



Die Ausführungen in diesem Merkblatt spiegeln  
den Rechtsstand zum 01.01.2026 wider.

# Merkblatt Transferleistungen (Merkblatt 8c)

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmende

## Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>2. Hinweise</b>	<b>3</b>
2.1 Internet	3
2.2 Operativer Service (OS)	3
2.3 eService	3
2.4 Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen (KEA)	3
<b>3. Allgemeines</b>	<b>3</b>
3.1 Beratungspflicht der Agenturen für Arbeit	3
3.2 Informationen über Betriebsänderungen	4
3.3 Betriebsänderung	4
3.4 Transfersozialplan	4
3.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen	4
3.6 Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen durch Zuschüsse und Gewährung von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	4
3.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	5
3.8 Transfer-Kug	5
3.9 Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmende	5
<b>4. Förderungen der Teilnahme an Transfermaßnahmen</b>	<b>5</b>
4.1 Förderungsfähige Maßnahmen	5
4.2 Voraussetzungen	6
4.3 Höhe der Förderung	6
4.4 Verfahren	6
<b>5. Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)</b>	<b>6</b>
5.1 Voraussetzungen	6
5.1.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	6
5.1.2 Betriebliche Voraussetzungen	7
5.1.3 Persönliche Voraussetzungen	7
5.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls und Beginn der Gewährung des Transfer-Kug	7
5.1.5 Dauer der Förderung	7
5.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfergesellschaft)	7
5.3 Anspruchsausschluss	7
5.4 Weitere Tatbestände, die den Anspruch der Arbeitnehmenden auf Transfer-Kug ausschließen – Ausgeschlossene Personengruppen	8
5.5 Weitere Ausschlussgründe	8
5.6 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	8
5.7 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	8



\*S1\*

<b>6. Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmende in Transfergesellschaften</b>	<b>8</b>
<b>7. Höhe des Transfer-Kug, Nebeneinkommen, steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit</b>	<b>9</b>
7.1 Höhe des Transfer-Kug	9
7.2 Soll-Entgelt	9
7.3 Ist-Entgelt	9
7.4 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Ist-Entgelt	9
7.5 Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung	9
7.6 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	10
7.7 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)	10
7.8 Faktorverfahren	10
7.9 Nebeneinkommen	10
7.10 Steuerliche Behandlung	11
7.11 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit	11
7.11.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmenden	11
7.11.2 Meldepflicht	11
7.11.3 Vermittlung in Arbeit	11
7.12 Auszahlung des Transfer-Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung	11
7.13 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug	12
7.14 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung	12
<b>8. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung</b>	<b>12</b>
8.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	12
8.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung	13
<b>9. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft</b>	<b>13</b>
9.1 Entscheidung und Rechtsbehelf	13
9.2 Auskunft	13
<b>10. Datenschutz</b>	<b>13</b>



\*S2\*

## 1. 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.

Zwischen Arbeitgeber, Transferagentur/-gesellschaft, Arbeitnehmenden und Bundesagentur für Arbeit ist daher eine enge Abstimmung des Handelns bei Qualifizierung und Vermittlung gefordert und nötig. Um das gemeinsame Ziel, der schnellste und bestmöglichen Integration zu erreichen bittet die Agentur für Arbeit um Ihre Unterstützung und bietet diese ebenso an.

**Bitte beachten Sie:** Leistungsüberzahlungen, die vom Arbeitgeber verursacht wurden, müssen in jedem Fall zurückgezahlt werden.

## 2. Hinweise

### 2.1 Internet

Vordrucke, Hinweise zum Antragsverfahren und weitere Informationen zu den Transferleistungen finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

→ Unternehmen → Finanzielle Hilfen und Unterstützung → Übersicht Kurzarbeitergeldformen → Transferkurzarbeitergeld und Transfermaßnahmen

### 2.2 Operativer Service (OS)

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 „Transferleistungen“ für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

### 2.3 eService

Wenn Sie ein Benutzerkonto für unsere eServices haben, können Sie Ihre Dokumente direkt hochladen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, online die Anzeige über den Arbeitsausfall zu übermitteln und den Leistungsantrag zustellen. Weitere Informationen erhalten Sie auf [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) unter dem Menü „Unternehmen“ im darunterliegenden Abschnitt „eServices“.

### 2.4 Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen (KEA)

Mit der Nutzung des Basisdienstes KEA erhalten Betriebe, Entgeltabrechnungsstellen oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Leistungsanträge und Abrechnungslisten zum Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) elektronisch direkt aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen papierlos an die Bundesagentur für Arbeit (BA) zu übergeben.

Weitere Infos unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>

## 3. Allgemeines

### 3.1 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 Arbeitnehmenden 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.

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



\*S3\*

### 3.2 Informationen über Betriebsänderungen

Nach § 2 Absatz 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 Nummern 4 und 5 der Vorschrift auch Mitteilungen über geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und Planungen, damit Entlassungen von Arbeitnehmenden vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können. Auch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sieht in § 17 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 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 Absatz 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 Arbeitnehmenden,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmenden,
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

### 3.3 Betriebsänderung

Als Betriebsänderung gelten nach den maßgebenden Förderungsvorschriften des SGB III Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 3 Nummer 1 bis 5 Betriebsverfassungsgesetzes (zum Beispiel 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 Arbeitnehmenden) von vergleichbaren Vorgängen betroffen, kann deren Umstrukturierung ebenfalls als Betriebsänderung gefördert werden.

### 3.4 Transfersozialplan

Grundlage von Regelungen zum Transfer von Arbeitnehmenden in andere Beschäftigungsverhältnisse mit positiven Beschäftigungseffekten ist der **Sozialplan**. Dessen Ziel muss es sein, den vom Wegfall des Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmenden 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 zum Beispiel „Sprinterprämien“, die bei einem zügigen Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden können.

**Integrationshemmend** sind zum Beispiel Abfindungszahlungen, deren Höhe mit der Verbleibsdauer in der Transfergesellschaft ansteigt.

### 3.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen

Die BA empfiehlt daher Arbeitgebern und Betriebsräten im **Transfersozialplan** beschäftigungswirksame Maßnahmen (**Transfermaßnahmen/Einrichtung einer „Beschäftigungsgesellschaft“ mit Anspruch auf Transfer-Kug**) für die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmenden 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/Einrichtung einer „Beschäftigungsgesellschaft“ mit Anspruch auf Transfer-Kug** (in der Regel durch Träger von Bildungsmaßnahmen/Transfergesellschaften betrieben) bereitzustellen. Die gesetzliche Verpflichtung hierzu ergibt sich aus den §§ 110 Absatz 1 Nummer 4 und 111 Absatz 3 Nummer 3 SGB III.

### 3.6 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 Arbeitnehmenden an **Transfermaßnahmen durch Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten**, jedoch höchstens 2.500 Euro je geförderte Arbeitnehmerin beziehungsweise geförderten Arbeitnehmer. Soweit Arbeitnehmende in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit des Betriebes/Transfergesellschaft einmünden, wird ihnen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen Transfer-Kug gewährt.



### 3.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Da die **Transfermaßnahmen** der Eingliederung der Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt dienen, muss sich ihre Zielrichtung an der Vermittlungsfähigkeit der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmenden orientieren und nach den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes richten. Dies setzt voraus, dass sich die vom Wegfall der Arbeitsplätze betroffenen Arbeitnehmenden 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 arbeitsuchend melden.

Die Arbeitsuchendmeldung ist gemäß § 111 Absatz 4 Nummer 4 SGB III eine persönliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug von Transfer-Kug. Das Unterlassen zieht einen Förderungsausschluss nach sich. Näheres zum Verfahren der „kollektiven Arbeitsuchendmeldung“ erfahren Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit.

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

### 3.8 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 Selbstständigkeit 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.

### 3.9 Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmende

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

Vorteile für den Arbeitgeber:

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

Vorteile für die Arbeitnehmenden:

- 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.

## 4. Förderungen der Teilnahme an Transfermaßnahmen

### 4.1 Förderungsfähige Maßnahmen

Folgende Maßnahmen können gefördert werden:

- Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitnehmenden (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.



## 4.2 Voraussetzungen

Eine Förderung ist möglich, wenn

- Arbeitnehmende 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 Prozent 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.

**Hinweis:** Eine Förderung ist ausgeschlossen, soweit die betroffenen Arbeitnehmenden der Maßnahmen nicht bedürfen (Vermittlungsvorrang).

Gleiches gilt, wenn die Maßnahme dazu dient, die Arbeitnehmerin beziehungsweise 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 Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

## 4.3 Höhe der Förderung

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

## 4.4 Verfahren

Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen werden auf Antrag gewährt. Hierzu stellt Ihnen die Agentur für Arbeit entsprechende Vordrucke zu Verfügung (vergleiche hierzu **Ziffer 2.1**). 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 drei 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.

# 5. Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)

## 5.1 Voraussetzungen

Zur **Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten** wird **Transfer-Kug** zur **Förderung bei betrieblichen Restrukturierungen** an Arbeitnehmende 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 Transfer-Kug, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmenden 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.

### 5.1.1 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 die Arbeitnehmerin beziehungsweise den Arbeitnehmer vorhanden sind. Der Arbeitsausfall muss mit einem Entgeltausfall einhergehen.



\*S6\*

## 5.1.2 Betriebliche Voraussetzungen

Betriebliche Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- in einem Betrieb **Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund einer Betriebsänderung** (vergleiche **Ziffer 3.3**) durchgeführt und
- die Arbeitnehmenden 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.

## 5.1.3 Persönliche Voraussetzungen

Persönliche Voraussetzungen liegen vor, wenn die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer

- 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.

## 5.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls und Beginn der Gewährung des Transfer-Kug

Die Anzeige über Arbeitsausfall ist schriftlich oder elektronisch 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.

Transfer-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 (§ 111 Absatz 6 in Verbindung mit § 99 Absatz 2 SGB III).

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

Die Anzeige über Arbeitsausfall kann elektronisch über den eService eingereicht werden (vergleiche **Ziffer 2.3**).

## 5.1.5 Dauer der Förderung

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

## 5.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfergesellschaft)

Während des Bezugs von Transfer-Kug hat der Arbeitgeber (die Transfergesellschaft) den Arbeitnehmenden **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 in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) oder eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber.

## 5.3 Anspruchsausschluss

Der Anspruch auf Transfer-Kug ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.



\*S7\*

## 5.4 Weitere Tatbestände, die den Anspruch der Arbeitnehmenden auf Transfer-Kug ausschließen – Ausgeschlossene Personengruppen

Transfer-Kug wird nicht gewährt an Arbeitnehmende, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, zum Beispiel Arbeitnehmende,

- 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.

## 5.5 Weitere Ausschlussgründe

Vom Transfer-Kug-Bezug sind Arbeitnehmende ausgeschlossen:

- die als Teilnehmerin beziehungsweise 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
- während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

Darüber hinaus sind Arbeitnehmende 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 die Transfer-Kug-Bezieherin beziehungsweise der Transfer-Kug-Bezieher trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken (vergleiche **Ziffer 7.11.3**).

## 5.6 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Transfer-Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende,

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Transfer-Kug eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum erkrankt) und
- solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden einer beziehungsweise eines Dritten eingetreten (zum Beispiel Verkehrsunfall), geht der Anspruch des Verletzten in Höhe des Transfer-Kug gemäß § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen ist dem Arbeitgeber oder der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift der Schädigerin beziehungsweise des Schädigers zu benennen.

## 5.7 Ruhens des Anspruchs bei Rentenbezug

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

## 6. Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmende in Transfergesellschaften

Arbeitnehmende, die einen Anspruch auf Transfer-Kug haben, können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die während des Bezugs von Transfer-Kug enden, durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

- die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat,
- der Träger der Maßnahme und die Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent (in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 25 Prozent) der Lehrgangskosten trägt.



Arbeitnehmende können bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transfer-Kug endet, gefördert werden, wenn

- die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transfer-Kug beginnt und
- der Arbeitgeber während des Bezugs des Transfer-Kug mindestens 50 Prozent (in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 25 Prozent) der Lehrgangskosten trägt.

Im Insolvenzfall ist ein höherer Fördersatz möglich.

Nach dem Bezug von Transfer-Kug können die Lehrgangskosten bis zum Ende der Weiterbildung in voller Höhe übernommen werden und – bei Vorliegen der Voraussetzungen – den Teilnehmenden Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung bewilligt werden.

Näheres entnehmen Sie bitte dem Merkblatt 6 (Förderung der beruflichen Weiterbildung).

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

### 7.1 Höhe des Transfer-Kug

Die Höhe des Transfer-Kug richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeldifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Transfer-Kug wird in zwei unterschiedlich hohen Leistungssätzen gewährt:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmende, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absätze 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmende, deren Ehegattin beziehungsweise Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absätze 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 Arbeitnehmenden

der Nettoentgeldifferenz.

### 7.2 Soll-Entgelt

**Soll-Entgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 folgende) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen.

### 7.3 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.

### 7.4 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Ist-Entgelt

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

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

- **Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent (Stand 2025)**
- **Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse**
- **Solidaritätszuschlag**

### 7.5 Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung

Leistungsbeziehende, die in Frankreich wohnen, müssen das deutsche Transfer-Kug nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich in Frankreich versteuern. Für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in Frankreich unterbleibt daher der Abzug der Lohnsteuer und gegebenenfalls des Solidaritätszuschlags.



\*S9\*

Bemessungsgrundlage ist damit das Bemessungsentgelt nur abzüglich der Sozialversicherungspauschale, so dass die Doppelbelastung entfällt.

Dies gilt auch für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU/EWR/CH, sofern deren Wohnsitzstaat auf der Grundlage eines Doppelbesteuerungsabkommens das Besteuerungsrecht für das Transfer-Kug zusteht und die entsprechenden Steuern zu entrichten haben.

## 7.6 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte

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 Transfer-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 (zum Beispiel 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 Absätze 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 von der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer beantragt werden.

In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse V**

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehegattin beziehungsweise des Ehegatten oder Bescheinigung der Gemeinde beziehungsweise des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehegattin beziehungsweise des Ehegatten

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse VI**

Auszug der ersten elektronischen Lohnsteuerkarte

- **Arbeitnehmende deren Kinder sich im Ausland aufhalten**

Möglichst Bescheinigung des Finanzamtes, dass ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes im Sinne des § 32 Absätze 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

## 7.7 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Zur Ermittlung der Höhe des Transfer-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 **pauschalierten monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung der **Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogenannte **rechnerische Leistungssätze**). Für Personen, die von der Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung betroffen sind, sind in der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ die Werte der Lohnsteuerklasse 0 zugrunde zu legen (§ 153 Absatz 4 SGB III). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende Transfer-Kug dar.

Die Tabelle steht im Internet zur Verfügung (vergleiche **Ziffer 2.1**).

## 7.8 Faktorverfahren

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

**Hinweis:** Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Transfer-Kug ergeben sich aus den „**Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug) – Kug 006**“.

## 7.9 Nebeneinkommen

Erzielt die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt **aus einer anderen während des Bezuges von Transfer-Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfendes Familienmitglied, ist das Ist-Entgelt (vergleiche **Ziffer 7.3**) um dieses Entgelt zu erhöhen. Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, das heißt ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.



\*S10\*

## 7.10 Steuerliche Behandlung

Das Transfer-Kug ist steuerfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt, berücksichtigt (sogenannter 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, gegebenenfalls zusammen mit anderen, dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die die Leistungsempfängerin beziehungsweise der Leistungsempfänger oder ihr beziehungsweise sein nicht dauernd getrennt lebende Ehegattin beziehungsweise lebender Ehegatte im selben Kalenderjahr erhalten haben, 410 Euro übersteigt.

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

## 7.11 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

### 7.11.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmenden

Beziehende 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 zum Beispiel jedes Nebeneinkommen (vergleiche **Ziffer 7.9**), 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 (siehe auch **Ziffer 5.7**) 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.

### 7.11.2 Meldepflicht

Die Agentur für Arbeit kann eine Bezieherin beziehungsweise 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 eine Woche.

### 7.11.3 Vermittlung in Arbeit

Empfängerinnen und Empfänger von Transfer-Kug werden neben der Transfergesellschaft auch von der Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit betreut. Zu den Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers gehören neben der Einleitung von Eigenbemühungen, die Wahrnehmung von Beratungsterminen der Arbeitsvermittlung und die Pflicht, Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnah Folge zu leisten. Wirkt eine Transfer-Kug-Bezieherin beziehungsweise 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 Transfer-Kug.

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

Für Beziehende von Transfer-Kug gelten bezüglich der Zumutbarkeit von Vermittlungsangeboten folgende Besonderheiten:

Ein Stellenangebot ist dann nicht zumutbar, wenn

- die individuelle restliche Verbleibs dauer 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.

Unabhängig von den Mitwirkungspflichten und der Betreuung in der Arbeitsvermittlung können Empfängerinnen und Empfänger von Transfer-Kug sich bei der Berufsberatung im Erwerbsleben Orientierung für die weitere berufliche Entwicklung einholen.

## 7.12 Auszahlung des Transfer-Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren für Zahlungen praktiziert. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung **gemäß § 328 Absatz 1 Nummer 3 SGB III** und wird mit einem Leistungsbescheid bekanntgegeben.



\*S11\*

In der Regel innerhalb von vier Monaten nach dem Ende des Transfer-Kug-Bezugs werden die abgerechneten Transfer-Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung.

Das Ergebnis der **Abschlussprüfung** führt zu einer **endgültigen Entscheidung**, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

## 7.13 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Transfer-Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Die Prüfung erfolgt grundsätzlich nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung in der Agentur für Arbeit. Sie kann aber auch vor Ort im Betrieb, bei der Steuerberaterin beziehungsweise beim Steuerberater und so weiter erfolgen.

Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Transfer-Kug bestimmte individuelle Daten (zum Beispiel Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmenden mitzuteilen.

## 7.14 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 ihr beziehungsweise 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. Die vorsätzliche oder fahrlässige unvollständige oder unrichtige Angabe stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

Ordnungswidrig handelt auch wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

# 8. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

## 8.1 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 Arbeitnehmende zuletzt versicherungsfrei zur gesetzlichen Krankenversicherung, 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 (sogenannter Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgeltes (brutto) und des Ist-Entgeltes (brutto) **und**
- den Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus kassenindividueller Zusatz-Beitragssatz), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragsszuschlag für Kinderlose und ohne den Beitragsabschlag für Kinder) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

**Hinweis:** Die Beiträge trägt der Arbeitgeber allein.

Wird eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer, die beziehungsweise der 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.



\*S12\*

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 Arbeitnehmende die Beiträge wie beim regulärem Arbeitsentgelt.

## 8.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit die Bezieherin beziehungsweise den Bezieher von Transfer-Kug zur persönlichen Meldung (vergleiche **Ziffer 7.11.2**) aufgefordert und erleidet sie beziehungsweise 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 die Bezieherin beziehungsweise 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.

# 9. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft

## 9.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

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

Sollte der Arbeitgeber mit einer Entscheidung der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, so kann dieser innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung Widerspruch einlegen. Der Widerspruch muss bei der Agentur für Arbeit, die den Bescheid erlassen hat, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt oder dort persönlich zur Niederschrift erklärt werden. Näheres kann der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides entnommen werden, gegen den der Arbeitgeber Widerspruch erheben möchte. Er bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird. Kann dem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhält der Arbeitgeber einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den er Klage erheben kann. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage einzureichen ist, kann der mit dem Widerspruchsbescheid erteilten Rechtsbehelfsbelehrung entnommen werden.

## 9.2 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.

# 10. Datenschutz

Die Bundesagentur für Arbeit verarbeitet personenbezogene Daten auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), des Sozialgesetzbuches (SGB) sowie nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Soweit die Bundesagentur für Arbeit Sie auffordert in Formularen, Vordrucken oder im Rahmen der elektronischen Antragstellung personenbezogene Daten mitzuteilen, werden diese Angaben aufgrund des gesetzlichen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit verarbeitet.

Die Bundesagentur schützt Ihre personenbezogenen Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor Verlust und unberechtigtem Zugriff. Personenbezogene Daten werden nur dann an Dritte (zum Beispiel Krankenversicherung, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden, zum Beispiel Finanzämter) weitergegeben, wenn die Bundesagentur für Arbeit zur Übermittlung dieser Daten verpflichtet ist und eine Rechtsvorschrift die Übermittlung gestattet.

Die Angabe der Telefonnummer und der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Machen Sie keine Angaben, entstehen Ihnen dadurch keine Nachteile. Bei Angabe von Telefonnummer und E-Mail-Adresse können Fragen eventuell auch telefonisch oder per E-Mail geklärt werden. Mit der Angabe der Telefonnummer und E-Mail-Adresse stimmen Sie der internen Nutzung zu. Mit interner Nutzung ist die Kontaktaufnahme mit Ihnen gemeint. Umfasst ist hiervon auch die Nutzung zu Forschungszwecken. So kann Sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kontaktieren beziehungsweise von einem hierzu beauftragten Befragungsinstitut kontaktieren lassen, um Sie um Teilnahme an einer freiwilligen Befragung (§ 282 Absatz 5 SGB III) zu bitten. Ihre Einwilligung zur Nutzung der Telefonnummer und E-Mail-Adresse können Sie jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten benötigt die Bundesagentur für Arbeit, um Ansprüche auf Transferleistungen (§§ 110 und 111 SGB III) feststellen und auszahlen zu können. Die notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319 und 320 SGB III sowie aus §§ 60 folgende SGB Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (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.

Weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:  
[www.arbeitsagentur.de/datenschutz](http://www.arbeitsagentur.de/datenschutz)



\*S13\*