

80%

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Transferleistungen

Förderung der Teilnahme an
Transfermaßnahmen
Transferkurzarbeitergeld



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Der Gesetzgeber hat mit der Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen beim Transfergeschehen durch das Beschäftigungschancengesetz auch ein partnerschaftliches und widerspruchsfreies konzentriertes Handeln zwischen den Akteuren eingefordert. In diesem besonderen Spannungsfeld zwischen Transferagentur / -gesellschaft, Arbeitnehmer und Bundesagentur für Arbeit ist daher eine enge Abstimmung des Handelns bei Qualifizierung und Vermittlung gefordert und nötig. Um das gemeinsame Ziel, der schnellstmöglichen 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.

Die einschlägigen Geschäftsanweisungen finden Sie im Internet unter folgendem Link: www.arbeitsagentur.de.

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	2
1. Allgemeines	6
1.1 Beratungspflicht der Agenturen für Arbeit	6
1.2 Informationen über Betriebsänderungen	7
1.3 Betriebsänderung	8
1.4 Transfersozialplan	8
1.5 Vereinbarung von beschäftigungswirksamen Maßnahmen	9
1.6 Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen durch Zuschüsse und Gewährung von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	9
1.7 Zuschüsse für die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	10
1.8 Transfer-Kug	11
1.9 Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	11
2. Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen	12
2.1 Förderungsfähige Maßnahmen	12
2.2 Voraussetzungen	12
2.3 Höhe der Förderung	13
2.4 Verfahren	13
3. Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug)	14
3.1 Voraussetzungen	14
3.1.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall	14
3.1.2 Betriebliche Voraussetzungen	15
3.1.3 Persönliche Voraussetzungen	15
3.1.4 Anzeige des Arbeitsausfalls	16
3.1.5 Dauer der Förderung	16
3.2 Verpflichtungen des Arbeitgebers der beE (Transfergesellschaft)	16
3.3 Anspruchsausschluss	17
3.4 Weitere Tatbestände, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf Transfer-Kug ausschließen	18
3.5 Weitere Ausschlussgründe	18

Kapitel	Seite
3.6	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung 19
3.7	Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug 19
4.	Höhe des Transfer-Kug, Nebeneinkommen, steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit 20
4.1	Höhe des Kug 20
4.2	Sollentgelt 20
4.3	Istentgelt 21
4.4	Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt 21
4.5	Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte 21
4.6	Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) 22
4.7	Nebeneinkommen 24
4.8	Steuerliche Behandlung 24
4.9	Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in Arbeit 24
4.9.1	Anzeigepflicht des Arbeitnehmers 24
4.9.2	Meldepflicht 25
4.9.3	Vermittlung in andere Arbeit 25
4.10	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Transfer-Kug 26
4.11	Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung 26
5.	Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung 27
5.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung 27
5.2	Außerbetriebliche Unfallversicherung 28
6.	Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft 29
6.1	Entscheidung und Rechtsbehelf 29
6.2	Auskunft 29
6.3	Datenschutz 30

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 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.

Diese Transferberatung durch die Agenturen für Arbeit ist mit dem Beschäftigungschancengesetz in das SGB III eingefügt worden (§§ 110 Abs. 1 und 111 Abs. 1 SGB III). Sie stellt ab 1.1.2011 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 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,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

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) 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**). **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 nach 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 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 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 an **Transfermaßnahmen** durch **Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen 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. Vgl. auch Nr. 2.3 Abs. 2.**

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 **und vor Überleitung in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) bei einer Transfer-Gesellschaft bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden.**

Die Arbeitsuchendmeldung ist gem. § 111 Abs. 4 Nr. 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 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,
- der Dritte ab 01.01.2013 eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III (Übergangsregelung § 443 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.

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 erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, begrenzt auf 2.500 Euro je Arbeitnehmer. Auf den Zuschuss besteht bei Erfüllung aller Voraussetzungen ein Rechtsanspruch.

Zu den förderfähigen Maßnahmekosten zählt auch eine **erfolgsabhängige Pauschale** gem. § 134 SGB III (neu) i.H.v. bis zu 1.000 € je gefördertem Arbeitnehmer für die Vermittlung aus einer Transfermaßnahme in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die länger als 6 Monate fortbesteht. Es darf sich kein Transfer-Kug-Bezug anschließen. Die Transfermaßnahme muss bis zum 31.12.2014 abgeschlossen sein.

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 → Transferleistungen). 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,
4. sich **die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidungen** über die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes, **durch die Agentur für Arbeit beraten lassen**, und
5. der **dauerhafte Arbeitsausfall** der Agentur für Arbeit **angezeigt** worden ist.

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. die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und
4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Wird die beE von einem Dritten durchgeführt, benötigt dieser ab 01.01.2013 eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III (Übergangsregelung §443 SGB III).

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. 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

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 geeignet gelten **insbesondere** die nach § 184 SGB III (und die hierzu ergänzende Rechtsverordnung) zugelassenen Maßnahmen i.V.m. der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV oder 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 und die "Arbeitshilfe für Transfergesellschaften zur Beantragung von ESF-Fördermitteln" - 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. 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 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 vermittelnden Tätigkeit angemessen mitzuwirken (vgl. 4.9.3).

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, Nebeneinkommen, steuerliche Behandlung und Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

4.1 Höhe des Kug

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

1. dem **pauschalierten Nettoentgelt** aus dem **Sollentgelt**
- und
2. dem **pauschalierten 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 elektronischen Lohnsteuerkarte

(s. Hinweis auf Seite 23)

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 Lohn-

steuerkarte 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 beantragt werden. Im diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

a) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse V

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträge auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten.

b) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse VI

Auszug der ersten elektronischen 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 in der elektronischen 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

Seit dem 1.1.2010 können Arbeitnehmerehegatten 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 (Werte nach der Tabelle für 2012):

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**.

Sollentgelt =	2.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		1.237,94 €
Istentgelt =	0,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		00,00 €
Kug =		<u>1.237,94 €</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 bzw. Bürgerinnen und Bürger
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld bzw. Transferleistungen

Hinweis:

Die Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte wird sich aufgrund von Verzögerungen bei der technischen Erprobung des Abrufverfahrens verschieben. Derzeit stimmen Bund und Länder einen neuen Termin und die weitere Vorgehensweise für den Start ab.

Bis zur Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte sind deshalb die Eintragungen auf der „alten“ Lohnsteuerkarte maßgebend.

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 Arbeit-

gebers 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 Transfargesellschaft 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 ortsnahe 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).

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 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

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 (§ 110 und § 111 – 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.

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

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Merkblatt 8d – Saison-Kurzarbeitergeld
- Merkblatt 9 – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
- Merkblatt 14 – Gleitender Übergang in den Ruhestand – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
- Merkblatt 18 – Frauen und Beruf
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Merkblatt 20 – Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung
- Merkblatt SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende Arbeitslosengeld II/Sozialgeld
- Merkblatt SGB II – Vermittlungsunterstützende Leistungen

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 2013

www.arbeitsagentur.de

Herstellung

Variograph Druck- & Vertriebs GmbH