

80%

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Transferleistungen

Förderung der Teilnahme an
Transfermaßnahmen
Transferkurzarbeitergeld



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

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

Wichtiger Hinweis

Betr.: Statistische Meldung über Kurzarbeit

Mit dem Bewilligungsbescheid zu Ihrer Anzeige über Arbeitsausfall werden Ihnen Vordrucke „Betriebsmeldung über Kurzarbeit“ übersandt. Diese Meldung ist jeweils am Ende eines Quartals getrennt nach den jeweiligen Kalendermonaten des Quartals zu erstatten.

Bitte senden Sie diese regelmäßig und rechtzeitig an die Agentur für Arbeit. Sie ersparen dadurch sich und der Agentur für Arbeit zeitraubende Rückfragen.

Die Daten über Kurzarbeit sind ein wichtiger Indikator für die Beobachtung und Beurteilung der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (§ 280 SGB III). Ihre Angaben werden nur für diesen Zweck verwendet. Der Datenschutz ist sichergestellt. Die Agentur für Arbeit wird Ihnen jeweils vor Ablauf eines halben Jahres zum Stichtag 30.6. und 31.12. ein Datenblatt mit der Bitte übermitteln, Daten über die Struktur der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit, die Zahl der darin zusammengefassten Arbeitnehmer sowie Angaben über die Alterstruktur und die Integrationsquote der Bezieher von Transferkurzarbeitergeld zuzuleiten. Ihre gesetzliche Verpflichtung, diese Daten mitzuteilen, ergibt sich aus § 216 b Abs. 9 SGB III. Auch in diesem Fall ist der Datenschutz sichergestellt.

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	2
1. Allgemeines	5
1.1 Beratungsangebot der Agenturen für Arbeit	5
1.2 Informationen über Betriebsänderungen	6
1.3 Betriebsänderung	7
1.4 Transfersozialplan	7
1.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen	7
1.6 Förderung der Teilnahme an Transfermaß- nahmen durch Zuschüsse und Gewährung von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	8
1.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	8
1.8 Transfer-Kug	8
1.9 Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	9
2. Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	10
2.1 Förderungsfähige Maßnahmen	10
2.2 Voraussetzungen	10
2.3 Höhe der Förderung	11
2.4 Verfahren	11
3. Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	12
3.1 Voraussetzungen	12
3.1.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall	12
3.1.2 Betriebliche Voraussetzungen	12
3.1.3 Persönliche Voraussetzungen	13
3.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls	13
3.1.5 Dauer der Förderung	13
3.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfersgesellschaft)	13
3.3 Anspruchsausschluss	14
3.4 Weitere Tatbestände, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf Transfer-Kug ausschließen	15
3.5 Weitere Ausschlussgründe	15

Kapitel	Seite
3.6 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	16
3.7 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	16
4. Höhe des Transfer-Kug, Nebeneinkommen, steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit	17
4.1 Höhe des Kug	17
4.2 Sollentgelt	18
4.3 Istentgelt	18
4.4 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt	18
4.5 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte	19
4.6 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)	20
4.7 Nebeneinkommen	21
4.8 Steuerliche Behandlung	21
4.9 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in Arbeit	22
4.9.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers	22
4.9.2 Meldepflicht	22
4.9.3 Vermittlung in andere Arbeit	22
4.10 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug	23
4.11 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung	23
5. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	24
5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	24
5.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung	25
6. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft	26
6.1 Entscheidung und Rechtsbehelf	26
6.2 Auskunft	26
6.3 Datenschutz	27

1.1 Beratungsangebot 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 den Transfer in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern, damit Arbeitslosigkeit nicht eintritt.

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

Dieses Angebot der Transferberatung durch die Agenturen für Arbeit ist mit dem Dritten Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ausdrücklich in das SGB III eingefügt worden (§ 216a Abs. 4 SGB III). Die Einbringung des Fachwissens der Mitarbeiter der Agentur für Arbeit kann nur dann zu dem von allen Beteiligten gewünschten Erfolg führen, wenn die Agentur für Arbeit möglichst im Vorfeld beabsichtigter Betriebsänderungen informiert wird. Auch wenn gesetzliche Mitteilungsverpflichtungen des Arbeitgebers – wie nachfolgend beschrieben – bestehen, wird an die Betriebsparteien appelliert, die Agentur für Arbeit frühzeitig über die beabsichtigten Maßnahmen zu unterrichten. Solche Mitteilungen können auch persönlich an die **Geschäftsführung der Agentur für Arbeit** gerichtet werden.

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 Nr. 4 und 5 der Vorschrift auch Mitteilungen über geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und Planungen, damit Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können. Auch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sieht in § 17 Abs. 3 i.V.m. § 17 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,
- 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.

1.3 Betriebsänderung

Als Betriebsänderung gelten nach den maßgebenden Förderungsvorschriften des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (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) von vergleichbaren Vorgängen betroffen, kann deren Umstrukturierung ebenfalls als Betriebsänderung gefördert werden.

1.4 Transfersozialplan

Grundlage von Regelungen zum Transfer von Arbeitnehmern in andere Beschäftigungsverhältnisse mit positiven Beschäftigungseffekten ist der **Sozialplan**. Dessen Ziel muss es sein, den vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmern 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**).

1.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen

Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt daher Arbeitgebern und Betriebsräten im **Transfersozialplan** beschäftigungswirksame Maßnahmen (**Transfermaßnahmen / Transferkurzarbeitergeld-Maßnahmen**) für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Konkret bedeutet das, dass sich der Arbeitgeber in dem **Transfersozialplan** (oder in einer sonstigen kollektiv- oder individualrechtlichen Vereinbarung) verpflichtet, die erforderlichen Mittel zur Finanzierung der Durchführung von **Transfermaßnahmen / Transferkurzarbeitergeld-Maßnahmen** durch Dritte (Träger von Bildungsmaßnahmen / Transfergesellschaften) bereitzustellen.

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 an **Transfermaßnahmen** durch **Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.**

Soweit Arbeitnehmer in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit des Betriebes / Transfergesellschaft einmünden, wird ihnen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen Transfer-Kug gewährt.

1.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Da die **Transfermaßnahmen** der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen, muss sich ihre Zielrichtung an der Vermittlungsfähigkeit der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer orientieren und nach den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes richten. Dies setzt voraus, dass sich die vom Wegfall der Arbeitsplätze betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes ihres Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Ziel der Maßnahmen muss es sein, die vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer 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

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

Arbeitgebervorteile:

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

Arbeitnehmervorteile:

- 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 (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 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,
- 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.

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

Gleiches gilt, 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 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.

2.3 Höhe der Förderung

Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 % der Maßnahmekosten, begrenzt auf 2.500 Euro je Arbeitnehmer. 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).

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

1. sie von einem **dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** betroffen sind,
2. die **betrieblichen Voraussetzungen** vorliegen,
3. die **persönlichen Voraussetzungen** erfüllt sind und
4. 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 Arbeitnehmer vorhanden sind. Der Arbeitsausfall muss mit einem Entgeltausfall einhergehen.

3.1.2 Betriebliche Voraussetzungen

sind erfüllt, wenn

1. in einem Betrieb **Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung** (vgl. 1.3) durchgeführt und
2. die Arbeitnehmer zur **Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen** in einer **betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)** zusammengefasst werden.

3.1.3 Persönliche Voraussetzungen

liegen vor, wenn der Arbeitnehmer

1. **von Arbeitslosigkeit bedroht** ist,
2. eine **versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt** oder im Anschluss an die Beendigung einer Berufsausbildung aufnimmt,
3. **nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen** ist und
4. vor der Überleitung an einer **Profilingmaßnahme** teilgenommen hat.

3.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls

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.

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 **Vermittlungsvorschläge** zu unterbreiten und **geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten (Qualifizierungsmaßnahmen)** auf der Grundlage des Ergebnisses der **Profilingmaßnahme** anzubieten. Als

geeignete Maßnahme gilt auch eine zeitlich begrenzte, längstens 6 Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

Die Bundesagentur für Arbeit kann auf der Grundlage der „Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transfer-Kug“ in den Jahren 2008 bis 2013 aus Mitteln des ESF Leistungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben, erbringen. Danach können für jeden Teilnehmer an der Qualifizierungsmaßnahme erstattet werden:

- Lehrgangskosten
- tatsächlich anfallende Fahrkosten von 3 € je Unterrichtstag.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf diese Leistungen kein Rechtsanspruch besteht. Sie können nur gewährt werden, wenn ESF-Mittel zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen hierzu - wie z.B. die Merkblätter „Qualifizierung während des Bezuges von Transferkurzarbeitergeld“ für Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer - finden Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de.

3.3 Anspruchsausschluss

Der Anspruch auf Transfer-Kug ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend in einer beE zusammengefasst werden, um anschließend einen anderen Arbeitsplatz in dem gleichen oder einem anderen Betrieb des Unternehmens / Konzerns zu besetzen. Von der Förderung ausgeschlossen sind Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

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

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

1. die das für die Regelsaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
2. während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist;
3. die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
4. die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

3.5 Weitere Ausschlussgründe

Vom Transfer-Kug-Bezug sind Arbeitnehmer ausgeschlossen:

1. die als Teilnehmer 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
2. während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

Darüber hinaus sind Arbeitnehmer 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 vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

3.6 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Transfer-Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer,

- a) wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Transfer-Kug eintritt und
- b) 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 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 Leistung noch nicht erhält, wird Transfer-Kug gewährt und später mit der Nachzahlung der vorgenannten Leistungen verrechnet.

Höhe des Transfer-Kug, Nebenein- kommen, 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

1. dem **pauschalieren Nettoentgelt**
aus dem **Sollentgelt**

und

2. dem **pauschalieren Nettoentgelt**
aus dem **Istentgelt**.

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, deren Ehegatte 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

der **Nettoentgeltdifferenz** gewährt.

4.2. Sollentgelt

Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall 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 Istentgelt

Istentgelt 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 **Istentgelt** wird auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

4.4 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Istentgelt

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, in dem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Istentgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

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

4.5 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) auf der 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 auf der **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 auf der Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der 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 beantragt werden. Im diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- a) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse V**
Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte des Ehegatten.
- b) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse VI**
Erste Lohnsteuerkarte
- c) Arbeitnehmer, 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 Istentgelt**) die **pauschalieren monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung **der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers 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

Zu dem ab 1.1.2010 geltenden Faktorverfahren bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 EStG) lagen bei Redaktionsschluss noch keine abschließenden Erkenntnisse vor. Näheres hierzu wird zu ggB. Zeit unter **www.arbeitsagentur.de** bekannt gegeben.

Beispiel (Werte nach der Tabelle für 2009):

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) = **2.500,00 €**;
während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von **1.500,00 €** erzielt. Auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die **Steuerklasse III** und ein **Kinderfreibetrag** von **1,0** eingetragen = **Leistungssatz 1**.

Sollentgelt =	2.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		1.232,02 €
Istentgelt =	1.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		793,95 €
Kug =		<u>438,07 €</u>

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

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

- Unternehmen
- Bürgerinnen und Bürger
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld
- Transfer-Kurzarbeitergeld

4.7 Nebeneinkommen

Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt **aus einer anderen während des Bezuges von Transfer-Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Istentgelt (Nr. 4.3) um dieses Entgelt zu erhöhen.

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

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 Einkommensteuerveranlagung 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 oder sein nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte im selben Kalenderjahr erhalten haben, 410 € übersteigt.

4.9 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

4.9.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers

Bezieher 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 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 von Transfer-Kurzarbeitergeld werden neben der Transfergesellschaft auch von der Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit betreut. Zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gehören Eigenbemühungen, die Wahrnehmung von Beratungsterminen der Arbeitsvermittlung und die Pflicht, Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnah Folge zu leisten. Wirkt ein Transfer-Kug- Bezieher 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 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).

4.10 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Transfer-Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Transfer-Kug bestimmte individuelle Daten (z.B. Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmer 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 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.

5. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Pflichtversicherten während des Bezuges von Transfer-Kug erhalten. Neben den Beiträgen für das tatsächlich (noch) erzielte Arbeitsentgelt werden für Bezieher von Transfer-Kug auch Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für den Entgeltausfall entrichtet.

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt (sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte. Der Arbeitnehmer hat allerdings einen Beitrag in Höhe von 0,9 v.H. zur Krankenversicherung allein zu tragen. 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 **unge rundeten** Werten des Sollentgeltes (brutto) und des Istentgeltes (brutto) **und**
- dem allgemeinen Beitragssatz in der Krankenversicherung bzw. dem Beitragssatz der Pflegeversicherung und dem Beitragssatz der Rentenversicherung, in der der Transfer-Kug-Empfänger Mitglied ist.

Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Transfer-Kug umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrag, d.h. auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden Beitrag in Höhe von 0,9 v.H.

Wird ein Arbeitnehmer, der zuletzt Transfer-Kug bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entstehen ihm 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 die Beiträge je zur Hälfte.

5.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit den Bezieher von Transfer-Kug zur persönlichen Meldung (**vgl. Nr. 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 von Transfer-Kug auf besondere Aufforderung 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 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 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 (§ 216 a und § 216 b Sozialgesetzbuch III. Buch – SGB III) feststellen und auszahlen zu können. Die notwendige Mitwirkung des Leistungsberechtigten ergibt sich aus §§ 60 ff. SGB I.

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.

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der
Agentur für Arbeit finden Sie auch im Internet unter
www.arbeitsagentur.de

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
Marketing
Januar 2010

www.arbeitsagentur.de