

Auszug aus den Interpretationshilfen der Bundes- **agentur für Arbeit, Nürnberg, zu den Transfer-** **leistungen** **Hier: Transfermaßnahmen**

§ 216 a

Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

(1) Die Teilnahme von Arbeitnehmern, die auf Grund von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen wird gefördert, wenn

- 1. die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird,**
- 2. die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll,**
- 3. die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und**
- 4. ein System zur Sicherung der Qualität angewendet wird.**

Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satz 1 gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz unabhängig von der Unternehmensgröße.

(2) Die Förderung wird als Zuschuss gewährt. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 Euro je gefördertem Arbeitnehmer.

(3) Eine Förderung ist ausgeschlossen, 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 des Konzerns vorzubereiten. Durch die Förderung darf der Arbeitgeber nicht von bestehenden Verpflichtungen entlastet werden.

(4) Die Agenturen für Arbeit beraten die Betriebsparteien über die Fördermöglichkeiten nach Absatz 1 auf Verlangen im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere auch im Rahmen von Sozialplanverhandlungen nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(5) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

§ 216 a Interpretationshilfen zu Transfermaßnahmen - 5 -

2 Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

2.1 Übergangsregelungen

Mit Inkrafttreten des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wird das Instrument „Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“ abgeschafft.

Gleichzeitig wird die neue Leistung der aktiven Arbeitsförderung „Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen“ eingeführt.

Beide Leistungen dienen der Eingliederung der aufgrund einer Betriebsänderung

von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer.

Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen nach der bis zum 31.12.2003 noch existierenden §§ 254 ff. SGB III sind Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung, die Trägern gewährt werden. Die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen hingegen ist als Pflichtleistung der aktiven Arbeitsförderung an Arbeitnehmer ausgestaltet.

Für diese Gesetzesänderungen gelten die allgemeinen Regelungen über Rechtsänderungen, d. h. § 422 SGB III ist anzuwenden. Da es sich bei den Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen um eine Ermessensleistung handelt, ist § 422 Abs. 1 Nr. 1 SGB III nicht anwendbar. Eine Zuerkennung der Leistung nach dem bis zum 31.12.2003 geltenden Recht ist auch nur bis zu diesem Zeitpunkt möglich. Das bedeutet, dass Eingliederungsmaßnahmen, die danach beginnen, nach dem ab 1.1.2004 geltendem Recht gefördert werden müssen.

Eine Eingliederungsmaßnahme, die vor dem 1.1.2004 begonnen hat und deren Förderung bis zum Beginn der Maßnahme (bei Anwendung der Härtefallklausel gem. § 324 Abs. 1 S. 2 SGB III auch noch nach Beginn der Maßnahme, aber noch vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung) beantragt worden ist, wird bis zu deren Ende nach den bisherigen Vorschriften der §§ 254 bis 259 SGB III gefördert.

Die Zuständigkeit für die Bewilligung von Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach dem bis zum 31.12.2003 geltenden Recht bleibt bei den Landesarbeitsämtern.

2.2 Betriebsänderungen i.S. des § 111 BetrVG

(1) Für die Anwendung des § 216 a SGB III ist zunächst Voraussetzung, dass die zu fördernden Arbeitnehmer auf Grund von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Als Betriebsänderungen gelten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG unabhängig von der Unternehmensgröße (§ 216 a Abs. 1 letzter Satz). Das sind nach § 111 Satz 3 BetrVG folgende betriebliche Maßnahmen:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
3. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
4. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

(2) In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts findet das BetrVG keine Anwendung (§ 130 BetrVG). Insofern scheidet die Gewährung von Transferleistungen an Arbeitnehmer in diesen Betrieben dann aus, wenn für sie die PersVG des Bundes und der Länder gelten. Abgrenzungskriterium, ob Betriebe oder Verwaltungen der öffentlichen Hand vom BetrVG oder vom PersVG des Bundes oder der Länder erfasst werden, ist allein die formelle Rechtsform des Betriebes oder der Verwaltung. Alle Betriebe in privater Rechtsform, auch wenn sie der öffentlichen Hand (ausschließlich oder überwiegend, z.B. durch Aktienbesitz) gehören, auch die sogenannten

gemischtwirtschaftlichen Betriebe mit privater Rechtspersönlichkeit, unterliegen dem BetrVG, alle öffentlichen Verwaltungen sowie alle unmittelbar von der öffentlichen Hand geführten Betriebe (sogen. Eigenbetriebe) fallen dagegen unter das PersVG des Bundes oder der Länder.

(3) Es spielt bei der Anwendung der Vorschriften über Transferleistungen keine Rolle, ob die Ursachen für die Betriebsänderung in einem wirtschaftlichen Vorgang beruhen, der von außen auf den Betrieb einwirkt (z.B. dauerhafter Nachfrageausfall) oder ob die Gründe für die Betriebsänderung durch innerbetriebliche wirtschaftliche Gründe verursacht wurden (z.B. Steigerung der Produktivität durch Automation, Gewinnmaximierung durch Produktionsverlagerung) oder z.B. durch eine Entscheidung des Inhabers des Betriebes, den Betrieb stillzulegen.

(4) Bei einer Betriebseinschränkung wird der Betriebszweck weiter verfolgt, aber die Produktionskapazität, z.B. über eine Leistungsdrosselung oder Außerbetriebsetzung von Maschinen vermindert. Auch ein bloßer Personalabbau kann eine Betriebsänderung i.S. von § 111 Nr. 1 BetrVG sein, auch wenn sächliche Betriebsmittel unverändert beibehalten werden. Es entspricht der Konzeption der Rechtsvorschriften, dass bei einem reinen Personalabbau eine Förderung mit Transferleistungen nur dann erfolgen kann, wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern (Ausnahme Kleinbetriebe, die nicht vom BetrVG erfasst werden) von der Betriebsänderung betroffen ist. Davon ist dann auszugehen, wenn Entlassungen die in § 112a Abs. 1 BetrVG genannten Größenordnungen erreichen. Bei den übrigen Betriebsänderungen ist das Vorliegen einer bestimmten Größenordnung nicht gefordert. Die Größenordnungen des § 112 a BetrVG lauten wie folgt:

1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
4. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen. Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen.

(5) Unter Stilllegung ist nach herrschender Meinung die Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation aufgrund eines ernstlichen und endgültigen Entschlusses des Unternehmers für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit zu verstehen (BAG, AP Nr. 39 zu § 613a BGB). Die Weiterbeschäftigung weniger Arbeitnehmer mit Abwicklungsarbeiten steht der Annahme einer Stilllegung nicht entgegen.

(6) Eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 BetrVG liegt auch dann vor,

wenn sich die Einschränkung /Stilllegung oder Verlegung nicht auf den ganzen Betrieb, sondern nur auf einen oder mehrere wesentliche Betriebsteile bezieht. Bei einem wesentlichen Betriebsteil braucht es sich nicht um Betriebsabteilungen i.S. des § 171 SGB III handeln. Es genügt vielmehr, dass der betroffene Betriebsteil einen Teilzweck erfüllt und einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer beschäftigt oder wirtschaftlich gesehen für den Betrieb von wesentlicher Bedeutung ist, so dass sich auch Auswirkungen auf andere Betriebsteile ergeben. Von einem wesentlichen Betriebsteil ist jedenfalls dann auszugehen, wenn mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 17 Abs. 1 KSchG).

(7) Bei der in § 216 a Abs. 1 letzter Satz SGB III enthaltenen Definition der Betriebsänderung spielt die Unternehmensgröße keine Rolle. Damit können die Leistungen der §§ 216 a und 216 b SGB III auch an Arbeitnehmer in Kleinbetrieben (Betriebe, mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern – vgl. § 111 Satz 1 BetrVG) gewährt werden, wenn in diesen Betrieben eine einer Betriebsänderung vergleichbare Maßnahme durchgeführt wird. Die Größenordnungen des BetrVG bleiben dabei unberücksichtigt.

2.3 Bedrohung von Arbeitslosigkeit

(1) Die Teilnahme an Transfermaßnahmen wird nur für Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, gefördert. § 17 SGB III definiert den Begriff der drohenden Arbeitslosigkeit. Nach § 17 SGB III liegt drohende Arbeitslosigkeit nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer

- noch versicherungspflichtig beschäftigt ist.
- alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen muss, d.h. dass Schritte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits eingeleitet sind (Kündigung ausgesprochen, Aufhebungsvertrag abgeschlossen). Welcher Zeitraum als „alsbald“ anzusehen, richtet sich grundsätzlich nach den Umständen des Einzelfalles.
- voraussichtlich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos wird. Drohende Arbeitslosigkeit ist nicht anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im selben Betrieb, Unternehmen oder Konzern, sei es am gleichen oder einem anderen Arbeitsort, eine Beschäftigung erhalten kann, die die Arbeitslosigkeit verhindern würde.

Die Bedrohung von Arbeitslosigkeit muss für den geförderten Arbeitnehmer während der gesamten Dauer der Förderung vorliegen. Tritt während der Teilnahme an der Transfermaßnahme ein Ereignis ein, das zum Wegfall der drohenden Arbeitslosigkeit führt, wird der Zuschuss nur anteilig bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses gewährt.

Beispiel: Schließt der Arbeitnehmer während der Maßnahme einen Arbeitsvertrag ab, war die Arbeitssuche erfolgreich und eine Bedrohung von Arbeitslosigkeit liegt nicht mehr vor. Der Anspruch auf einen Zuschuss besteht nicht mehr, auch wenn die Maßnahme noch nicht beendet ist.

Bei kündigungsbeschränkten Arbeitnehmern gelten die Ausführungen zu DA 7.4 Abs. 3 bis Abs. 6 des Sammelerrlasses Kurzarbeitergeld entsprechend.

Arbeitnehmer, die nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses für die Übernahme in eine beE vorgesehen sind, gelten als von Arbeitslosigkeit bedrohte

Arbeitnehmer.

(2) Der auch bei anderen aktiven Arbeitsförderungsleistungen geltende Vermittlungsvorrang ist stets zu berücksichtigen. Personen, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 37b SGB III). Es ist somit davon auszugehen, dass sich ein Großteil der Teilnehmer an Transfermaßnahmen vorher bei einer Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet hat und eine Prüfung des Vermittlungsvorranges durch den Bereich der Arbeitsvermittlung erfolgt ist. Gleichwohl bietet es sich an, durch Absprachen mit den Arbeitgebern sicherzustellen, dass sich die Arbeitnehmer vor der Teilnahme an Transfermaßnahmen bei einer Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden.

2.4 Transfermaßnahmen

(1) Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Die arbeitsmarktliche Zweckmäßigkeit ist anhand eines vom Arbeitgeber vorzulegenden Maßnahmekonzeptes zu überprüfen. Dabei ist keine Einzelfallprüfung vorzunehmen, vielmehr sind die Maßnahmen hinsichtlich der Tätigkeiten, der Qualifikationsstufen, des Alters, der regionalen Mobilität etc. der Arbeitnehmer und des für sie erreichbaren Arbeitsmarktes zu überprüfen.

(2) Die Teilnahme an Maßnahmen, die über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinausgehen, wird von Beginn an nicht gefördert. Sinn und Zweck der Regelung ist es, durch Transfermaßnahmen im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses den direkten Transfer aus dem alten in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Insofern kommt auch eine teilweise Förderung bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht in Betracht, da die Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt bis zum Ende der Förderung nicht erreicht werden könnte.

(3) Insbesondere werden folgende Maßnahmen gefördert:

Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitnehmer (Profiling), auch ergänzt durch Angebote wie Bewerbungstraining, Informationen über den Arbeitsmarkt, Stellensuche usw. (Outplacement)

Maßnahmen, um eine bereits begonnene Berufsausbildung fortzuführen

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung, z.B.

a) Mobilitätshilfen

b) Einstellungszuschüsse für Arbeitsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern

c) zeitlich begrenzte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber

Maßnahmen zur Vorbereitung der Gründung und Begleitung einer selbständigen Existenz

(4) Die Anforderungen an Art, Umfang und Inhalt der Maßnahmen hat der Gesetzgeber im Interesse eines möglichst großen Gestaltungsspielraums im Einzelnen nicht vorgegeben. Bei der Wahl der Maßnahmen soll die nach Einschätzung der Handelnden im Einzelfall beste Lösung ermöglicht werden.

Die anlässlich einer Betriebsänderung in einem Sozialplan oder einer sonstigen Betriebsvereinbarung festgelegten Eingliederungsmaßnahmen sind nicht als Einzelmaßnahmen, sondern als eine Transfermaßnahme anzusehen.

(5) Da Profilingmaßnahmen in der Regel Bestandteil von Transfermaßnahmen und die Teilnahme an einer derartigen Maßnahme unabdingbare Voraussetzung für den Bezug von Transferkurzarbeitergeld sind, werden im Folgenden Mindeststandards für arbeitsmarktlich zweckmäßige Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten vorgegeben:

- Zielsetzung: Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, der Eignung für berufliche Tätigkeiten aus allen Berufszweigen.

- Inhalt: aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt

Erhebung der persönlichen und berufsrelevanten Daten

Eignungsabklärung durch Gegenüberstellung des erarbeiteten Bewerberprofils mit dem aktuellen Anforderungsprofil des jeweiligen Berufsbildes

Objektivierung der Selbsteinschätzung

- Methoden: Verschiedene Tests, wie z. B. Selbsteinschätzungstest, Berufsfeldtest, Intelligenz-Struktur-Test zum Erfassen intellektueller Stärken und Schwächen

Einzelgespräch/-beratung

- Lernmittel Skripte, verschiedene Tests

- Zeitdauer in der Regel 2 Tage (bei Vollzeit)

(6) Der Arbeitgeber hat sich an der Finanzierung der Eingliederungsmaßnahmen in angemessenem Umfang zu beteiligen. Dies schließt eine Förderung aus, wenn die Maßnahmekosten durch eine finanzielle Beteiligung Dritter und die Zuschussgewährung abgedeckt würden. Von einer angemessenen Eigenbeteiligung ist dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber die ihm tatsächlich entstehenden Maßnahmekosten (Maßnahmekosten abzüglich evtl. Leistungen Dritter) zu mindestens 50 Prozent trägt. Siehe dazu auch 2.8 Abs. 2.

(7) Der Arbeitgeber hat gemäß § 320 Abs. 4a Satz 2 SGB III auf Anforderung der Agentur für Arbeit das Ergebnis der Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten mitzuteilen. Diese Ergebnisse sollen die Vermittlung von Arbeit in Arbeit unterstützen und sind deshalb auch den Agenturen für Arbeit zur Verfügung zu stellen. Am Ende der individuellen Teilnahme ist vom Maßnahmeträger ein Profilingbogen nach dem vorgegebenen Muster (siehe Anlage 1) zu erstellen und der für die Förderung zuständigen Agentur für Arbeit zu überlassen.

2.5 Durchführung von einem Dritten

Der Arbeitgeber darf die Transfermaßnahmen nicht selbst durchführen, sondern muss sie einem Dritten übertragen. Dies trifft nicht nur auf Profiling, Outplacement und Kurzqualifizierungen zu, sondern muss auch bei anderen Maßnahmentearten wie Fortsetzung der Ausbildung, Gewährung von Eingliederungszuschüssen beachtet werden.

Die Auswahl des Dritten obliegt den betrieblichen Akteuren.

2.6 Sicherung der Durchführung

Eine Transfermaßnahme kann nicht gefördert werden, wenn zu Beginn der Maßnahme nicht mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass die Eingliederungsmaßnahme bis zu deren geplantem Ende fortgesetzt werden kann.

Bei Veräußerung des Unternehmens, dessen Umwandlung oder bei Ableben eines Einzelunternehmers tritt der Rechtsnachfolger in die Verpflichtung ein. Vom beauftragten Dritten ist eine Erklärung vorzulegen, dass die für die Durchführung notwendigen Voraussetzungen in räumlicher und personeller Hinsicht vorliegen und bis zum Ende der geplanten Eingliederungsmaßnahme aufrechterhalten werden.

2.7 System zur Qualitätssicherung

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Träger, der für ihn die Transfermaßnahme durchführt, ein internes System zur Qualitätssicherung anwendet.

Der Träger hat gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, dass sowohl die Zufriedenheit der Teilnehmer am Ende der Maßnahme (Feedback) als auch deren Verbleib erfasst werden. Vom Träger ist der Verbleib der Teilnehmer sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme festzustellen und dem Arbeitgeber mitzuteilen.

2.8 Zuschuss

(1) Der Zuschuss ist als Pflichtleistung an Arbeitnehmer definiert und beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, maximal 2500 Euro je Teilnehmer.

Der Gesamtzuschuss für eine Transfermaßnahme richtet sich nach den jeweiligen Maßnahmeeinheiten, die den Teilnehmern vermittelt werden, der Maßnahmedauer und den daraus individuell entstehenden Kosten sowie der entsprechenden Teilnehmerzahl.

Es sind somit die jeweiligen Kostensätze je Teilnehmer, die dem Arbeitgeber vom beauftragten Dritten in Rechnung gestellt werden, zugrunde zu legen, die Zuschüsse je Teilnehmer zu ermitteln und zu einem Gesamtzuschuss zu addieren.

(2) Es werden ausschließlich Maßnahmekosten bezuschusst, die dem Arbeitgeber tatsächlich entstanden sind. Wird ein Teil der Kosten durch Leistungen Dritter (z. B. über Länderprogramme, überbetriebliche Fonds) abgedeckt, ist dieser bei den für die Förderung maßgeblichen Kosten nicht zu berücksichtigen. Sonstige Kosten des Arbeitgebers (Bereitstellung von Räumen, Kosten für Verwaltungspersonal usw.) sowie Beiträge zur Unfallversicherung an die Berufsgenossenschaften gehören nicht zu den Maßnahmekosten und können somit nicht in die Förderung einbezogen werden. Kosten zur Sicherstellung

des Lebensunterhalts der Teilnehmer während der Maßnahme werden nicht gefördert.

Durch die maßgebliche finanzielle Eigenbeteiligung des Arbeitgebers wird gewährleistet, dass bei der Auswahl der Eingliederungsmaßnahmen durch die betrieblichen Akteure Sparsamkeits- und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden. Eine zusätzliche Überprüfung durch die Agenturen für Arbeit ist nicht erforderlich.

(3) Umsatz- und Mehrwertsteuerbeträge können nicht gefördert werden, es sei denn der Arbeitgeber erklärt, dass er nicht vom Vorsteuerabzug Gebrauch machen kann. Bei der Abrechnung der Maßnahmekosten sind also eventuell aufgeführte Mehrwertsteuerbeträge abzuziehen.

2.9 Förderungsausschluss

Die Förderung darf nicht dazu führen, dass Unternehmen eine im Eigeninteresse stehende spezifische Fortbildung ihrer Arbeitnehmer zu Lasten der Beitragszahler finanzieren.

Eine Förderung scheidet daher aus, wenn die von der Stilllegung eines Produktionszweiges, eines Betriebsteils oder eines Betriebs betroffenen Arbeitnehmer für eine Beschäftigung im selben Betrieb/Unternehmen oder Konzern qualifiziert werden sollen.

Im Falle einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme ist eine Interessenbindung in der Regel dann auszuschließen, wenn das Ziel der Maßnahme auf eine Beschäftigungsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Ein weiterer Ausschluss liegt vor, wenn der Arbeitgeber durch die Förderung von bestehenden Verpflichtungen entlastet würde.

Ist aus vertraglichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen oder sozialplanähnlichen Vereinbarungen ersichtlich, dass der Arbeitgeber sich zur alleinigen Finanzierung von Eingliederungsmaßnahmen bereit erklärt hat, ist eine Förderung ausgeschlossen.

2.10 Verhältnis zu anderen Leistungen der Arbeitsförderung

(1) Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind zur Vermeidung einer Doppelförderung andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen. Die Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen dienen dem unmittelbaren Transfer der Arbeitnehmer aus Arbeit in Arbeit. Demzufolge können Teilnehmer während der Eingliederungsmaßnahme nach § 216 a SGB III individuelle Leistungen der Arbeitsförderung nicht erhalten.

Dies schließt umgekehrt auch aus, dass die Teilnahme an Transfermaßnahmen für Arbeitnehmer gefördert wird, die Transferkurzarbeitergeld nach § 216 b SGB III beziehen. Lässt ein Arbeitgeber von einem Dritten für seine Arbeitnehmer, die im Kurzarbeitergeldbezug stehen, Profilingmaßnahmen durchführen, können diese nicht über § 216 a SGB III gefördert werden.

(2) Liegen die Voraussetzungen nach § 216 a SGB III vor, ist die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen vorrangig gegenüber der nach § 417 Abs. 2 SGB III zu erbringen.

(3) Wurde durch die Teilnahme an Transfermaßnahmen eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht erreicht, können für die Arbeitnehmer weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gemäß den entsprechenden Bestimmungen gewährt werden. Treten die Arbeitnehmer nach Beendigung einer Transfermaßnahme in eine beE ein und beanspruchen Transferkurzarbeitergeld nach § 216 b SGB III, gelten die Regelungen unter 3.7.