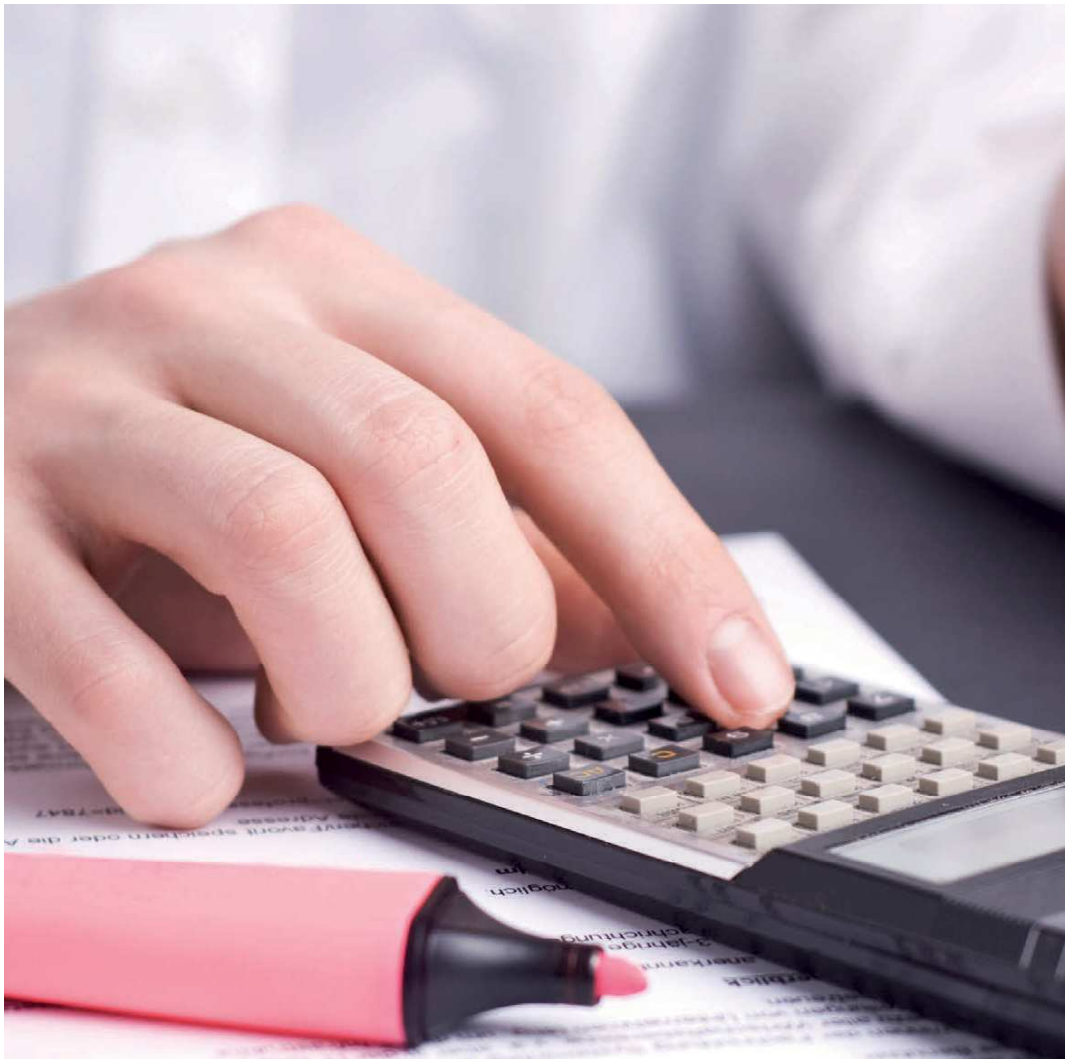
Merkblatt

Kurzarbeitergeld

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

Informationen für Arbeitgeber
und Betriebsvertretungen

8a



Bundesagentur für Arbeit

Hinweis:
Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum 01. November 2019 wider.

Vorwort

Bitte beachten Sie die Erläuterungen dieses Merkblatts, wenn Sie Kurzarbeitergeld beantragen. Leistungsüberzahlungen, die vom Arbeitgeber grobfahrlässig verursacht wurden, müssen in jedem Fall zurückgezahlt werden.
Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen in diesem Merkblatt nicht gegeben werden. Bitte prüfen Sie daher rechtzeitig anhand des Tarifvertrages oder der Einzelarbeitsverträge, unter welchen Bedingungen (z. B. Ankündigungsfristen, Änderungskündigungen, Vereinbarungen) eine Verkürzung der Arbeitszeit zulässig ist.
In Betrieben mit Betriebsvertretung ist die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

HINWEIS

Sachbearbeitende Aufgaben, insbesondere in der Leistungsgewährung in spezialisierten Aufgabengebieten werden in Operativen Services (OS) ortsunabhängig durchgeführt.
Mit dieser Bündelung und eindeutigen Zuordnung von Aufgaben und Leistungen sowie mit der damit verbundenen Spezialisierung der Teams soll die Effizienz und die Qualität in der Aufgabenerledigung weiter verbessert werden.
Die für die Aufgabe Kurzarbeitergeld für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

HINWEIS
FÜR BETRIEBE DES BAUGEWERBES

An Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des Baugewerbes wird das Kurzarbeitergeld in der Schlechtwetterzeit vom 01.12. bis 31.03. in Betrieben des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerkes und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus sowie in Betrieben des Gerüstbaus bis einschl. der Winterperiode 2020/2021 vom 01.11. bis 31.03. nur in Form des Saison-Kug für wirtschaftlich bedingte und witterungsbedingte Arbeitsausfälle gewährt. Wenn in Betrieben des Baugewerbes die wirtschaftlich bedingte Kurzarbeit auch während der Schlechtwetterzeit fortgesetzt wird und/oder witterungsbedingte Arbeitsausfälle eintreten, sind für das Saison-Kug teilweise abweichende Anspruchsvoraussetzungen (siehe » **Merkblatt 8d – Saison-Kug** –) zu beachten. Das gilt auch für die Abrechnung des Saison-Kug und der ergänzenden Leistungen (z. B. für Arbeitgeber des Gerüstbaus erfolgt keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge), für die andere Abrechnungsformulare (» **Leistungsantrag – Kug 307, Abrechnungsliste – Kug 308**) zu verwenden sind. Nähere Ausführungen hierzu enthalten die » **Hinweise zum Abrechnungsverfahren Saison-Kug (Kug 306)**, die Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit erhalten können.

HINWEIS

Für Betriebe, die anderen Betrieben Arbeitnehmer überlassen (Verleiher) gelten beim Kurzarbeitergeld besondere Regelungen. Grundsätzlich von der Förderung ausgeschlossen sind Verleiher die **ausschließlich** Arbeitnehmerüberlassung betreiben.
In allen anderen Fällen mit Arbeitnehmerüberlassung gibt Ihnen der Operative Service Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit weitere Auskünfte.

Bitte beachten Sie hierzu das **Merkblatt Arbeitnehmerüberlassung-** » **www.arbeitsagentur.de**

» **Unternehmen**
» **Personalfragen klären**
» **Arbeitnehmerüberlassung**
» **Weitere Downloads**

.

LINK

Dieses Merkblatt, Vordrucke, Hinweise zum Antragsverfahren und Informationen finden Sie auch im INTERNET unter folgender Adresse:
» **www.arbeitsagentur.de**

» **Unternehmen**
» **Finanzielle Hilfen und Unterstützung**
» **Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber**
» **Weitere Downloads**

HINWEIS

Sie können Kurzarbeitergeld elektronisch anzeigen und beantragen. Dann kann von der wiederholten Stellungnahme des Betriebsrates bei den monatlichen Leistungsanträgen abgesehen werden. Dafür muss bei der Anzeige oder beim ersten Leistungsantrag die Betriebsvertretung erklären, dass sie dem Antrag der Leistungen in dem Rahmen zustimmt, der durch die Betriebsvereinbarung festgelegt ist. Näheres zum elektronischen Verfahren finden Sie auf » **www.arbeitsagentur.de** unter „eServices“ » **Unternehmen.**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		3
Erläuterung zur Zeichenverwendung		9
1.	**Allgemeines**	**10**
1.1	Zielsetzung	10
1.2	Zulässigkeit der Kug-Gewährung	10
1.3	Vermittlung in Arbeitsverhältnisse	10
2.	**Regelvoraussetzungen**	**11**
2.1	Allgemeines	11
2.2	Erheblicher Arbeitsausfall	11
2.2.1	Wirtschaftliche Gründe, betriebliche Strukturveränderung, unabwendbares Ereignis	11
2.2.2	Vorübergehender Arbeitsausfall	12
2.2.3	Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	13
2.2.4	Vermeidbare Arbeitsausfälle	13
2.3	Mindesterfordernisse	16
2.4	Betriebliche Voraussetzungen	18
2.4.1	Zugelassene Betriebe	18
2.4.2	Betriebsabteilung	18
2.5	Persönliche Voraussetzungen	18
2.5.1	Anspruchsvoraussetzungen, die der Arbeitnehmer zu erfüllen hat	18
2.5.2	Sperrzeit	20
2.5.3	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	20
2.6	Ruhen des Anspruchs	21
2.6.1	Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeiten	21
2.6.2	Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	21
2.7	Anzeige über Arbeitsausfall	22
3.	**Höhe des Kurzarbeitergeldes**	**23**

4. Beginn der Gewährung; Regel-Bezugsdauer 27
4.1 Beginn der Gewährung des Kug 27
4.2 Regel-Bezugsdauer 27
4.3 Verlängerung der Bezugsdauer 28
4.4 Erneute Gewährung 28

5. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung der Bezieher von Kug 29
5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung 29
5.2 Höhe des Krankengeldes 30
5.3 Außerbetriebliche Unfallversicherung 30

6. Verfahren 31
6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall; zuständige Agentur für Arbeit 31
6.2 Vorzulegende Unterlagen 31
6.3 Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug-Leistungsantrag und Abrechnungsliste) 32
6.4 Ausschlussfrist 33
6.5 Kug-Anspruchszeitraum 33
6.6 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen anhand der Lohnunterlagen 33
6.7 Auszahlung des Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüf. und endgültige Entscheidung 34
6.8 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung 35
6.9 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug 35
6.10 Rechtsnatur des Kug 36

7. Transferkurzarbeitergeld 37

8. Datenschutz 38

Erläuterung zur Zeichenverwendung



BITTE BEACHTEN SIE

Hierauf müssen Sie besonders achten, insbesondere um für Sie negative Folgen vermeiden zu können.



ZUSAMMENFASSUNG

Hier werden die wichtigsten Informationen kurz für Sie gesammelt.



HINWEIS

Hier erhalten Sie zusätzliche nützliche Informationen.



TIPP

Hier erhalten Sie kleine Ratschläge, die vielleicht nützlich für Sie sind.



LINK

Hier wird erläutert, wo Sie die Informationen im Internet finden.

1 Allgemeines

1.1 Zielsetzung

Kurzarbeitergeld (Kug) wird bei Erfüllung der in §§ 95 bis 109 SGB III genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.
Das Kug ist dazu bestimmt,

- den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer/-innen und
- den Arbeitnehmern/-innen die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- den Arbeitnehmern/-innen einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

1.2 Zulässigkeit der Kug-Gewährung

Liegen bei Eintritt des Arbeitsausfalls Tatsachen vor, die erwarten lassen, dass die unter » **Nr. 1.1 Punkt 1 und 2** bezeichnete Zweckbestimmung nicht erreicht wird, so ist das Kug zu versagen. Wird der Eintritt solcher Tatsachen während des Bezugs von Kug festgestellt, so darf Kug von diesem Zeitpunkt an nicht mehr gewährt werden.

1.3 Vermittlung in Arbeitsverhältnisse

Der Bezug von Kug ist gegenüber der Vermittlung in Arbeit nachrangig (§ 4 Abs. 2 SGB III). Das bedeutet, dass die Agenturen für Arbeit prüfen, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, die Kug-Bezieher/-inner in andere zumutbare befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

2 Regelvoraussetzungen

2.1 Allgemeines

Die Gewährung von Kug ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB III) abhängig, die kumulativ vorliegen müssen.
Arbeitnehmer/-innen haben Anspruch auf Kug, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall angezeigt worden ist.

2.2 Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

2.2.1 Wirtschaftliche Gründe, betriebliche Strukturveränderung, unabwendbares Ereignis

Als wirtschaftliche Ursachen sind alle Einflüsse anzusehen, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben (z. B. Mangel an Rohstoffen oder Halbfertigwaren, Absatzmangel). Ein Arbeitsausfall beruht auch **auf wirtschaftlichen Gründen**, wenn er durch eine **Veränderung der betrieblichen Strukturen** verursacht wird, die durch die allge-

meine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist. Eine betriebliche Strukturveränderung kann sowohl durch die Umstellung auf ein neues Produkt, durch Erweiterung oder Einschränkung der Fertigung, als auch durch innerbetriebliche Umorganisation, z. B. Automation, bewirkt werden.

Ein unabwendbares Ereignis liegt u. a. vor, wenn der Arbeitsausfall durch außergewöhnliche Witterungsverhältnisse (wie Hochwasser) oder behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (z. B. Stromsperre bei Energiemangel). Es liegt dagegen nicht vor, wenn der Arbeitsausfall durch gewöhnliche, dem üblichen Wetterverlauf entsprechende Witterungsgründe verursacht ist. Hierunter fallen vor allem solche Arbeitsausfälle, die in den Wintermonaten eintreten und durch normale Witterungsverhältnisse verursacht sind (z. B. Arbeitsausfälle in Betrieben der Baustoffindustrie und in sonstigen Zuliefererbetrieben des Baugewerbes, in Sägewerken, in Schiffswerften, in der Land- und Forstwirtschaft).

2.2.2 Vorübergehender Arbeitsausfall

Kug darf in einem Betrieb nur dann gewährt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend ist; dies gilt nicht für die Gewährung von Transfer-Kug (vgl. » **Nr. 7**). Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles ergibt (z. B. Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes), dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges gegeben sein.

2.2.3 Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Ein Arbeitsausfall ist nur dann unvermeidbar, wenn Arbeitgeber und ggf. Betriebsvertretung vor der Anzeige des Arbeitsausfalls (vgl. » **Nr. 2.7**) vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Während des Bezuges von Kug muss der Betrieb sich laufend darum bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden. Dies gilt auch dann, wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (vgl. » **Nr. 2.2.1 Abs. 2**).

2.2.4 Vermeidbare Arbeitsausfälle

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der,

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
  - Wenn der Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, kann Kug nicht gewährt werden. Wird ein Arbeitsausfall, der zwar auch als branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt einzustufen ist, von wirtschaftlichen Ursachen i. S. der » **Nr. 2.2.1** überlagert, wird Kug gewährt. Außer diesen Gründen, die vom Gesetz ausdrücklich genannt werden (vgl. » **§ 96 Abs. 4 Nr. 1 SGB III**), können auch sonstige Umstände, die dem Betriebsrisiko zuzuordnen sind, zu einer Versagung des Kug führen.
- bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen,
  - Zur Vermeidung des Arbeitsausfalles kann auch die Gewährung von Urlaub in Betracht kommen. Grundsätzlich kann aber vom Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zur Vermei-

dung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen nicht gefordert werden. Sofern jedoch der Urlaub z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch Urlaubsplan oder Betriebsferien auf einen Zeitraum festgelegt ist, der von der Kurzarbeit erfasst wird, und von der vorgesehenen Urlaubsplanung nur wegen der Kurzarbeit abgewichen werden soll, liegt insoweit vermeidbarer Arbeitsausfall vor.

- Das Gleiche gilt, wenn die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Urlaubsjahr bestehen und der Arbeitgeber es unterlässt, eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs zu treffen, obwohl abweichende Urlaubswünsche der betroffenen Arbeitnehmer/-innen nicht bestehen oder nicht zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen wird für die Dauer des möglichen Urlaubs Kug nicht gewährt.

oder

- bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.
  - Durch die Anpassung der Arbeitszeiten an die jeweilige Auftragslage werden viele Betriebe in die Lage versetzt, Kurzarbeit zu vermeiden. Bei der Frage nach der Vermeidbarkeit sind allein solche Regelungen zur Arbeitszeit maßgebend, von denen im Betrieb durch Vereinbarungen auf betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Ebene auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Es wird von den Betriebsparteien nicht verlangt, bestehende und arbeitsrechtlich zulässige Arbeitszeitvereinbarungen zu ändern. Es ist daher auch nicht zu fordern, dass der Betrieb zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eine aufgrund der Öffnungsklausel des Tarifvertrages zulässige Arbeitszeitregelung vereinbart.
  - Bei einer flexiblen Arbeitszeit im Betrieb haben die Agenturen für Arbeit im Rahmen der Unvermeid-

barkeit zu prüfen, ob der Arbeitsausfall durch eine im Betrieb zulässige Arbeitszeitregelung vermieden werden kann. Der Betrieb hat daher darzulegen und glaubhaft zu machen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung vor der Einführung der Kurzarbeit tatsächlich ausgeschöpft wurden. Besteht in einem Betrieb eine Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit, nach der mindestens 10 v.H. der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt wird, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Regelung nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar (§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB III). Diese Vorschrift privilegiert die Betriebe, in denen in einem bestimmten Mindestumfang Arbeitszeitschwankungen vereinbart sind, um die Arbeitszeit an die jeweilige Produktion anzupassen und so eine Minderauslastung der Kapazitäten und damit Kurzarbeit zu vermeiden. In diesen Fällen gilt die Annahme, dass in dem Betrieb alle betriebsorganisatorischen und urlaubsbezogenen zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden.

- Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen. Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann vom Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nicht verlangt werden, soweit es
  - vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
  - ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) genannten Zwecke bestimmt ist (Verwendung von Wertguthaben),

- zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin übersteigt (d. h. Zeitguthaben ist auf jeden Fall bis zur Höhe von 10 v.H. der geschuldeten Jahresarbeitszeit einzubringen),
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat. Vom Gesetz sind hierzu zwei verschiedene Herangehensweisen zur Prüfung des einzubringenden Arbeitszeitguthabens vorgegeben. Die für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer günstigere Regelung findet Anwendung (§ 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 und Satz 4 SGB III).

2.3 Mindesterfordernisse

§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III regelt die sogenannten Mindesterfordernisse für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Dabei haben auch die Arbeitnehmer/-innen Anspruch auf Kug, deren persönlicher Entgeltausfall 10 % oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt, soweit das Drittelerfordernis erfüllt wird. Die Mindesterfordernisse sind dabei als „betriebliche Größe“ zu verstehen und beziehen sich auf die Einheit „Betrieb“ bzw. „Betriebsabteilung“ (vgl. 2.4.1 und 2.4.2).

Arbeitsausfälle, unterhalb der Grenze der Mindesterfordernisse können durch Kug nicht ausgeglichen werden, sondern sollen durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden.

Anspruchszeitraum:
Der erste Anspruchszeitraum beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, in dem erstmals ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses eintritt und in dem die Mindesterfordernisse erfüllt sind. Beginnt die Kurzarbeitsperiode z. B. erst zum Ende eines Kalendermonats und werden die Anspruchsvoraussetzungen deshalb nicht erfüllt, weil nicht mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen infolge des geringen Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts erleiden, so beginnt der erste Anspruchszeitraum erst mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats.

Beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:
Bei der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer/-innen sind Arbeitnehmer/-innen, die nicht der Beitragspflicht zur Bundesagentur für Arbeit unterliegen, ferner Kranke, Beurlaubte und innerhalb des o. a. Zeitraumes ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen mitzuzählen. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer/-innen, die sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) mit Bezug von Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld befinden. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer/-innen nicht als Beschäftigte zu zählen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Grundwehr- oder Zivildienstleistende). Heimarbeiter zählen ebenfalls nicht zu den tatsächlich Beschäftigten im Sinne der Vorschriften über das Kug.

Bruttoarbeitsentgelt:
Bruttoarbeitsentgelt ist das Soll-Entgelt, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte (vgl. » **Nr. 3**). Um die Entgeltminderung feststellen zu können, ist dieses mit dem in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielten Brutto-

arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) zu vergleichen. Wenn die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt in dem Anspruchszeitraum größer als 10 v.H. ist, kann der betreffende Arbeitnehmer/die betreffende Arbeitnehmerin, zur Erfüllung des Drittelerfordernisses berücksichtigt werden.

2.4 Betriebliche Voraussetzungen

2.4.1 Zugelassene Betriebe

Die Gewährung von Kug ist nur in Betrieben zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin (Arbeiter/-in oder Angestellte/r, auch Auszubildende/r) beschäftigt ist.

2.4.2 Betriebsabteilung

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kug ist auch eine Betriebsabteilung (im Folgenden nur als Betrieb bezeichnet).
Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.

2.5 Persönliche Voraussetzungen

2.5.1 Anspruchsvoraussetzungen, die der Arbeitnehmer zu erfüllen hat

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
- fortsetzt,

  - aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
  - im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen ist.

Versicherungspflichtige Beschäftigung:
Bei einer Beschäftigung als Arbeitnehmer/-in gegen Entgelt besteht üblicherweise Versicherungspflicht. Von diesem Grundsatz sind jedoch z. B. Arbeitnehmer/-innen ausgenommen,

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

Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen:
Vom Kug-Bezug sind Arbeitnehmer/-innen ausgeschlossen,

- die als Teilnehmer/-innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird oder
- während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

Darüber hinaus sind Arbeitnehmer/-innen vom 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 Kug-Bezieher/die Kug-Bezieherin trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

2.5.2 Sperrzeit

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher/-innen von Kug in andere zumutbare Arbeit (Zweitarbeits- oder Dauerarbeitsverhältnis) vermitteln. Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten hat, ohne für sein/ihr Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die beim Arbeitslosengeld geltenden Vorschriften anzuwenden. Im Falle der Sperrzeit ruht das Kug für die Dauer von 12 oder 6 bzw. 3 Wochen bei einer Vermittlung in ein unter 6 Wochen befristetes Zweitarbeitsverhältnis. Liegen solche Tatbestände vor, wird der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit jeweils rechtzeitig verständigt.

2.5.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen,

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kug eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Anspruchszeitraum erkrankt – vgl. » **Nr. 2.3**) und
- 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/der Verletzten in Höhe des Kug gem. § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen benennen Sie bitte der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift des Schädigers/der Schädigerin.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Anspruchszeitraumes oder an Tagen ein, in der für eine zusammenhängende Zeit von mindestens 1 Monat kein Kug gewährt wurde (vgl. » **Nr. 4.2**), kann Kug nicht gezahlt werden. In diesen Fällen ist der Anspruch auf Krankengeld nach § 47b SGB V zu beurteilen. Der Leistungsträger ist in diesem Fall die jeweils für den/die Kug-Bezieher/-in zuständige Krankenkasse.

2.6 Ruhen des Anspruchs

2.6.1 Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeiten

Fordert die zuständige Agentur für Arbeit den/die Bezieher/-in von Kug auf, sich an arbeitsfreien Tagen bei der Agentur für Arbeit zu melden und kommt dieser trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund einer solchen Aufforderung nicht nach, so ruht das Kug während der Säumniszeit für die Dauer von 1 Woche.

2.6.2 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Der Anspruch eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin auf 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 Arbeitnehmerin die Leistung noch nicht erhält, wird Kug gewährt und später mit der Rentennachzahlung verrechnet.

2.7 Anzeige über Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden.



LINK

Vordrucke sind im Internet unter » **www.arbeitsagentur.de** (vgl. » **S. 6**) in einem beschreibbaren und speicherbaren Format eingestellt. Der Arbeitsausfall kann auch elektronisch angezeigt werden (vgl. » **S. 6**)

Die Anzeige ist wirksam erstattet, wenn sie der zuständigen Agentur für Arbeit zugegangen ist. Sie wirkt bis zum Ablauf der Kug-Bezugsdauer, sofern nicht seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug gewährt worden ist, mindestens 3 Monate verstrichen sind (vgl. » **Nr. 4.4**).

3 Höhe des Kurzarbeitergeldes

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

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

Das Kug wird in zwei verschieden hohen Leistungssätzen:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmer/-innen, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/-innen, deren Ehegatte/Ehegattin 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/-innen

der **Nettoentgeltdifferenz** gewährt.

Bei der Berechnung der **Nettoentgeltdifferenz** nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit durch **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht.
Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/-in 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. Im Falle einer vorübergehenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung (siehe vorstehend) ist das Soll-Entgelt nach dem Entgelt zu bestimmen, das ohne diese Vereinbarung geschuldet wäre.

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschl. der Entgelte für Mehrarbeit, Nebeneinkommen). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Das **Soll-** und das **Ist-Entgelt** wird auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.
Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, in dem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Ist-Entgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 v.H.
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte (s.a. » **Hinweis auf S. 25**). 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 Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen!

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes im Sinne des § 32 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 von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse V**
  Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin oder Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin.
- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse VI**
  Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte.
- **Arbeitnehmer/-innen, 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.

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 Ist-Entgelt)** die **pauschalierten monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung **der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der auf der elektronischen Lohn-

steuerkarte des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 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.

BEISPIEL

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

(Werte nach Tabelle für 2019)

Soll-Entgelt	**=**	**2.500,- €**	
= *rechnerischer Leistungssatz*	=		**1288,75 €**
Ist-Entgelt	**=**	**1.500,- €**	
= *rechnerischer Leistungssatz*	=		**804,00 €**
Kug	**=**		**484,75 €**

Faktorverfahren

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

HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug)“** – Vordruck Kug 006. Die Tabelle steht auch im Internet zur Verfügung (vgl. » **Seite 6 dieses Merkblattes**)

4 Beginn der Gewährung; Regel-Bezugsdauer

4.1 Beginn der Gewährung des Kug

Kug wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 SGB III).

Dies gilt auch dann, wenn die Anzeige aus einem entschuldbaren Grund nicht rechtzeitig eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis (vgl. » **Nr. 2.2.1 Abs. 2**), so gilt sie für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist.

4.2 Regel-Bezugsdauer

Das Kug kann in einem Betrieb für die Dauer von längstens 12 Monaten gewährt werden (vgl. » **Nr. 4.3**). Die betriebliche Regelbezugsdauer für das Kug beträgt längstens 12 Monate.

Die Bezugsdauer beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den Kug im Betrieb gezahlt wird. Als erster Kalendermonat, für den Kug gezahlt wird, ist der Kalendermonat anzusehen, in dem die Mindesterfordernisse (vgl. » **Nr. 2.3**) erstmalig erfüllt werden. Die Regelbezugsdauer läuft kalendermäßig ab. Die betriebliche Regelbezugsdauer läuft in jedem Falle bis zum letzten Tag des Kalendermonats, auch wenn im Laufe dieses Kalendermonats von der verkürzten Arbeitszeit zur Vollarbeit übergegangen wird.

Wird jedoch für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kug gewährt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.

4.3 Verlängerung der Bezugsdauer

Liegen auf dem gesamten Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern.

4.4 Erneute Gewährung

Kug kann erneut für die Bezugsdauer nach » **Nr. 4.2 –** und evtl. nach » **Nr. 4.3** – gewährt werden, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug gewährt worden ist, 3 Monate vergangen sind und die Anspruchsvoraussetzungen (vgl. » **Nr. 2.1 bis 2.4**) erneut erfüllt sind. In diesen Fällen ist jedoch erneut eine Anzeige über Arbeitsausfall zu erstatten (vgl. » **Nr. 2.7**).

5 Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung der Bezieher von Kug

5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Versicherungspflichtigen während des Bezuges von Kug erhalten. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Kug-Anspruchszeitraumes (den sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- 80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgeltes (brutto) und des Ist-Entgeltes (brutto)

und

- den Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus kassenindividueller Zusatz-Beitragssatz), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.

Im Versicherungsnachweis (Entgeltbescheinigung) ist als versicherungsrechtlich wirksames Bruttoarbeitsentgelt der Betrag zu bescheinigen, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind.

Nähere Einzelheiten über die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Empfänger von Kug ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug) Kug 006“.**

5.2 Höhe des Krankengeldes

Versicherte, die vor dem Beginn des Bezuges von Kug erkranken oder die aus sonstigen Gründen die in » **Nr. 2.5.3** genannten Voraussetzungen für die Fortzahlung von Kug im Krankheitsfalle nicht erfüllen, erhalten, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, für Zeiten des Arbeitsausfalles an Stelle des Kug Krankengeld in gleicher Höhe (47b Abs. 4 SGB V). Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nicht mehr besteht, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde.

Über Einzelheiten erteilt die zuständige Krankenkasse Auskunft.

5.3 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit einen Bezieher/eine Bezieherin von Kug zu einer persönlichen Meldung mit Rechtsfolgenbelehrung aufgefordert (vgl. » **Nr. 2.6.1**) und erleidet der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall, so tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin auf besondere Aufforderung der Agentur für Arbeit mit Rechtsfolgenbelehrung eine andere Stelle aufsucht und hierbei einen Unfall erleidet. Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden.

6 Verfahren

6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall; zuständige Agentur für Arbeit

LINK

Sämtliche nachfolgend genannten Vordrucke sind im Internet unter » **www.arbeitsagentur.de** (vgl. » **S. 6**) in einem beschreibbaren und speicherbaren Format eingestellt. Kurzarbeitergeld kann auch elektronisch angezeigt und beantragt werden (vgl. » **S. 6**)

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Die Stellungnahme der Betriebsvertretung ist der Anzeige beizufügen. Die Anzeige kann auch von der Betriebsvertretung erstattet werden. Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann auf Anfrage ein „Schlüsselkunden-Berater“ durch die Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, der die Koordinierung in Kurzarbeitsfragen zwischen den eingebundenen Agenturen für Arbeit und den betroffenen Betrieben übernimmt.

Eine (fern-)mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Dagegen genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen.

6.2 Vorzulegende Unterlagen

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die in Nr. 2.1 bis 2.4 genannten Voraussetzungen für die Gewährung von Kug glaubhaft zu machen, alle sonstigen An-

spruchsvoraussetzungen aber nachzuweisen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Änderungskündigungen).

HINWEIS

Um eine unverzügliche Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall zu gewährleisten ist es unabdingbar, dass die unter Ziff. 9 des Anzeigevordruckes (Kug 101) einzutragenden Gründe für die geplante Kurzarbeit

- Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen
- Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
- Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

ausführlich dargelegt werden.

Dies ermöglicht eine rückfragenfreie und schnelle Anzeigenbearbeitung.

6.3 Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug-Leistungsantrag und Abrechnungsliste)

Der Arbeitgeber hat die Leistung kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Für die Beantragung des Kug sind grundsätzlich die Vordrucke » **„Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) – Leistungsantrag – und Kug-Abrechnungsliste (Kug 107 und Kug 108)“** zu verwenden. Der Leistungsantrag ist in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.



TIPP

Auch hier gilt, je sorgfältiger die Leistungsanträge ausgefüllt werden, desto schneller kann die Auszahlung der beantragten Leistung erfolgen.

6.4 Ausschlussfrist

Der Antrag auf Kug ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kug beantragt wird.



BITTE BEACHTEN SIE

Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht mehr gewährt werden.

6.5 Kug-Anspruchszeitraum

Das Kug ist vom Betrieb jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat) zu beantragen.

6.6 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen anhand der Lohnunterlagen

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen nehmen, z. B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen u. ä. Dies kann

vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater oder – nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung – in der Agentur für Arbeit erfolgen.

Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen wird grundsätzlich in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen u.a. eine mit der Prüfung einhergehende Störung der internen Abläufe in Ihrem Betrieb vermieden und kurzfristige abschließende Entscheidungen der Agentur für Arbeit ermöglicht werden.

Sie kann außerdem, insbesondere im Zusammenhang mit der Prüfung der Voraussetzungen nach » **Nr. 2.1 bis 2.4 und 6.3** sonstige Ermittlungen anstellen.

HINWEIS

Sollten die Unterlagen fehlen und deshalb die Anspruchsvoraussetzungen nicht hinreichend nachgeprüft werden können, so geht dies zu Lasten des Betriebes.

6.7 Auszahlung des Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung

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

In der Regel innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der AA ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angefor-

derten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung.
Das Ergebnis der **Abschlussprüfung** führt zu einer **endgültigen Entscheidung**, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

6.8 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die ihm nach » **Nr. 6.2 Satz 1** und » **Nr. 6.3 Satz 1** obliegenden Verpflichtungen nicht erfüllt, ist der Bundesagentur zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber oder die von ihm bestellte Person bei Erfüllung dieser Verpflichtungen vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Kug zu Unrecht geleistet wurde, sind die zu Unrecht gewährten Beträge vom Arbeitgeber zu erstatten.

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis im Sinne der » **Nr. 6.2 Satz 1** nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 € geahndet werden.

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

6.9 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug

Der Agentur für Arbeit obliegt es zu prüfen, ob das Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs sind ihr

mit dem Antrag auf Kug bestimmte individuelle Daten der Leistungsbezieher mitzuteilen.

HINWEIS

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug)“** – Vordruck Kug 006.

6.10 Rechtsnatur des Kug

Das Kug ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG). Auf Abschnitt D der o. a. » **„Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug)“** wird im Übrigen verwiesen.

Gegen mit Bescheid erteilte Entscheidungen ist der Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, die die Entscheidung getroffen hat.

HINWEIS

Über weitere Einzelheiten unterrichtet Sie auf Anfrage Ihre zuständige Agentur für Arbeit. Dort können Sie auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften einsehen.

7 Transferkurzarbeitergeld

Im Falle von betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen, die auf einer Betriebsänderung beruhen und mit einem dauerhaften Arbeitsausfall einhergehen, kann an die betroffenen Arbeitnehmer/-innen Transferkurzarbeitergeld gewährt werden.

In diesem Zusammenhang können auch Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, die der Eingliederung der Arbeitnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt dienen, in Betracht kommen.

HINWEIS

Näheres hierzu sowie zu den einzelnen Anspruchsvoraussetzungen ist dem » **Merkblatt 8c** über Transferleistungen zu entnehmen, das Sie bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit erhalten.

LINK

Das » **Merkblatt 8c** ist im Internet eingestellt (vgl. » **Seite 6 dieses Merkblattes**).

8 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 von Ihnen erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um Ansprüche auf Kug (§§ 95 bis 109 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III) feststellen und auszahlen zu können.
Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus § 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB I.

Ihre Angaben werden in eine elektronische Leistungsakte aufgenommen. Dort können Sie, wenn dies zur Wahrnehmung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

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. Weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie auch im INTERNET unter folgender Adresse:
» **www.arbeitsagentur.de/datenerhebung**

9 Weitere Merkblätter

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

Merkblatt 1	Merkblatt für Arbeitslose
Merkblatt 1a	Merkblatt für Teilarbeitslose
Merkblatt 3	Vermittlungsdienste und Leistungen
Merkblatt 5	Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
Merkblatt 8c	Transferleistungen
Merkblatt 8d	Saison-Kurzarbeitergeld
Merkblatt 10	Insolvenzgeld Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 14	Gleitender Übergang in den Ruhestand
Merkblatt 16	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutschland
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
Merkblatt 18	Frauen und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung
Merkblatt SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II/Sozialgeld)
Merkblatt SGB II	Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II/Sozialgeld) Eingliederung in Arbeit
Merkblatt	Was? Wie viel? Wer?

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / GR 22
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Januar 2020

www.arbeitsagentur.de

Herstellung
Variograph GmbH, Elsterwerda