

Recht

Transferkurzarbeitergeld und Transfergesellschaften

vbw

Info Recht
Stand: Mai 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Transfermaßnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

Transfermaßnahmen sind sinnvolle arbeitsmarktpolitische Instrumente, die den Zweck verfolgen, bei notwendigen Entlassungen betriebsbedingten Personalabbau zu vermeiden und die Vermittlungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.

Solche Umstrukturierungsmaßnahmen sind dafür gedacht, Arbeitnehmern den Transfer in ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Mit der Transfergesellschaft wird den Unternehmen ein Instrument bereitgestellt, das es ermöglicht, Betriebsänderungen sozialverträglich umzusetzen. Für die Zeit in der Transfergesellschaft erhalten die Arbeitnehmer das Transferkurzarbeitergeld. Diese Leistung dient der finanziellen Abfederung betrieblicher Restrukturierungsprogramme.

Unsere Broschüre enthält in aktualisierter Form eine kurze und gebündelte Übersicht über die wesentlichen rechtlichen Aspekte des Transferkurzarbeitergeldes, sowie die damit einhergehenden Transfergesellschaften.

Bertram Brossardt
20. Mai 2025

Inhalt

1	Transfermaßnahmen	1
1.1	Gesetzliche Fördermöglichkeiten bei einem notwendigen betriebsbedingten Personalabbau	1
1.2	Übersicht: Vorteile einer Transfergesellschaft	3
2	Voraussetzungen von Transfer-KuG	4
2.1	Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	5
2.2	Betriebliche Voraussetzungen	6
2.3	Persönliche Voraussetzungen	6
2.4	Beratung durch die Agentur für Arbeit im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transfer-KuG	8
2.5	Anzeige des dauerhaften Arbeitsausfalls an die Agentur für Arbeit	9
3	Förderumfang	10
3.1	Bezugsfrist	10
3.2	Anspruchshöhe	10
4	Die Transfergesellschaft	12
4.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	12
4.1.1	Modelle	13
4.1.2	Arbeitsrechtliche Aspekte	13
4.1.3	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	15
4.1.4	Pflichten der Transfergesellschaft als Arbeitgeber	17
4.1.5	Vermittlungs- und Qualifizierungspflichten des Arbeitgebers	17
4.2	Kosten	18
4.2.1	Remanenzkosten	19
4.2.2	Kosten der Transfergesellschaft	20
4.2.3	Zuschüsse für Qualifizierungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit	21
5	Praktische Hinweise	22
5.1	Externe Transfergesellschaft: Auswahlkriterien	22
5.2	Einrichtung einer Transfergesellschaft: Vorgehensweise und zeitlicher Ablauf	23

5.3	Kommunikation	24
5.4	Praktische Qualifizierung	24
5.5	Urlaubsansprüche	25
5.6	Abrechnung bei frühzeitiger Weitervermittlung	26
5.7	Ruhendes Arbeitsverhältnis	26
Anhang		27
Ansprechpartner/Impressum		43

1 Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeit

1.1 Gesetzliche Fördermöglichkeiten bei einem notwendigen betriebsbedingten Personalabbau

Um bei einem notwendigen betriebsbedingten Personalabbau Arbeitnehmern den zeitna-
hen Transfer in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern und Arbeitslosigkeit zu
vermeiden, können sich die Betriebsparteien im Vorfeld entsprechender Maßnahmen auf
die Inanspruchnahme spezifischer gesetzlicher Fördermöglichkeiten verständigen.

Diese Fördermöglichkeiten beinhalten so genannte Transferleistungen. Das sind zum einen
Zuschüsse zur Förderung der Teilnahme von Arbeitnehmern an Transfermaßnahmen
(§ 110 SGB III) und zum anderen Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III).

Eine Voraussetzung für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-KuG) ist, dass die
vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur
Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen
Einheit (sog. Transfer-/Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaft) zusammengefasst
werden.

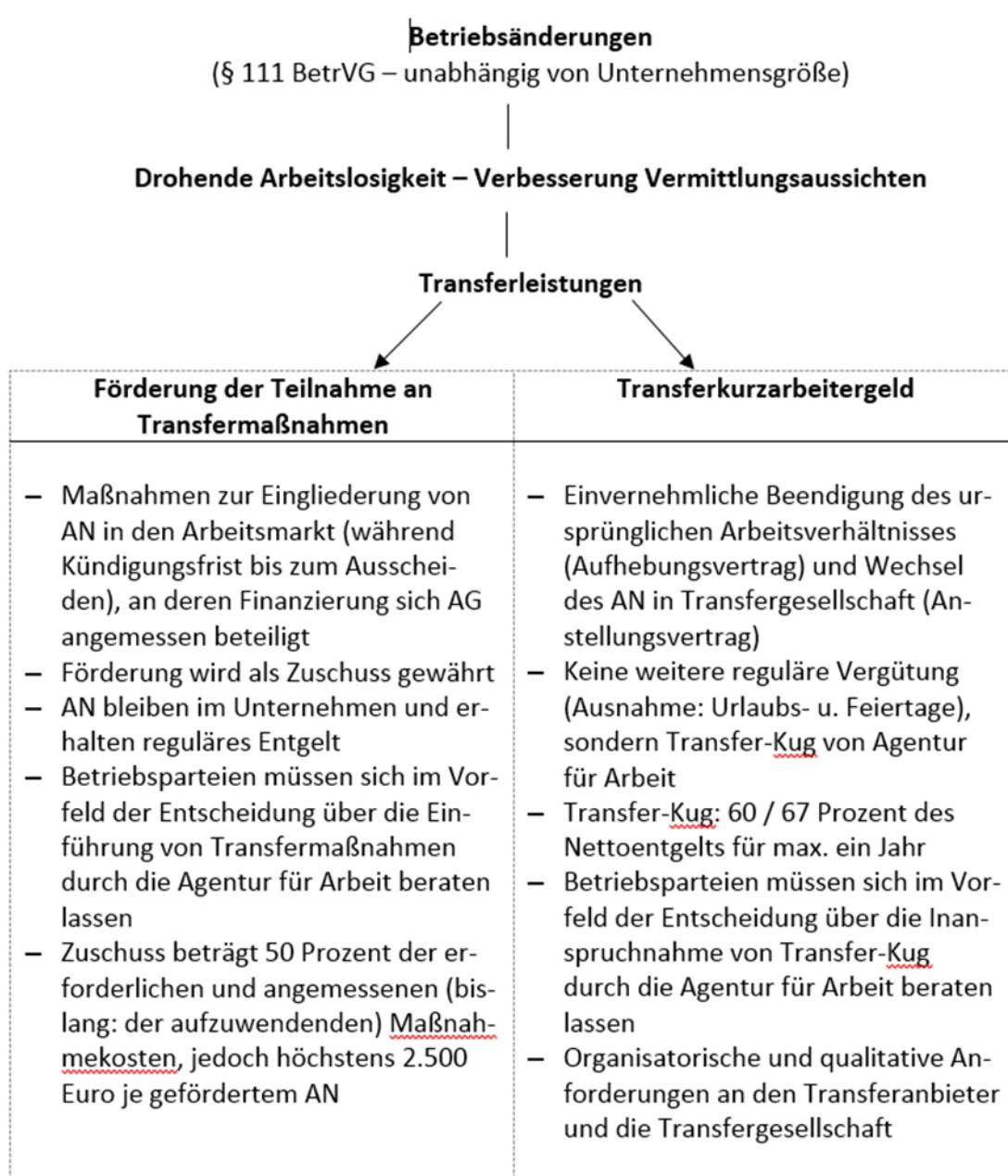
Hinweis

Das Transfer-KuG ist der wichtigste Grundpfeiler der Finanzierung einer Transfergesell-
schaft, deren Einrichtung wiederum zu erheblichen Kostenvorteilen für Arbeitgeber bei
notwendigen Umstrukturierungsprozessen führen kann (vgl. dazu unter 4.2 Kosten).

Transfermaßnahmen

Zur Übersicht Transfermaßnahmen – Transferkurzarbeitergeld folgendes Schaubild:

Abbildung 1
Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld



Quelle: bayme vbm

Transfermaßnahmen

Eine zeitgleiche Inanspruchnahme beider Transferleistungen ist ausgeschlossen. Das ergibt sich aus § 110 Abs. 4 SGB III. Der Gesetzgeber will damit eine Doppelförderung vermeiden. Allerdings kann der Gewährung von Transfer-KuG eine Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen vorausgehen. Beide Leistungen können so sinnvoll aufeinander abgestimmt werden. Empfehlenswert ist, sich frühzeitig bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu informieren.

1.2 Übersicht: Vorteile einer Transfergesellschaft

Für den Arbeitgeber:

- Rechtssicherheit: Kein Risiko möglicher Kündigungsschutzklagen, da Arbeitsverhältnisse einvernehmlich beendet werden
- Regelmäßig Kostenvorteile gegenüber Personalabbaumaßnahmen ohne Inanspruchnahme gesetzlicher Förderleistungen (hier: Transfer-KuG): Grundsätzlich keine Verpflichtung zur Entgeltzahlung während laufender Kündigungsfristen
- Dokumentation sozialer Verantwortung durch Inanspruchnahme wichtiger gesetzlicher Fördermöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit

Für den Arbeitnehmer:

- Arbeitsplatzsicherheit während Bezugszeitraums von Transfer-KuG – über Dauer individueller Kündigungsfrist hinaus
- Chancen einer individuellen Arbeitsvermittlung: Permanente Betreuung und Unterstützung – hohe Professionalität
- Ausschluss arbeitsförderungsrechtlicher Nachteile bei etwaiger Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Transfergesellschaft

2 Voraussetzungen von Transfer-KuG

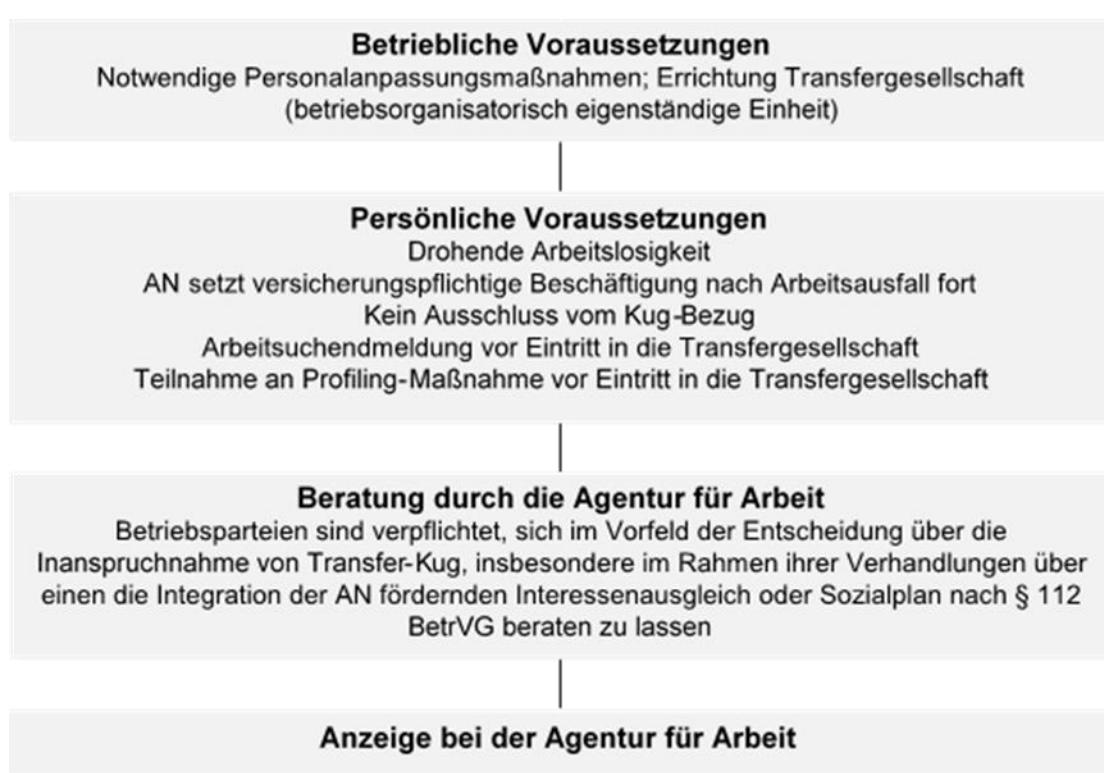
Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Transfer-KuG nach § 111 SGB III

Transfer-KuG ist als Sonderform des Kurzarbeitergeldes konzipiert. Mit Ausnahme der Vorschriften über Fördervoraussetzungen und -dauer sind die sonstigen gesetzlichen Vorschriften zum KuG (§§ 95 ff. SGB III) anwendbar.

Transfer-KuG wird bei betrieblichen Restrukturierungen Arbeitnehmern gewährt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Abbildung 2

Überblick: Anspruchsvoraussetzungen Transfer-KuG



Quelle: bayme vbm

[Voraussetzungen von Transfer-KuG](#)

Hinweis

Transfer-KuG dient der sozialen Abfederung betrieblicher Restrukturierungsprozesse. Die gezahlten Entgeltersatzleistungen sind nicht darauf ausgerichtet, bestehende Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren und den Eintritt von Arbeitslosigkeit bei vorübergehenden Arbeitsausfällen zu vermeiden. Vielmehr soll ein sozialverträglicher Personalabbau ermöglicht werden.

2.1 Dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Voraussetzungen: Infolge einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) entfallen Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Unternehmensgröße und die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes im jeweiligen Betrieb sollen dabei nach dem Gesetzestext keine Rolle spielen. Das heißt: Auch Arbeitnehmer von Kleinbetrieben sind anspruchsberechtigt. Der Arbeitsausfall muss endgültig sein – nicht wie beim KuG nur vorübergehend.

Eine Betriebsänderung liegt insbesondere vor bei Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen. Auch ein bloßer Personalabbau kann eine Betriebseinschränkung darstellen. Uneinheitlich beurteilt wird dabei allerdings die Frage, ob hierfür wie bei § 111 BetrVG die in § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genannten Zahlen und Prozentangaben maßgeblich sind. Nach der Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (Fachliche Weisung April 2022, S. 6) dienen diese Zahlen als „Richtschnur“ für das tatsächliche Vorliegen einer Betriebsänderung, mit der Einschränkung, dass bei Großbetrieben mit über 600 Arbeitnehmern eine Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung erst bei einer Entlassung von 5 v. H. der Belegschaft angenommen wird. Danach gilt für die Frage, ob eine Betriebseinschränkung vorliegt, folgende Staffelung:

- mit 21 bis 59 Arbeitnehmern: sechs Arbeitnehmer
- mit 60 bis 499 Arbeitnehmern: entweder zehn v. H. der Arbeitnehmer oder mehr als 25 Arbeitnehmer
- mit 500 bis 599 Arbeitnehmern: 30 Arbeitnehmer
- mit über 600 Arbeitnehmern: fünf v. H. der Arbeitnehmer

Teilweise wird vertreten, die in § 112a BetrVG genannten Quoren könnten hierfür relevant sein. Eine Abstimmung mit der Agentur ist empfehlenswert – vor dem Hintergrund der neu eingeführten „Transferberatungspflicht“ ist diese ohnehin vorzunehmen. Ein Arbeitsausfall ist dauerhaft, wenn davon auszugehen ist, dass der betroffene Betrieb in absehbarer Zeit die aufgebauten Arbeitskapazitäten nicht mehr im bisherigen Umfang benötigt. Eine strikte zeitliche Grenze für die Absehbarkeit besteht nicht. Teilweise wird die Bezugsgrenze von zwölf Monaten als absehbare Zeit angesehen (Einzelfallbewertung!).

Hinweis zu den Schwellenwerten

Ob die geforderten Größenordnungen (Schwellenwerte) erreicht werden, kann mit Hilfe der [neuen Fachlichen Weisung des BA \(April 2022\)](#) erörtert werden. Dort werden auf S. 7 unter 1.2. (5) die Prüfungsschritte zur Ermittlung der Schwellenwerte erörtert.

2.2 Betriebliche Voraussetzungen

Die von Personalanpassungsmaßnahmen (Betriebsänderung!) betroffenen Arbeitnehmer werden in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE – siehe hierzu unter 4.) zusammengefasst.

2.3 Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer

- von Arbeitslosigkeit bedroht ist (§ 17 SGB III),
- eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- nicht vom Kurzarbeitergeldbezug gesetzlich ausgeschlossen ist (z. B. während des Bezugs von Krankengeld) und
- sich vor der Überleitung in die beE (Transfersgesellschaft) aus Anlass der Betriebsänderung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend meldet und an einer so genannten Profiling-Maßnahme zur Feststellung von Vermittlungs- und Qualifikationsdefiziten teilgenommen hat.

Verpflichtende Arbeitsuchendmeldung

Die Verpflichtung in § 111 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB III, nach der sich Bezieher von Transfer-KuG bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden müssen, stellt seit Anfang 2011 eine neue Fördervoraussetzung dar, deren Nichteinhaltung einen eigenständigen Ablehnungstatbestand bildet. Die Erfüllung der persönlichen Anspruchsvoraussetzung „arbeitsuchend gemeldet“ muss für die gesamte Dauer der beE vorliegen und wird durch die Eintragung in VERBIS dokumentiert. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass sich die Transferteilnehmerin bzw. der Transferteilnehmer online, telefonisch, persönlich oder schriftlich arbeitsuchend meldet. Für eine kollektive schriftliche Meldung sind die Vordrucke 200a und 200b zu nutzen (Fachliche Weisung April 2022, S. 27 2.8 (2)).

Korrespondierend hierzu erfolgte eine Ergänzung des § 38 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB III. Danach ist die Arbeitsvermittlung durchzuführen solange der Arbeitsuchende Leistungen zum Erhalt des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit oder Transfer-KuG beansprucht.

Voraussetzungen von Transfer-KuG

Hierdurch wird sichergestellt, dass die Agentur für Arbeit die Vermittlung zusätzlich zu den Bemühungen des Transferanbieters fortlaufend während des gesamten Bezugszeitraums von Transfer-KuG durchführt.

Transfer-KuG soll nur der Arbeitnehmer erhalten, der ohne die Übernahme in eine Transfersgesellschaft alsbald mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen müsste und voraussichtlich arbeitslos werden würde.

Arbeitnehmer sind nicht von Arbeitslosigkeit bedroht, soweit anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten, etwa in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, bestehen. Die Kriterien sind konkret im Einzelfall für jeden Arbeitnehmer zu prüfen. Sind Beschäftigte unwiderruflich freigestellt, wurde das Beschäftigungsverhältnis und damit die Beschäftigung beendet. Die betroffenen Personen sind damit beschäftigungslos. Damit liegen die Voraussetzungen für eine drohende Arbeitslosigkeit nach § 110 Abs. 1 Satz 1 nicht mehr vor, da es an einer versicherungspflichtigen Beschäftigung fehlt.

Alsbald bedeutet in der Regel, dass innerhalb der Laufzeit der Maßnahme, also maximal einem Jahr, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt. Für die alsbaldige Bedrohung von Arbeitslosigkeit i.S. des § 17 sind auch Zeiträume von bis zu 24 Monaten anzusehen, wenn die entsprechenden Schritte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits eingeleitet sind und der Arbeitgeber innerhalb dieses Zeitraums die im Rahmen des Transfer-KuG vorgesehenen Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit anbietet (Fachliche Weisung April 2022, S. 8 (5)).

Hinweis der Bundesagentur für Arbeit: Bedrohung von Arbeitslosigkeit

Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihren Fachlichen Weisungen (April 2022, S. 8, 1.3) darauf hin, dass für die Annahme der „Bedrohung von Arbeitslosigkeit“ i.S. des § 17 die ernste Absicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu entlassen, genügt (BSG 18.06.2013 – B 11 AL 41/13 B). Ein Indiz hierfür kann z. B. die dokumentierte Absicht der Betriebsänderung oder eine namentliche Kündigungsliste im Rahmen des Interessenausgleichs sein. Auf die Wirksamkeit der Kündigung kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. So können auch ordentlich unkündbare Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht sein (BSG vom 18. Juni 2013 – B 11 AL 41/13 B m. V.).

Voraussetzungen von Transfer-KuG

2.4 Beratung durch die Agentur für Arbeit im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transfer-KuG

Nach § 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB III sind die Betriebsparteien verpflichtet, sich im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von Transfer-KuG, insbesondere im Rahmen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, durch die Agentur für Arbeit beraten zu lassen. Empfohlen wird, die Beratung der Betriebsparteien mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Abschluss der Verhandlungen durchzuführen. Die frühe Beratung soll dazu beitragen, dass die Fördervoraussetzungen im Interessenausgleich und Sozialplan berücksichtigt werden (FW April 2022, S. 9, 1.4. (3)). Die Transferberatung durch die Agenturen für Arbeit stellt seit dem 01. Januar 2011 eine eigenständige Anspruchsvoraussetzung dar, deren Nichtbeachtung den Bezug von Transfer-KuG ausschließt. Handelt es sich um einen Betrieb ohne Betriebsrat, reicht bspw. eine Informationsveranstaltung der Arbeitsagentur im Rahmen einer Betriebsversammlung, um der Beratungspflicht nachzukommen (FW April 2022, S. 12, 1.4 (13)).

Als vermittlungshemmend sind insbesondere folgende Regelungen anzusehen (FW April 2022, S. 9, 1.4. (6)):

- progressive Staffelung der Abfindungen mit zunehmender Verbleibdauer in der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE)
- Zahlung höherer Abfindungsbeträge bei Auslaufen der beE als zu früheren Zeitpunkten
- Angebot einer Absicherung über einen längeren Zeitraum unter Einbezug der maximalen Bezugsdauer des Transfer-kurzarbeitergelds, eines anschließenden Arbeitslosengeld-bezugs und einer daran anschließenden Beschäftigungszeit bei der Transfersgesellschaft.

Modelle der Frühverrentung (Mannheimer-Modell etc.) schließen die Gewährung von transfer-KuG aus. Bei der Bewertung von Sozialplänen oder Interessenausgleichen ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die Transferleistungen nicht ausschließlich oder überwiegend zur Überbrückung bis zum Renteneintritt genutzt werden. Entsprechend gestaltete Interessenausgleiche / Sozialpläne können nicht gefördert werden, da diese Maßnahme nicht der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen.

Soll ein entsprechend gestaltetes Modell die persönliche Sicherheit bis zum Rentenbeginn in den Vordergrund stellen, ist eine Förderung nicht möglich, da dieses nicht der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll, sondern eine Frühverrentung im Vordergrund steht. Bei diesen Modellen steht neben der Vermittlung in Arbeit auch die Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Arbeitslosigkeit und teilweise eine anschließende Beschäftigung bis zum Rentenbeginn im Fokus. Ob es sich tatsächlich um einen integrationsfördernden Interessenausgleich bzw. Sozialplan handelt, bei dem insbesondere die Verbesserung der Eingliederungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt und die integrativen Maßnahmen im Vordergrund stehen, ist im konkreten Einzelfall zu bewerten.

Voraussetzungen von Transfer-KuG

Wenn festgestellt wird, dass ein Interessenausgleich oder Sozial-plan nicht integrationsfördernd ist, kann die Ablehnung auf § 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 gestützt werden (FW April 2022 S. 10f, 1.4. (7)).

Weitere Hinweis Fachliche Weisung April 2022, S. 9 ff.

Eine aktive Beteiligung der Agentur für Arbeit an der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung von Betriebsänderungen ist ausgeschlossen. Den Agenturen obliegt vielmehr nur die sozialrechtliche Bewertung bezüglich des integrationsfördernden Inhalts. Um die nachhaltige Integration der betroffenen Person zu erreichen, sei es zwingend erforderlich, dass in einer Gesamtbetrachtung der Ausgestaltung des Interessenausgleichs bzw. Sozialplans nicht die integrationshemmenden Elemente dieser Zielsetzung entgegenstehen. Hierfür sollten möglichst Maßnahmen mit Beschäftigungsanreizen im Sozialplan vereinbart werden.

Gegenstand und Inhalte der Beratung werden in einem von allen Gesprächsteilnehmern gegenzuzeichnenden „Beratungsvermerk“ (Vordrucke TL 412a und 412b) festgehalten. Vgl. hierzu das Muster der Bundesagentur für Arbeit im Anhang. Für die Beratung wird fallbezogen ein sog. Kompetenzteam gebildet (FW April 2022, S. 11 f., 1.4. (10)). Zusätzlich ist ein Mailpostfach (Agenturname.Transfer@arbeitsagentur.de für das Thema Transfer für interne und externe Anfragen in jeder Agentur einzurichten. Die Zuständigkeit für die Betreuung des Mailpostfachs wird durch die Arbeitsagentur vor Ort festzulegen.

2.5 Anzeige des dauerhaften Arbeitsausfalls an die Agentur für Arbeit

Die Anzeige über den 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 für den Bezug von Transfer-KuG glaubhaft zu machen.

Hinweis

Hierzu unterscheiden ist der (notwendige) schriftlicher Antrag auf Gewährung von Transfer-KuG (§ 323 Abs. 2 SGB III). Die Voraussetzungen sollten so früh wie möglich mit der Agentur für Arbeit abgeklärt werden. Der Antrag ist für den jeweiligen Anspruchszeitraum nachträglich innerhalb einer dreimonatigen Ausschlussfrist zu stellen, in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Betriebes liegt. Angesichts des Bedürfnisses nach schnellen Entscheidungen kann ein Antrag auf vorläufige Entscheidung nach § 328 SGB III gestellt werden.

3 Förderumfang

Bezugsfrist und Anspruchshöhe

3.1 Bezugsfrist

Die Förderdauer beträgt maximal zwölf Monate. Eine Verlängerungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen. Intention des Gesetzgebers ist, der Zweckentfremdung des Transfer-KuG zur Finanzierung von Frühverrentungsprogrammen entgegenzuwirken und den Vermittlungsdruck zu erhöhen. Anspruchszeitraum ist der Kalendermonat. Bezugszeiten von Kug und Transfer-Kug dürfen nicht zusammengerechnet werden.

3.2 Anspruchshöhe

Die Höhe des Transfer-KuG richtet sich – wie beim konjunkturellen KuG – nach

- der Nettoentgeltdifference im Anspruchszeitraum und
- dem Leistungssatz (60 Prozent bzw. 67 Prozent bei unterhaltpflichtigem Kind)

Nettoentgeltdifference

(siehe hierzu § 106 SGB III): Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Soll-Entgelt

Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Lohnbestandteile sind allerdings nur insoweit zu berücksichtigen als siebeitragspflichtige Einnahmen im Sinne des SGB IV darstellen. Sachbezüge sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der sich aus der SV-Entgeltverordnung ergibt. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Ist-Entgelt

Gesamtes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt des jeweiligen Anspruchszeitraums (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt außer Betracht.

Pauschaliertes Nettoentgelt

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind pauschalierend in Nettoentgelt umzuwandeln. Hierfür gibt es Tabellen, die bei der Agentur für Arbeit abrufbar sind.

Hinweis

Da der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft regelmäßig keine Arbeitsleistung erbringt – also ein Fall der so genannten „Kurzarbeit Null“ vorliegt – wird das Ist-Entgelt grundsätzlich nur die Vergütung der in dem Monat liegenden Urlaubs- und Feiertage umfassen. Diese zahlt der ursprüngliche Arbeitgeber (vgl. hierzu unter 4.2.1 – Remanenzkosten). In Monaten ohne Urlaubs- und Feiertage ist das „Ist-Entgelt“ dementsprechend mit Null anzusetzen, so dass das Transfer-KuG dann 60 bzw. 67 Prozent des Sollarbeitsentgelts beträgt.

4 Die Transfergesellschaft

Die Transfergesellschaft als betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit

4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transfer-KuG sind nur dann erfüllt, wenn die von Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) – Transfergesellschaft – zusammengefasst werden.

Neuregelungen zu Organisation, Mittelausstattung und Qualitätssicherung

Gesetzlich klargestellt wurde (§ 111 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB III), dass die betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transfer-KuG nur dann erfüllt sind, wenn die Organisation und Mittelausstattung der beE den angestrebten Integrationserfolg erwarten lassen und ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.

Ziel ist es, dass die vom ursprünglichen Arbeitgeber beauftragte Transfergesellschaft der beE die organisatorische und finanzielle Gewähr für eine erfolgreiche Eingliederungsarbeit bietet. Nach der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (April 2022, S. 23 ff.) ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederungstätigkeit – unabhängig von den Bedingungen des jeweiligen Arbeitsmarktes – eine der Anzahl der übernommenen Arbeitnehmer entsprechende angemessene Infrastruktur des Trägers zur Umsetzung des Qualifizierungskonzepts. Dabei ist Wert darauf zu legen, dass ausreichende Niederlassungskapazitäten an den einzelnen Betriebssitzen existieren und eine angemessene Anzahl qualifizierter Berater im Verhältnis zu den übernommenen Arbeitnehmern beschäftigt wird. In der Begründung zum Beschäftigtenchancengesetz wird insoweit ein Betreuungsschlüssel von 1:50 genannt. Außerdem müssen Räumlichkeiten mit geeigneter technischer Ausstattung vorhanden sein. Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass die Agenturen für Arbeit entgegen der gesetzlichen Erwartung regelmäßig nicht zum Zeitpunkt der ersten Beratung bzw. gemeinsamen Besprechung mit den Betriebsparteien in der Lage sein werden, Auskunft darüber zu geben, ob eine Transfergesellschaft die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt. Eine entsprechende Bewertung werde sich vielmehr erst im Laufe des Transferprozesses vornehmen lassen.

Klargestellt wird nunmehr auch, dass zu einer angemessenen Organisation des Trägers der beE auch die nachhaltige Betrachtung der Eingliederungsergebnisse gehört. Voraussetzung hierfür ist unter anderem ein System zur Sicherung der Qualität. Das Konzept der vorgesehenen Transfergesellschaft ist der Agentur für Arbeit zu erläutern. Ziele dabei sind die Messung der erfolgreichen Arbeit und Erkenntnisse zur Vergleichbarkeit (Wirksamkeit) und Transparenz der angebotenen Maßnahmen.

Die Transfergesellschaft

Damit soll ein effektiverer Mitteleinsatz erreicht werden. Außerdem sollen die Eigenbemühungen der Transfergesellschaften zur Bildung von Qualitätsstandards gefördert werden.

Als Instrument zur Sicherung der Qualität und als Nachweis der Aktivitäten aller Beteiligten wurde eine individuell zu führende „TransferMappe“ eingerichtet. Vgl. hierzu das Muster der Bundesagentur für Arbeit im Anhang. Sobald diese in digitaler Form zur Verfügung steht, soll bei vorliegendem Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ab diesem Zeitpunkt ausschließlich die digitale TransferMappe genutzt werden.

Wie ergänzend in der Gesetzesbegründung zu § 111 Abs. 3 Nr. 4 SGB III festgelegt, hat die Transfergesellschaft nach Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss der Maßnahme eine zusammenfassende Dokumentation zum Maßnahmenerfolg dem personalabgebenden Betrieb und der Agentur für Arbeit zur Verfügung zu stellen. Inhalte: Beratungsinhalte, Aktivitäten, Vermittlungserfolge, Verbleibquote.

4.1.1 Modelle

Zu unterscheiden sind so genannte externe und interne Transfergesellschaften. Letztere verbleiben organisatorisch – wenn auch als eigenständige Betriebe – in dem restrukturierenden Unternehmen. Das Modell der internen Transfergesellschaft wird selten gewählt. Üblicherweise beauftragt das Personal abbauende Unternehmen einen externen Träger mit der Errichtung einer Transfergesellschaft als eigenständiger juristischer Person (z. B. GmbH). In der Regel wird dann eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, die insbesondere Bestimmungen über die Inhalte der durchzuführenden Maßnahmen enthält. Diese Variante soll auch Grundlage der folgenden Ausführungen sein.

4.1.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

Merkmal der (externen) Transfergesellschaft ist, dass Mitarbeiter aus dem restrukturierenden Unternehmen ausscheiden und Arbeitnehmer der Transfergesellschaft werden. Dies geschieht grundsätzlich im Wege eines dreiseitigen Vertrages: Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und bisherigem Arbeitgeber – Anstellungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Transfergesellschaft; Grundlage: Kooperationsvertrag bisheriger Arbeitgeber – Transfergesellschaft. Ein Wechsel der Arbeitnehmer in die Transfergesellschaft kann nur einvernehmlich erfolgen. Der Arbeitnehmer kann hierzu nicht gezwungen werden.

Vorteil der Rechtssicherheit

Für Arbeitgeber beinhaltet diese Konstruktion den nicht zu unterschätzenden Vorteil der Rechtssicherheit: Da das bisherige Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird, sind Risiken möglicher Kündigungsschutzprozesse ausgeschlossen.

Die Transfergesellschaft

Bei dem neuen „Arbeitsverhältnis“ in der Transfergesellschaft handelt es sich um ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dessen Gegenstand ist allein die Beratung und Qualifizierung der Arbeitnehmer mit dem Ziel einer möglichst zügigen Vermittlung in ein sich anschließendes Arbeitsverhältnis.

Hinweis

Der Wechsel von Arbeitnehmern in die Transfergesellschaft stellt grundsätzlich keinen Betriebsübergang nach § 613a BGB dar, da regelmäßig keine Betriebsmittel übernommen werden und die Arbeitnehmer einen anderen als den ursprünglichen Betriebszweck – nämlich ausschließlich Beratung und Qualifizierung – verfolgen.

Problematisch können dagegen Modelle sein, die eine Kombination von Aufhebungsverträgen mit allen Arbeitnehmern des früheren Arbeitgebers und eine Neubegründung von Arbeitsverhältnissen mit einem Teil der Arbeitnehmer in der Transfergesellschaft vorsehen. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit klargestellt, dass eine – rechtswidrige – Umgehung von § 613a BGB in entsprechenden Fallkonstellationen dann ausscheidet, wenn bei Abschluss des Aufhebungsvertrages dem Arbeitnehmer noch kein neuer Arbeitsvertrag beim Betriebserwerber verbindlich in Aussicht gestellt worden war. Bei solchen Konstruktionen ist besondere Sorgfalt geboten (vgl. hierzu insbesondere auch BAG 18. August 2011 – 8 AZR 312/10).

Das Beschäftigungsverhältnis in der externen Transfergesellschaft wird häufig auf ein Jahr befristet, vgl. § 14 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG). Das entspricht der möglichen Bezugsdauer von Transfer-KuG (vgl. oben unter 3.1). Manche Vereinbarungen sehen auch einen Zeitraum vor, der der doppelten Kündigungsfrist entspricht. Natürlich könnten längere Befristungszeiträume vereinbart werden. Dann findet allerdings keine Förderung mit der Zahlung von Transfer-KuG durch die Agentur für Arbeit mehr statt.

Da die zwölfmonatige Dauer der Befristung die individuelle Kündigungsfrist des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig übersteigt, genießt das „Modell Transfergesellschaft“ bei Mitarbeitern, Betriebsrat und Gewerkschaften an sich hohe Akzeptanz. Für Arbeitnehmer bedeutet diese Gestaltungsvariante oft eine „verlängerte“ Arbeitsplatzsicherheit.

Mögliche Regelungsinhalte der individualvertraglichen Vereinbarung

In der individualvertraglichen Vereinbarung könnten folgende Punkte geregelt werden:

- Zeitpunkt des Übertritts
- individuelle Vertragslaufzeit in der Transfergesellschaft
- Arbeitsvertragliche Pflichten
- Bezüge, Förderung der Agentur für Arbeit durch Transfer-KuG als Bedingung

Die Transfergesellschaft

- Genehmigung und Anrechnung von Nebentätigkeiten
 - Abfindungshöhe bei Ausscheiden
-

In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber bei der Durchführung von Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können, verpflichtet, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen und einen Sozialplan abzuschließen. Die Planung einer Transfergesellschaft ist in diesen Fällen an (erfolgreiche) Verhandlungen mit dem Betriebsrat gekoppelt. Häufig werden in den Sozialplänen Regelungen getroffen, die einen finanziellen Anreiz zum Wechsel in eine Transfergesellschaft schaffen (sog. Transfersozialplan).

Mögliche Regelungsinhalte des Transfersozialplanes

Mögliche Inhalte des Transfersozialplanes im Hinblick auf die Einrichtung einer Transfergesellschaft sind:

- Betroffene Mitarbeitergruppen
- Modalitäten Aufhebungsverträge
- Beginn und Laufzeit der Transfergesellschaft
- Höhe des monatlichen Entgelts für die Mitarbeiter
- Berechnungsmatrix für Abfindungen
- Finanzielle Mittel und Budget für die Ausgestaltung der Transfergesellschaft

Gewährung von Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit als Bedingung für die Einrichtung der Transfergesellschaft.

Die Detailtiefe der im Sozialplan getroffenen Regelungen hängt von der Verhandlung mit dem Betriebsrat und dem bestehenden Zeitdruck ab. Im Einzelfall kann es empfehlenswert sein, im Sozialplan nur die grobe Struktur der Transfergesellschaft und das maximal zur Verfügung stehende Budget festzulegen, um bei der späteren Durchführung einen größeren Gestaltungsspielraum zu haben.

4.1.3 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Die Pflichtmitgliedschaft in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt während des Bezuges von Transfer-KuG grundsätzlich erhalten. Neben den Beiträgen für das tatsächlich (noch) erzielte Arbeitsentgelt (vgl. hierzu unter 4.2.1) werden für Bezieher von Transfer-KuG auch Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für den Entgeltausfall entrichtet.

Die Transfergesellschaft

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte. Der Arbeitnehmer hat zusätzlich einen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung allein zu tragen, der je nach Krankenkasse variiert. Insofern ergeben sich keine Besonderheiten zu einem regulären Arbeitsverhältnis.

Für die „Ausfallstunden“ eines pflichtversicherten Empfängers von Transfer-KuG werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (nicht: Arbeitslosenversicherung!) nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

80 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgelts (brutto) und des Ist-Entgelts (brutto) und dem allgemeinen Beitragssatz in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Hinweis

Diese 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 in der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden Zusatzbeitrag.

Durch den Wechsel in eine externe Transfergesellschaft können sozialrechtliche Nachteile für den Arbeitnehmer, die sich regelmäßig im Zusammenhang mit einer einvernehmlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ergeben, vermieden werden. Ruhens- und Sperrzeiten bei einem evtl. später geltend zu machenden Arbeitslosengeldanspruch treten nicht ein. Bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes ist zu beachten, dass das erzielte Arbeitsentgelt nach dem Übertritt in die Transfergesellschaft zugrunde gelegt wird. Dazu wird bei „Transfer-Fällen“ auf das ausgefallene Arbeitsentgelt während des Versicherungsverhältnisses bei der Transfergesellschaft abgestellt. Nicht dagegen ist dafür das beim früheren Arbeitgeber erzielte Arbeitsentgelt heranzuziehen. Es liegt keine durch den Arbeitnehmer veranlasste Arbeitsaufgabe vor: Das neue Beschäftigungsverhältnis (in der Transfergesellschaft) endet auf Grund einer wirksamen Befristung.

Hinweis

Das gilt allerdings nur, sofern die Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitnehmers übersteigt.

4.1.4 Pflichten der Transfergesellschaft als Arbeitgeber

Dem „neuen“ Arbeitgeber obliegen bestimmte Auskunfts- und Mitwirkungspflichten gegenüber der Agentur für Arbeit sowie Vermittlungs- und Qualifizierungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer.

Auskunfts- und Mitwirkungspflichten

Den Arbeitgeber treffen gegenüber der Agentur für Arbeit Auskunfts- und Mitwirkungspflichten (nach § 319 und § 320 SGB III – insbesondere Berechnungs-, Auszahlungs- und Aufzeichnungspflichten). Eine Verletzung dieser Pflichten kann Schadensersatzansprüche der Bundesagentur für Arbeit gem. § 321 Nr. 3 SGB III nach sich ziehen.

Datenübermittlung an die Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber übermittelt der Agentur für Arbeit monatlich mit dem Antrag auf Transfer-KuG die Namen und die Sozialversicherungsnummern der Bezieher von Transfer-KuG, die bisherige Dauer des Transfer-KuG-Bezugs, Daten über die Altersstruktur sowie die Abgänge in Erwerbstätigkeit. Mit der ersten Übermittlung sind zusätzlich Daten über die Struktur der beE sowie die Größe und die Betriebsnummer des personalabgebenden Betriebs mitzuteilen.

4.1.5 Vermittlungs- und Qualifizierungspflichten des Arbeitgebers

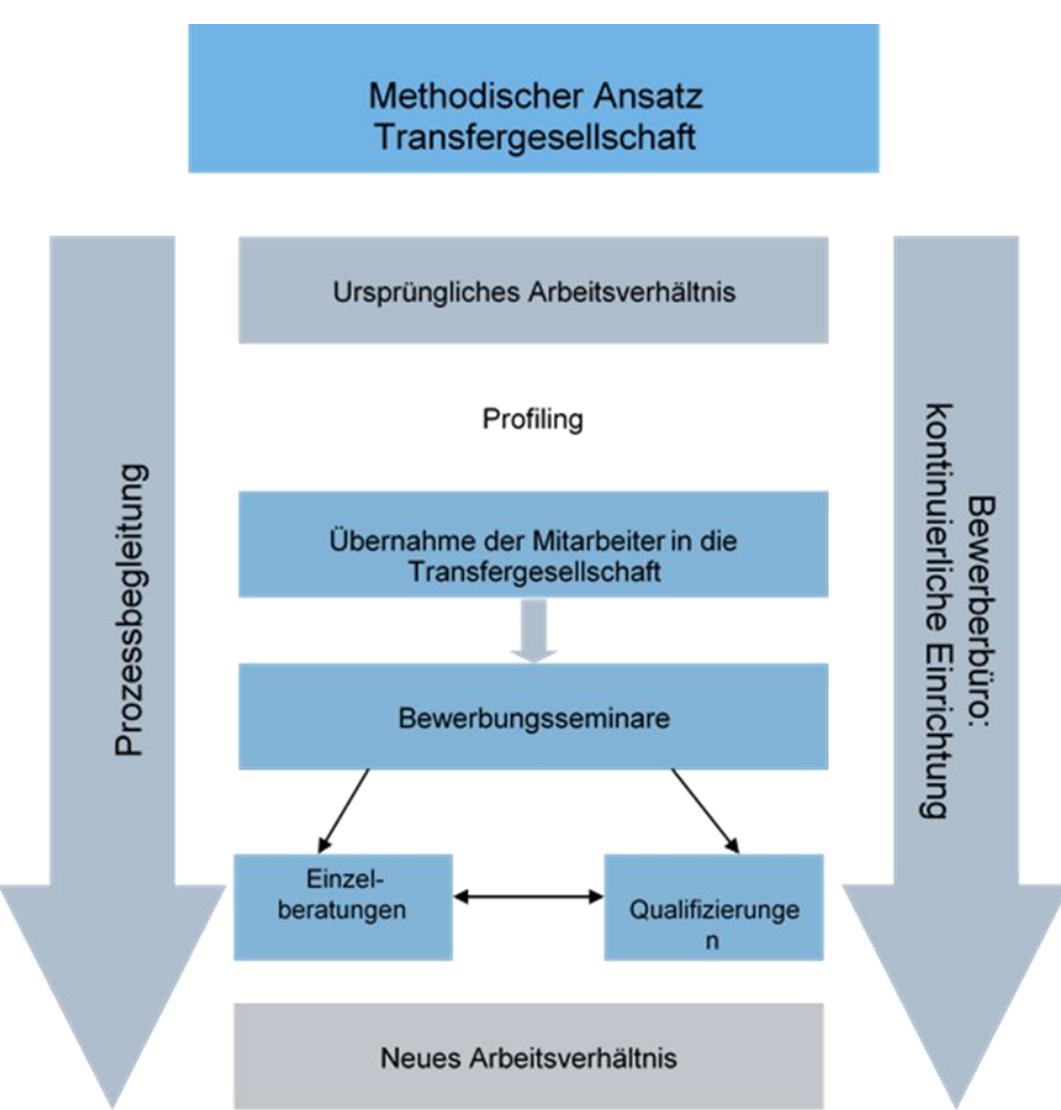
Während des Bezugs von Transfer-KuG hat der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Stellt der Arbeitgeber oder die Agentur für Arbeit fest, dass Arbeitnehmer Qualifizierungsdefizite aufweisen, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anbieten. Als geeignet gelten insbesondere Maßnahmen, bei denen für die Qualifizierungsmaßnahme und den Bildungsträger die erforderlichen Zulassungen nach den §§ 178 ff. SGB III durch eine fachkundige Stelle vorliegen, oder eine zeitlich begrenzte, längstens sechs Monate dauernde Beschäftigung zum Zwecke der Qualifizierung bei einem anderen Arbeitgeber. Bei der Festlegung entsprechender Maßnahmen ist die Agentur für Arbeit zu beteiligen.

Hinweis

Nimmt der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung in einer beE an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die das Ziel der anschließenden Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber hat, steht bei Nichtereichung dieses Ziels die Rückkehr des Arbeitnehmers in den bisherigen Betrieb seinem Anspruch auf Transfer-KuG nicht entgegen.

Die Transfergesellschaft

Abbildung 3



Quelle: TRAIN Transfer und Integration GmbH

4.2 Kosten

Von welchen Kostenvorteilen profitieren Arbeitgeber, die einen unvermeidbaren Personalabbau über eine Transfergesellschaft vollziehen?

Grundsatz

Ab dem Zeitpunkt des Wechsels des Arbeitnehmers in die Transfergesellschaft kann der Arbeitgeber die entsprechenden Lohnkosten einsparen (Bezug von Transfer-KuG!). In der Praxis wird davon ausgegangen, dass mit einem Monatslohn etwa zwei Monate Transfergesellschaft finanziert werden können. Kann der Arbeitnehmer zügig in eine Anschlussbeschäftigung vermittelt werden, profitiert der Arbeitgeber zudem vom Wegfall weiterer Qualifizierungs-, Beratungs-, Verwaltungs- und vor allem der Remanenzkosten.

Die Frage, inwieweit die Implementierung einer Transfergesellschaft für den Personal abbauenden Arbeitgeber vorteilhaft ist, ist natürlich verbunden mit der Frage der Höhe der (von ihm zu tragenden) verbleibenden Kosten. Insoweit sind zu berücksichtigen:

- Remanenzkosten und
- Kosten der Transfergesellschaft

4.2.1 Remanenzkosten

Remanenzkosten sind die Personalkosten für die in die Transfergesellschaft übergeleiteten Arbeitnehmer, die noch (gegebenenfalls mittelbar über die Transfergesellschaft) vom „abgebenden“ Unternehmen zu tragen sind. Sie werden neben dem Transfer-KuG gewährt und setzen sich wie folgt zusammen:

Aufstockungsbetrag auf das Transfer-KuG

Regelmäßig wird im zu Grunde liegenden Sozialplan (Verhandlungssache!) festgelegt, dass die in die Transfergesellschaft wechselnden Mitarbeiter einen bestimmten Prozentsatz ihres bisherigen Nettoentgelts weiterhin erhalten. Der Betrag, der über das von der Agentur für Arbeit zu leistende Transfer-KuG hinausgeht, ist der Aufstockungsbetrag. Dieser wird nun nach jüngster Rechtsprechung auch im Rahmen des Steuerrechts relevant.

Hinweis

Von einer zu großzügigen Aufstockungsregelung sollte erfahrungsgemäß abgesehen werden. Den Arbeitnehmern könnte der Anreiz fehlen, sich effizient und konsequent für die möglichst zügige Vermittlung in ein Anschlussbeschäftigteverhältnis zu engagieren. Eine zu umfangreiche Aufstockung des Transfer-KuG könnte bei einer Gesamtbetrachtung im Hinblick auf die Zielrichtung von Transfermaßnahmen einen „vermittlungshemmenden Inhalt“ darstellen.

Die Transfergesellschaft

Vergütung für Urlaubs- und Feiertage

Für Urlaubs- und Feiertage gewährt die Agentur für Arbeit kein Transfer-KuG. Der bisherige Arbeitgeber hat insoweit für das im Änderungsvertrag (Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft) festgelegte Entgelt in voller Höhe aufzukommen. Oftmals besteht die Möglichkeit, sich in diesem Vertrag auf einen reduzierten Urlaubsanspruch zu einigen.

Erkrankt der in die Transfergesellschaft eingetretene Arbeitnehmer, bleibt der Anspruch auf Transfer-KuG bestehen. Er verdrängt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Sozialversicherungsbeiträge

Vgl. hierzu die Ausführungen und Berechnungen unter 4.1.3.

Hinweis

Der Aufstockungsbetrag zum Transfer-KuG ist sozialversicherungsfrei, soweit er zusammen mit diesem 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigt (§ 1 Abs. 1 Ziff. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV).

Leistungen bei Ausscheiden aus der Transfergesellschaft

Regelmäßig werden in dem zu Grunde liegenden Sozialplan auch Abfindungszahlungen bei einem Wechsel in die Transfergesellschaft festgelegt. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich häufig nach einer Abfindungsformel, in die das rechnerische Bruttomonatsgehalt, die Betriebszugehörigkeit, das Alter des Mitarbeiters und eventuell weitere soziale Aspekte (z. B. Schwerbehinderten- und Kinderzuschlag) eingehen.

Hinweis

Teilweise werden für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters aus der Transfergesellschaft noch zusätzliche Bonuszahlungen („Sprinterprämien“) vereinbart, um einen Anreiz zur zügigen Stellensuche zu schaffen.

4.2.2 Kosten der Transfergesellschaft

Hierzu zählen:

- Infrastrukturstkosten
- Personalkosten (Mitarbeiter der Transfergesellschaft)
- Qualifizierungskosten

Die Transfergesellschaft

4.2.3 Zuschüsse für Qualifizierungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit

Berücksichtigt werden sollte, dass die Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen auf Grundlage der „Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transfer-KuG“ Leistungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-KuG erbringen kann. Entsprechende Fördermaßnahmen sollen vor allem kleinen und mittleren Betrieben zur Verfügung stehen. Erstattet werden können insbesondere Lehrgangskosten.

Hinweis

Die Bundesagentur für Arbeit weist allerdings ausdrücklich darauf hin, dass auf diese Leistungen kein Rechtsanspruch besteht. Sie können nur gewährt werden, wenn ESF-Mittel tatsächlich zur Verfügung stehen. Empfehlenswert ist, sich frühzeitig zu informieren. Informationen zur Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld nach den ESF-Richtlinien finden sich im Internet unter <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdati/mjaw/mjkx/~edisp/l6019022dstbai801148.pdf>

5 Praktische Hinweise

Gestaltungstipps zur Einrichtung einer Transfersgesellschaft

5.1 Externe Transfersgesellschaft: Auswahlkriterien

Ist die Entscheidung für eine externe Transfersgesellschaft gefallen, gilt es einen geeigneten Anbieter mit der Durchführung zu beauftragen. Der Arbeitgeber darf die Transfermaßnahmen nicht selbst durchführen, sondern muss sie einem zertifizierten Dritten übertragen, der den Nachweis der Trägerzulassung für den Fachbereich Transfer hat. Die Auswahl des Dritten obliegt den betrieblichen Akteuren. Hierbei kann zur Information der Arbeitgeber auf die „[Transferbroschüre - Qualitätskriterien für erfolgreichen Beschäftigtentransfer](#)“ zurückgegriffen werden.

Folgende Kriterien sollten bei der Auswahl berücksichtigt werden:

Tabelle 1

Mögliche Auswahlkriterien für eine externe Transfersgesellschaft

Organisation

Verfügt der Anbieter über ausreichende Kapazitäten?

Verfügt der Anbieter über spezielle Branchenkenntnisse?

Verfügt der Anbieter über lokale Netzwerke?

Ist Wissen zum Thema Kurzarbeitergeld (Beratung/Rückerstattung etc.) vorhanden?

Welche fachspezifischen Kenntnisse sind vorhanden?

(betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen, Kenntnis von Förderungsmöglichkeiten, Gehaltsabrechnungsexpertise)

Welches Kostenkonzept verfolgt der Anbieter gegenüber seinen Kunden?

(Rückerstattung im Voraus gezahlte Pauschalen bei frühzeitiger Vermittlung, Transparenz der Abrechnung)

Beratungsleistung

Welches Beratungskonzept verfolgt der Anbieter?
(Umfang und Intensität der Beratung)

Wie hoch ist die Beraterquote?/Wie viele Arbeitnehmer werden von einem Berater betreut?

Praktische Hinweise

Welche Kompetenzen und Erfahrungen bieten die einzelnen Berater?

Wie werden die Berater bezahlt?

(Festangestellte oder freie Mitarbeiter) (Bezahlung nur nach Vermittlungsquote ist nicht unbedingt zielführend, da hierdurch die Konzentration auf „Gutvermittelbare“ erfolgt.)

Vermittlungsleistung

Wie ist die Vermittlungsquote des Anbieters?

Gibt es Kontakte/Kenntnisse/Schnittstellen zum aktuellen lokalen Arbeitsmarkt? Welches Vermittlungskonzept wird angeboten?

Besteht eine Schnittstelle zur zuständigen Agentur für Arbeit?

Referenzen

Wie lange ist der Anbieter bereits am Markt?

Gibt es Erfahrungen anderer Unternehmen mit diesem Anbieter?

5.2 Einrichtung einer Transfersgesellschaft: Vorgehensweise und zeitlicher Ablauf

Erwägt ein Unternehmen die Einrichtung einer Transfersgesellschaft, sollten die Beteiligten (Agentur für Arbeit, Führungskräfte und Betriebsrat) so früh wie möglich einbezogen werden.

Folgende Schritte sind in der dargestellten zeitlichen Reihenfolge zu empfehlen:

Information der Agentur für Arbeit (Pflicht zur Transferberatung!) über die geplante Abbaumaßnahme und Klärung der Voraussetzungen für die Genehmigung von Transferkurzarbeitergeld:

- Information der Führungskräfte,
- Information des Betriebsrates und Verhandlung eines Transfersozialplans,
- Erstellung eines zielgerichteten Konzepts bzw. Auswahl einer geeigneten Transfersgesellschaft – in Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit (Pflicht zur Transferberatung – falls nicht bereits schon erfolgt, s. o.),
- Erstellung einer internen und externen Kommunikationsstrategie,
- Schulung von Führungskräften, Mitarbeitern der Personalorganisation und Betriebsräten,
- Regelmäßige Information an alle Mitarbeiter (ggf. in Zusammenarbeit mit der Transfersgesellschaft),

Praktische Hinweise

- Betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte vor Übertritt in die beE das Transfersgeschehen im Rahmen einer Informationsveranstaltung erläutert werden. Hierzu erfolgt die Aushändigung eines Informations-Flyers („[Hinweise zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung](#)“). Die Teilnahme des Kompetenzteams an der Informationsveranstaltung wird empfohlen.
- Erstellen von Informationsunterlagen für Mitarbeiter hinsichtlich der Transfersgesellschaft (ggf. in Zusammenarbeit mit der Transfersgesellschaft).

5.3 Kommunikation

Eine konsequente Kommunikationspolitik sowie gutes Marketing sind für die Vorbereitung und Umsetzung einer Transfersgesellschaft sowie während ihrer gesamten Laufzeit unerlässlich. Denn selbst ein gutes Konzept trifft nur dann auf Akzeptanz, wenn die Belegschaft rechtzeitig und ausreichend darüber informiert wird. Wichtig ist zudem, dass der Arbeitgeber die Kommunikation von Anfang an offen und ehrlich führt.

Die dazu notwendigen Strategien und Konzepte sollte man unbedingt auf die unterschiedlichen Zielgruppen ausrichten:

- die Belegschaft innerhalb des Unternehmens,
- die Mitarbeiter der Transfersgesellschaft,
- externe Partner,
- ggf. Pressevertreter usw.

Bei der Gestaltung sollte man sich nicht nur auf unpersönliche Kanäle (z. B. Mails, Broschüren, Internetseiten, Mitarbeiterzeitung) beschränken. Wichtig ist vielmehr, dass die betroffenen Mitarbeiter in persönlichem Kontakt zu den für die Umsetzung der Transfersgesellschaft Verantwortlichen stehen. Neben Betriebsversammlungen und Informationsveranstaltungen ist beispielsweise auch an die Einrichtung einer Telefon- oder Mail-Hotline für persönliche Beratungsangebote zu denken. Die Führungskräfte müssen darauf vorbereitet (ggf. geschult) sein, das mit vielen Ängsten besetzte Thema einer Transfersgesellschaft fundiert und sachlich zu vermitteln.

Ein wichtiges Kommunikationsorgan ist auch der Betriebsrat, der die im Sozialplan vereinbarte Einführung einer Transfersgesellschaft mitträgt und dies auch an die Belegschaft übermittelt.

5.4 Praktische Qualifizierung

Oftmals wird vereinbart, dass die Transfersgesellschaft Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen auf Zeit überlassen kann, um sie für ein neues Arbeitsverhältnis zu erproben. Gemäß § 111 Abs. 7 S. 3 Nr. 2 SGB III ist die zeitlich befristete, maximal sechs Monate dauernde Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich als ein Mittel zur Qualifizierung und

[Praktische Hinweise](#)

Vermittlung in eine neue Beschäftigung anerkannt. Die Durchführung einer solchen Maßnahme sollte zuvor mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgesprochen werden. Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer in denselben oder einen anderen Betrieb des abgebenden Unternehmens oder, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, in einen Betrieb eines anderen Unternehmens des Konzerns verliehen wird. Die Gewährung von Transfer-KuG ist in diesem Fall gemäß 111 Abs. 8 SGB III ausgeschlossen und kann ggf. von der Agentur für Arbeit zurückgefordert werden. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf des Bezugszeitraumes auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren soll. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Unternehmen auf diese Weise gezielt ihren Betrieb auf eine Kernbelegschaft reduzieren und Spitzenbedarf und Ausfälle nicht über den allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern günstiger über die bereits eingearbeiteten und subventionierten Mitarbeiter der Transfergesellschaft decken.

Von diesem Grundsatz gibt es nur einige wenige Ausnahmekonstellationen, die nicht zu einer Rückforderung des Transferkurzarbeitergeldes führen:

- Arbeitnehmer können im abgebenden Betrieb weiterqualifiziert werden, um ihnen eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. In Abgrenzung zu der nach § 111 Abs. 8 SGB III verbotenen Umgehungsmöglichkeit ist eine Rückkehrmöglichkeit also dann unschädlich, wenn es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme handelt, die ausdrücklich der Vermittlung einer Qualifizierung für andere Arbeitgeber dient.
- Stellt sich anschließend heraus, dass ein Übergang in eine andere Beschäftigung nicht möglich ist, können diese Arbeitnehmer wieder von dem abgebenden Unternehmen zurückgenommen werden. Wird der rückkehrende Arbeitnehmer allerdings entsprechend seiner neuen Qualifikation eingesetzt, so dürfte in der Regel die von § 111 Abs. 8 SGB III verbotene Umgehung zu vermuten sein.
- Ändert sich während der Laufzeit der Transfergesellschaft die betriebliche Planung, weil beispielsweise das abgebende Unternehmen eine Strukturkrise überwunden hat, dürfte auch im Fall der Rücknahme von Mitarbeitern keine Umgehung vorliegen und das Transfer-KuG nicht zurückgefordert werden können. Zur Sicherheit sollte aber auch dieses Vorgehen vorab mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgestimmt werden.

5.5 Urlaubsansprüche

Nicht unterschätzt werden sollten die Kosten, die dadurch entstehen, dass die Mitarbeiter der Transfergesellschaft ihren Resturlaub aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis übernehmen. Wie dargestellt, wird an den Urlaubstagen von der Agentur für Arbeit kein Transferkurzarbeitergeld gezahlt, da diese keine Tage mit Arbeitsausfall sind.

Bis zum Start der Transfergesellschaft sollten die Mitarbeiter daher ihren Resturlaub aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis genommen haben. Den Urlaubsanspruch in der Transfergesellschaft sollten die Mitarbeiter regelmäßig über die gesamte Laufzeit hinweg einlösen,

damit der Arbeitgeber die Kosten für die Tage ohne Arbeitsausfall und damit ohne Bezug von Transferkurzarbeitergeld besser kalkulieren kann.

5.6 Abrechnung bei frühzeitiger Weitervermittlung

Bei der Vertragsgestaltung mit der externen Transfergesellschaft sollte darauf geachtet werden, dass die Kostensätze, die das abgebende Unternehmen für den einzelnen Mitarbeiter an die Transfergesellschaft zu leisten hat, zeitabhängig abgerechnet werden. Im Falle einer sehr frühzeitigen Weitervermittlung des Mitarbeiters sollte die Transfergesellschaft den in der Regel im Voraus zu zahlenden Betrag dann anteilig zurückerstatten.

5.7 Ruhendes Arbeitsverhältnis

Um Übertrittsängste der Arbeitnehmer aus der Transfergesellschaft in ein neues Arbeitsverhältnis abzubauen, kann es hilfreich sein, wenn die Transfergesellschaft für einen bestimmten Zeitraum das Fortbestehen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses anbietet. Stellt der Arbeitnehmer fest, dass ihm die Tätigkeit in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht gefällt, kann er dann in die Transfergesellschaft zurückkehren. Die beiderseitigen Pflichten leben dann wieder auf.

Hinweis

bayme vbm haben 2009 mit der TRAIN Transfer und Integration GmbH einen Kooperationsvertrag geschlossen. Unter der Marke Transfer M+E werden insbesondere branchenspezifische Lösungen für Transfermaßnahmen angeboten.

Die TRAIN Transfer und Integration GmbH ist ein Unternehmen des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e. V. (bbw). Sie verfügt über lange Erfahrung, erprobte Qualitätsstandards und ein umfangreiches Netzwerk aus rund 6.700 erfahrenen und ortsansässigen Mitarbeitern an bundesweit über 300 Standorten innerhalb der bbw-Gruppe.

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	Beratungsübersichten der Agentur für Arbeit im Vorfeld zur Inanspruchnahme von Transferleistungen nach §§ 110, 111 SGB III	27
A.2	TransferMappe der Bundesagentur für Arbeit	29
A.3	Beratungsvermerk	37

A.1 Beratungsübersichten der Agentur für Arbeit im Vorfeld zur Inanspruchnahme von Transferleistungen nach §§ 110, 111 SGB III

Tabelle 2

Übersicht über die Förderinstrumente nach § 110 und § 111 SGB III

	Transfermaßnahme § 110 SGB III	Transfergesellschaft § 111 SGB III
Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiter bleiben im Unternehmen – Reguläres Entgelt 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiter wechseln in eine Transfergesellschaft – Dreiseitiger Vertrag (Aufhebungs- und Anstellungsvertrag) – Transferkurzarbeitergeld (60/67 Prozent + Aufstockung)
Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> – max. individuelle Kündigungsfrist – möglich ab Zeitpunkt der Kenntnis des Mitarbeiters von seiner bevorstehenden Kündigung – parallel zum „normalen“ Arbeitsablauf, temporäre Freistellung 	<ul style="list-style-type: none"> – max. zwölf Monate – individuell unterschiedliche Laufzeit möglich – möglichst länger als individuelle Kündigungsfrist
Externe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Betreuung, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung – während der Kündigungsfrist 	<ul style="list-style-type: none"> – Betreuung, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung – innerhalb der vertraglichen Laufzeit in der Transfergesellschaft
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> – schnelles, flexibles Instrument – hohe Zuschüsse für externe Dienstleistungen durch die Agentur für Arbeit – auch als „Vorlauf“ zu einer Transfergesellschaft möglich 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtssicherheit – verlängerte Arbeitsplatzsicherheit für die MA – höhere Akzeptanz bei Mitarbeitern, Betriebsrat und Gewerkschaft

Anhang

Kosten	<ul style="list-style-type: none">– Personalkosten– Externe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Remanenzkosten (Aufstockung, Sozialabgaben etc.)– Externe Dienstleistungen
Finanzie- rung	<ul style="list-style-type: none">– Eigenmittel– maximal 2.500 Euro/AN (max. „Ko-finanzierung“ durch die Agentur für Arbeit)	<ul style="list-style-type: none">– Eigenmittel– „Ko-Finanzierung“: Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit
Refinan- zierung	Eingesparte Lohn- und Beratungskosten durch vorzeitige Vermittlung	<ul style="list-style-type: none">– Eingesparte Lohnkosten durch frühzeitigen Wechsel in die Transfergesellschaft– Eingesparte Remanenz- und Beratungskosten durch vorzeitige Vermittlung

A.2 TransferMappe der Bundesagentur für Arbeit**TransferMappe**
Unterlagen für den Berufsweg**Einleitung**

1. **Profil** Stärken und Interessen
2. **Berufswegplanung** Planungen und nächste Schritte
3. **Vermittlungsaktivitäten**
4. **Qualifikation und Unterlagen** Unterlagen und Dokumente
5. **Infos** Wichtige Informationen und Adressen
6. **Übergangsmanagement**



Einleitung

Einleitung

TransferMappe zur Unterstützung auf Ihrem weiteren Berufsweg

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

neue oder andere berufliche Wege liegen vor Ihnen – diese TransferMappe wird Sie dabei begleiten!

Nutzen Sie die TransferMappe, Ihr ermitteltes „Profil“, Ihre Stärken, Fähigkeiten und Interessen, die Sie zielgerichtet für Ihre berufliche Neuorientierung einsetzen können und Ihre aktuellen Bewerbungsunterlagen jederzeit zur Hand zu haben. In der TransferMappe finden Sie außerdem Platz für Zeugnisse und Bescheinigungen, die Ihre berufliche Vergangenheit und Gegenwart dokumentieren. Die TransferMappe hilft Ihnen so bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen.

Alle Aktivitäten, die Sie im Rahmen der Transfergesellschaft zum Finden einer neuen Beschäftigung unternehmen, werden in der TransferMappe dokumentiert.

Die TransferMappe unterstützt und strukturiert damit den Beratungsprozess mit Ihrem persönlichen Berater in der Transfergesellschaft und dem zuständigen Arbeitsvermittler bei der Agentur für Arbeit.

Bringen Sie deshalb die Mappe zu jedem Beratungsgespräch bei der Transfergesellschaft oder der Agentur für Arbeit mit.

Die TransferMappe ist Ihr persönliches Eigentum, d. h. Sie sind für die Pflege Ihrer Mappe verantwortlich. Dabei werden Sie natürlich durch die Transfergesellschaft und die Agentur für Arbeit unterstützt.

Nutzen Sie die TransferMappe für die Planung und Gestaltung Ihres Weges in Ihre berufliche Zukunft.

Zum Schluss noch ein wichtiger Hinweis: Bitte bedenken Sie, dass die TransferMappe eine Fülle von Unterlagen mit Ihren persönlichen Daten enthält. Achten Sie bitte in Ihrem eigenen Interesse darauf, dass diese Unterlagen nicht unbefugten Dritten zugänglich werden.

Viel Erfolg

Anhang

**Diese TransferMappe gehört**

Name

Straße, PLZ, Wohnort

Geburtsdatum

Telefon (Festnetz)

Telefon (Mobil)

E-Mail**Diese TransferMappe wurde überreicht durch**

Transferträger

Ihre persönliche Beraterin/Ihr persönlicher Berater

Telefon

Erreichbarkeit

Beratungsbüro

Sprechzeiten

JobCafé

Öffnungszeiten

Weitere Ansprechpartner

Telefon

Ihre zuständige Agentur für Arbeit

Name und Kontaktdaten Ihres Arbeitsvermittlers

1. Profil – Stärken und Interessen

[Ihr Text]

2. Berufswegeplanung – Planungen und nächste Schritte

[Ihr Text]

Jahresüberblick – 1. Halbjahr 2014 (Muster)

2. Berufswegeplanung

Überblick 1. Halbjahr 2014 (Muster)

2014					
Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Mo 1 Do 2 Fr 3 Sa 4 So 5 Mo 6 Di 7 Mi 8 Do 9 Fr 10 Sa 11 So 12 Mo 13 Di 14 Mi 15 Do 16 Fr 17 Sa 18 So 19 Mo 20 Di 21 Mi 22 Do 23 Fr 24 Sa 25 So 26 Mo 27 Di 28 Mi 29 Do 30 Fr 31	Sa 1 So 2 Mo 3 Di 4 Fr 5 Do 6 Fr 7 Sa 8 So 9 Mo 10 Di 11 Fr 12 So 13 Fr 14 Sa 15 Mo 16 Do 17 Fr 18 Sa 19 Mo 20 Di 21 Fr 22 Sa 23 Fr 24 Mo 25 Di 26 Fr 27 Sa 28 Mo 29 Di 30 Fr 31	Sa 1 So 2 Mo 3 Di 4 Fr 5 Do 6 Fr 7 Sa 8 So 9 Mo 10 Di 11 Fr 12 So 13 Fr 14 Sa 15 Mo 16 Di 17 Fr 18 Sa 19 Mo 20 Di 21 Fr 22 Sa 23 Fr 24 Mo 25 Di 26 Fr 27 Sa 28 Mo 29 Di 30 Fr 31	Di 1 Fr 2 Sa 3 Fr 4 So 5 Di 6 Fr 7 Sa 8 Fr 9 Mo 10 Di 11 Fr 12 So 13 Fr 14 Sa 15 Mo 16 Di 17 Fr 18 Sa 19 Mo 20 Di 21 Fr 22 Sa 23 Fr 24 Mo 25 Di 26 Fr 27 Sa 28 Mo 29 Di 30 Fr 31	Do 1 Fr 2 Sa 3 Fr 4 So 5 Di 6 Fr 7 Sa 8 Fr 9 Mo 10 Di 11 Fr 12 So 13 Fr 14 Sa 15 Mo 16 Di 17 Fr 18 Sa 19 Mo 20 Di 21 Fr 22 Sa 23 Fr 24 Mo 25 Di 26 Fr 27 Sa 28 Mo 29 Di 30 Fr 31	Tag der Arbeit So 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Anhang



2. Berufswegeplanung

Zielvereinbarung/Berufswegeplanung

zwischen _____ (Berater/-in)

und _____

1. Festlegung der Ziele und der Detailplanung

Beschreibung des Ziels/der Ziele:

Bis wann soll das Ziel/die Ziele erreicht werden?

Woran wird die Zielerreichung gemessen?

2. Planung: Wer leistet was, um die Ziele zu erreichen?

Teilnehmer/-in:

Berater/-in:

Betrieb:

Bildungsträger:



2. Berufswegeplanung

3. Auswertung: Wurde das Ziel erreicht?

- Ziel wurde
- vollständig erreicht
 - teilweise erreicht
 - nicht erreicht

Bemerkungen

4. Vereinbarung zum weiteren Vorgehen

Bemerkungen

Ort/Datum

Unterschrift Mitarbeiter/-in

Unterschrift Berater/-in

3. Qualifikation und Unterlagen – Unterlagen und Dokumente

[Ihr Text]

4. Vermittlungsaktivitäten – Bisherige Aktivitäten

[Ihr Text]

5. Infos – Wichtige Informationen und Adressen

[Ihr Text]

A.3 Beratungsvermerk

Agentur für Arbeit KuG-Stammnummer: _____

Betrieb: _____

Datum: _____

Beratung

im Vorfeld der Entscheidung über

- die Inanspruchnahme von Transfermaßnahmen (§ 110/134 SGB III)
und/oder
- die Inanspruchnahme von Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III)
(Beratungsvermerk)

Gesprächsteilnehmer/Funktion:

Telefon: _____
E-Mail: _____

Arbeitgeber: _____

ggf. Verbandsvertreter: _____

Betriebsrat: _____

ggf. Gewerkschaftsvertreter: _____

ggf. Transfersgesellschaft: _____

Agentur für Arbeit Funktion:

Funktion:

Funktion:

Funktion:

I. Ausgangslage:
(Beschreibung der firmenseitigen Situation)

II. Firmeninterner Diskussionsstand:
(Position des Arbeitgebers/des Betriebsrats; ggf. bereits Entwurf eines Sozialplans vorhanden?)

III. Erwartungshaltung der Gesprächsteilnehmer:
(Formulierung des Anliegens)

IV. Vereinbarungen:

Die Vertraulichkeit/Offenheit des Gesprächs wurde vereinbart.

Die Rolle der BA als Berater wurde klargestellt – die Betriebs-/Vertragsparteien entscheiden eigenständig. Über rechtliche Auswirkungen der von der Agentur für Arbeit gegebenen Hinweise wurde informiert.

V. Gesprächsinhalt/Themen des Beratungsgesprächs:

Erläuterung der wesentlichen Fördervoraussetzungen zu §§ 110/134/111 SGB III:

- Betriebsänderung nach § 111 BetrVG
- Bedrohung von Arbeitslosigkeit (Stichwort: Unkündbarkeit)
- „Verpflichtende Arbeitsuchendmeldung“ und festgelegtes Verfahren
- dauerhafter, unvermeidbarer Arbeitsausfall
- ggf. Fortgeltung von Tarifverträgen
- Hinweise zur Erfolgsabhängigen Pauschale nach § 134 SGB III
- Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch den Arbeitgeber/die Transfergesellschaft
- Zertifizierungspflicht nach AZAV für Transferagentur/-gesellschaft

Ausführliche Informationen enthält das Merkblatt 8c oder (vertieft) die aktuellen Weisungen zum Transferschehen

Beschreibung der Systematik:

- Zusammenspiel von Transfermaßnahmen und beE (Transferagentur /-gesellschaft)
- Formen der beE (intern/extern) sowie vertragliche Gestaltung des Übertritts
- Dauer und Höhe der Förderung
- Förderung von Qualifizierungen (ESF/EGF, mögliche Förderhöhe nach RL ESF)

Vorteile der Transferinstrumente:

- koordinierte sozialverträgliche Trennung von Mitarbeitern
- Minimierung von Kündigungsschutzklagen
- Erhalt des Betriebsfriedens
- Begrenzung des Imageschadens
- Erleichterung eines Betriebsübergangs im Falle der Insolvenz (bezieht sich nicht auf die vom Transferschehen ausgenommenen Mitarbeiter/innen)

Anhang

- Unterstützungsangebote der Agenturen für Arbeit für die Beschäftigten
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Verbesserung der Chancen einer Wiedereingliederung
 - Zielrichtung der Transferleistungen: vermittlungs-/eingliederungsorientierter Ansatz (Hinweis, dass die Grundausrichtung eines zu schaffenden Interessenausgleichs/Sozialplans dieser Zielrichtung entsprechen soll – vgl. nachfolgende **beispielhafte** Aufzählung)

Vermittlungsfördernde Inhalte eines Sozialplans:

- Freistellung für Qualifikationen und Bewerbungsgespräche bereits während der Kündigungsfrist;
- aktivierende Inhalte, z. B. über die gesamte Laufzeit der beE degressiv gestaffelte „Sprinterprämien“;
- Rückkehrrecht bei erfolglosem Vermittlungsversuch;
- Ausreichendes Budget für Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne eines Gesamtbudgets zur Sicherstellung des erforderlichen Eigenanteils des Unternehmens;
- Befristeter Lohnausgleich bei Aufnahme einer geringer entlohnten Tätigkeit;
- Übernahme von Umzugskosten oder Fahrkosten, die durch Pendeln zum neuen Arbeitsplatz entstehen.

Vermittlungshemmende Inhalte eines Sozialplanes, z. B.:

- progressive Staffelung der Abfindungen mit zunehmender Verbleibdauer in der beE
- Zahlung höherer Abfindungsbeträge bei Auslaufen der beE

Auswahl der geeigneten Transferagentur/-gesellschaft:

Hinweis z. B. auf Webseite der GIB – u. a. mit nützlichen Hinweisen zur Auswahl der geeigneten Transfergesellschaft.

Bewertung des ggf. vorliegenden Entwurfs eines Interessenausgleichs/Sozialplans:

Sonstiges:

VI. Stellungnahmen der Beteiligten:

VII. Nächste Schritte:
(z. B. weitere Gesprächstermine/Austausch der Kontaktdaten)

VIII. Anmerkungen:

Anhang

(für den Arbeitgeber)

(für den Betriebsrat)

(ggf. Vertreter eines Verbandes)

(ggf. Vertreter einer Gewerkschaft)

(ggf. für die Transferagentur/
Transfersgesellschaft)

(für die Agentur für Arbeit)

Stand Januar 2014

[Ansprechpartner/Impressum](#)**Katharina Hörmann**

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber**vbw**

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Mai 2025