtlich der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unabhängig vom vorangehenden Beschäftigungsverhältnis zu beurteilen ist. Waren Arbeitnehmer zuletzt versicherungsfrei in der Krankenversicherungspflicht, kann sich dadurch ergeben, dass sie nun wieder versicherungspflichtig sind. Lag für die letzte Beschäftigung ein Befreiungsbescheid der Gesetzlichen Rentenversicherung vor, gilt diese Befreiung nicht für das neue Beschäftigungsverhältnis mit der beE oder Transfergesellschaft.

Bei Versicherungspflichtigen werden neben den Beiträgen für das tatsächlich (noch) erzielte Arbeitsentgelt auch Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für den Entgeltausfall entrichtet.

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt. Für die Ausfallstunden eines pflichtversicherten Transfer-Kug-Empfängers werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- **80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgeltes (brutto) und des Ist-Entgeltes (brutto) und**

- dem Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus kassenindividueller Zusatz-Beitragssatz), dem Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und dem Beitragssatz der Rentenversicherung.

HINWEIS

Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen, d. h. auch den Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wird ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die zuletzt Transfer-Kug bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entstehen bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von Transfer-Kug keine Nachteile. Auskünfte über die Berechnung und den Nachweis der Beiträge sowie über Leistungsansprüche erteilt die zuständige Krankenkasse. Im Versicherungsnachweis (Entgeltbescheinigung) ist als versicherungsrechtlich wirksames Bruttoarbeitsentgelt der Beitrag zu bescheinigen, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind. Die für die Ausfallstunden zu entrichtenden Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen. Für das neben der Transfer-Kug-Zahlung tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen die Beiträge je zur Hälfte.

5.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit den Bezieher/die Bezieherin von Transfer-Kug zur persönlichen Meldung (vgl. » 4.9.2). aufgefordert und erleidet er hierbei einen Unfall, so ist dieser Unfall sofort der Agentur für Arbeit zu melden. Der Arbeitgeber ist ebenfalls über den Unfall zu informieren. Gleiches gilt, wenn der Bezieher/die Bezieherin von Transfer-Kug auf besondere Auffor-

derung der Agentur für Arbeit eine andere Stelle aufsucht und hierbei einen Unfall erleidet. Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit unverzüglich angezeigt werden.

Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft

6.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

Über den Antrag auf Transferkurzarbeitergeld entscheidet die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohnstelle liegt, die für den Betrieb zuständig ist.

Gegen die Entscheidung ist der Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung binnen eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, die die Entscheidung getroffen hat. Wird das Transfer-Kug nicht mit der normalen Lohnabrechnung angewiesen, sondern direkt durch die Agentur für Arbeit auf das Bankkonto des/der Leistungsberechtigten überwiesen, so ist auf dem Überweisungsträger aus datenschutzrechtlichen Gründen die Sozialleistung nicht bezeichnet, sondern lediglich eine Kennziffer aufgeführt. Die Agentur für Arbeit wird dem/der Leistungsberechtigten auf Anforderung eine Mitteilung über die Kennziffernregelung zukommen lassen.

6.2 Auskunft

Über weitere Einzelheiten erteilt die Agentur für Arbeit gerne Auskunft. Dort können auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften eingesehen werden.

Auch das Lohnbüro des Betriebes (der Transfergesellschaft) unterrichtet über die Voraussetzungen für die Gewährung von Transfer-Kug und seine Berechnung.

6.3 Datenschutz

Das Sozialgesetzbuch und das Bundesdatenschutzgesetz schützen vor einer missbräuchlichen Erhebung und Verwendung persönlicher Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben.

Die vom Arbeitgeber erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um Ansprüche auf Transferleistungen (§ 110 und § 111 – SGB III) feststellen und auszahlen zu können. Die notwendige Mitwirkung des/der Leistungsberechtigten ergibt sich aus §§ 60 ff. SGB I.

Die Daten werden in einer elektronischen Leistungsakte aufgenommen. In diese können Sie, wenn dies zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

An Stellen innerhalb oder außerhalb der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Agenturen für Arbeit, z.B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden, werden persönliche Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist.

Weitere Merkblätter

Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:

Merkblatt 1	Merkblatt für Arbeitslose
Merkblatt 1a	Merkblatt für Teilarbeitslose
Merkblatt 3	Vermittlungsdienste und Leistungen
Merkblatt 5	Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8a	Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
Merkblatt 8d	Saison-Kurzarbeitergeld
Merkblatt 10	Insolvenzgeld Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 14	Gleitender Übergang in den Ruhestand
Merkblatt 16	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer Nicht-EU-Staaten
Merkblatt 16 a	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer neue EU-Staaten
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
Merkblatt 18	Frauen und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
(Arbeitslosengeld II/Sozialgeld)

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
(Arbeitslosengeld II/Sozialgeld)
Eingliederung in Arbeit

Merkblatt Was? Wie viel? Wer?

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / AV 32
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Januar 2016

www.arbeitsagentur.de

Herstellung

GGP Media GmbH, Pößneck