

Sonderausgabe

Gültig für die Zeit vom

1. Februar 2009 bis 31. Dezember 2010

810

**DIENSTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT**

Kurzarbeitergeld

Informationen für
Arbeitnehmer



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Das Kurzarbeitergeld (Kug) ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit. Es wird Arbeitnehmern bei unvermeidbarem, vorübergehendem Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, gezahlt. Daneben muss zu erwarten sein, dass dadurch die Arbeitsplätze erhalten werden und Arbeitslosigkeit vermieden wird.

Dieses Merkblatt unterrichtet Sie als Arbeitnehmer über das Kurzarbeitergeld und soll eventuelle persönliche Nachteile, die Ihnen durch Nichtbeachtung der Kug-Bestimmungen entstehen könnten, vermeiden helfen.

Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen in diesem Merkblatt nicht gegeben werden. In Betrieben mit Betriebsvertretung ist die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. Ihr Arbeitgeber wird anhand des Tarifvertrages oder der Einzelarbeitsverträge beurteilen, unter welchen Voraussetzungen eine Verkürzung der Arbeitszeit zulässig ist (z.B. Ankündigungsfristen, Änderungskündigungen, Vereinbarungen mit dem einzelnen Arbeitnehmer).

Wichtiger Hinweis für Arbeitnehmer des Baugewerbes:

An Arbeitnehmer 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 2009/2010 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 zu beachten.

Näheres können Sie dem Merkblatt 8d – Saison-Kurzarbeitergeld entnehmen, das Sie bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit erhalten.

Das Merkblatt zum Saison-Kurzarbeitergeld und dieses Merkblatt, Vordrucke und Informationen finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

- Bürgerinnen und Bürger
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	2
1. Allgemeines; Voraussetzungen und Bezugsdauer	6
1.1 Allgemeines	6
1.2 Erheblicher Arbeitsausfall	6
1.3 Vermeidbarer Arbeitsausfall	8
1.4 Bezugsdauer	9
2. Tatbestände, die den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließen	10
2.1 Ausgeschlossene Personengruppen	10
2.2 Weitere Ausschlussgründe	10
2.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	11
2.4 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	11
3. Höhe des Kurzarbeitergeldes, Anrechnung von Nebeneinkommen und steuerliche Behandlung	12
3.1 Höhe des Kug	12
3.2 Nebeneinkommen	15
3.3 Steuerliche Behandlung	16

Kapitel	Seite
4 Qualifizieren statt Entlassen/Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld	17
5. Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit	18
5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers	18
5.2 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug	18
5.3 Meldepflicht	19
5.4 Vermittlung in eine andere Arbeit	19
6. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	20
6.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	20
6.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung	21
7. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft	22
7.1 Entscheidung und Rechtsbehelf	22
7.2 Auskunft	22
8. Transferkurzarbeitergeld	23
9. Datenschutz	24

Allgemeines; Voraussetzungen und Bezugsdauer

1.1 Allgemeines

Kug wird Ihnen auf Antrag Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Betriebsvertretung (Betriebsrat) von der Agentur für Arbeit gewährt, wenn

- a) in dem Betrieb, in dem Sie tätig sind, ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist und die Agentur für Arbeit mit schriftlichem Bescheid anerkannt hat, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug nach den §§ 170 Abs. 1, 171 i.V.m. § 412t Abs. 2 Nr. 1 SGB III vorliegen,
- b) Sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen (dies gilt auch für den Fall, dass ein bisher befristetes Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll) oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen,
- c) Ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- d) Sie nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind und
- e) Sie infolge des Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall erleiden.

1.2 Erheblicher Arbeitsausfall

Zu den Voraussetzungen nach Nr. 1.1 Buchst. a) gehört u. a., dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

1. auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. vorübergehend ist,
3. nicht vermeidbar ist und

- a) im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist

oder

- b) im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) sind weniger als ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen. Anspruchsberechtigt sind dann nur die Kurzarbeiter, deren Entgeltausfall jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts beträgt.

Wesentlicher Unterschied ist hierbei, dass bei der Variante a) auch die Arbeitnehmer Anspruch auf Kug haben, deren persönlicher Entgeltausfall 10 % oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts betrifft, soweit das Drittelerfordernis erfüllt wird. Die Mindestefordernisse sind dabei als „betriebliche Größe“ zu verstehen.

Im Fall der zweiten Variante b) entsteht der Anspruch auf Kug beim Einzelnen unabhängig von dem Drittelerfordernis nur dann, wenn der Arbeits-/Entgeltausfall mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts beträgt. Vorteil dieser Variante ist, dass hiervon eine beliebige Anzahl von Mitarbeitern betroffen sein kann.

Saison-Kug kann auch ohne Erfüllung von Mindestefordernissen bezogen werden.

Regelung für Verleihbetriebe und Leiharbeitnehmer

Die Vorschrift des § 421t Abs. 2 Nr. 1 SGB III verbunden mit der Änderung des § 11 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erlaubt nunmehr die Gewährung von Kug in Verleihbetrieben unter den gleichen Kriterien wie in Betrieben anderer Wirtschaftszweige.

1.3 Vermeidbarer Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist nur dann unvermeidbar, wenn Arbeitgeber und gegebenenfalls Betriebsvertretung vor der Anzeige des Arbeitsausfalls 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.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
2. **bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise** verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen
oder
3. bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitzeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Dabei ist es nicht erforderlich, dass negative Arbeitszeitkonten gebildet werden (kein Aufbau von „Minusstunden“ erforderlich).

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 werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Regelung nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar (§ 170 Abs. 4 Satz 4 SGB III).

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 nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,

2. ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) genannten Zwecke bestimmt ist (Verwendung von Wertguthaben),
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt (d.h. Zeitguthaben ist auf jeden Fall bis zur Höhe von 10 v.H. der geschuldeten Jahresarbeitszeit einzubringen),
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

1.4 Bezugsdauer

Kug kann in Ihrem Betrieb bis zum Ablauf von sechs Monaten seit dem ersten Kalendermonat gewährt werden, für den Kug gezahlt wird.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt diese Bezugsfrist bis auf 24 Monate verlängern.

Die Bezugsfrist gilt für den Betrieb. Sie haben also nur solange Anspruch, wie die Gewährung von Kug im Betrieb zulässig ist und Sie insbesondere die Voraussetzungen der Nr. 1.1 Buchst. b) bis e) erfüllen. Nach der geltenden Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld (29.5.2009) ist die auf sechs Monate begrenzte Frist für den Bezug des Kurzarbeitergeldes bis zum 31. Dezember 2009 auf 24 Monate verlängert.

Zeigt ein Betrieb im Juni 2009 erstmals Kurzarbeit an, so stehen – bei Vorliegen der Voraussetzungen – grundsätzlich 24 Monate Bezugsfrist zur Verfügung. Unabhängig davon, ob dies erstmals im Juni 2009 oder im Dezember 2009 geschieht. Wurde vor dem Jahr 2009 Kurzarbeit eingeführt, so werden die bereits zurückgelegten Kurzarbeitszeiten auf den 24-Monats-Anspruch angerechnet.

Tatbestände, die den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließen

2.1 Ausgeschlossene Personengruppen

Kug wird nicht gewährt an Arbeitnehmer, die nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Arbeitnehmer,

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

2.2 Weitere Ausschlussgründe

Vom Kug-Bezug sind Arbeitnehmer ausgeschlossen:

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

Darüber hinaus sind Arbeitnehmer vom 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 trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

2.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer,

- a) wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kug eintritt

und

- b) solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch des Verletzten in Höhe des Kug gemäß § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen benennen Sie bitte Ihrem Arbeitgeber oder der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift des Schädigers.

2.4 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Der Anspruch eines Arbeitnehmers 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 Leistung noch nicht erhält, wird Kug gewährt und später mit der Rentennachzahlung verrechnet.

Höhe des Kurzarbeitergeldes, Anrechnung von Nebeneinkommen und steuerliche Behandlung

3.1 Höhe des Kug

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

1. dem **pauschalierten Nettoentgelt**
aus dem **Sollentgelt**
und
2. dem **pauschalierten Nettoentgelt**
aus dem **Istentgelt**

Das Kug wird in zwei verschiedenen hohen **Leistungssätzen**:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an)
- **60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2)** für die übrigen Arbeitnehmer

der **Nettoentgeltdifferenz** gewährt.

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 179 Abs. 1 SGB III bleiben aufgrund von **kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2008** durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht.

Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) und als Entgelt

im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen. Im Falle einer vorübergehenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung (siehe vorstehend) ist das Sollentgelt nach dem Entgelt zu bestimmen, das ohne diese Vereinbarung geschuldet wäre.

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

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

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, indem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Istentgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 v.H.
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) auf der 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 auf der **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 auf der Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen!

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz aufgrund einer entsprechenden Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer beantragt werden.

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

a) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse V

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

b) Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse VI

Erste Lohnsteuerkarte

c) Arbeitnehmer, deren Kinder sich im Ausland aufhalten

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

Zur Ermittlung der Höhe des Kug stellt die Agentur für Arbeit eine „**Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)**“ zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (**Soll- und Istentgelt**) die **pauschalierten monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung **der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogen. **rechnerische Leistungssätze**). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen **Leistungssätzen** stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

Beispiel (Werte nach Tabelle für 2009):
 Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) = **2.500,00 €**;
 während der Kurzarbeit wird ein Entgelt von **1.500,00 €**
 erzielt. Auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die
Steuerklasse III und ein **Kinderfreibetrag** von **1,0** einge-
 tragen = **Leistungssatz 1**.

Sollentgelt =	2.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		1.232,02 €
Istentgelt =	1.500,00 €	
= rechnerischer Leistungssatz		793,95 €
Kug =		438,07 €

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“.

Die Tabelle steht auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de zur Verfügung (vgl. S. 3 dieses Merkblattes).

3.2 Nebeneinkommen

Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt **aus einer anderen während des Bezuges von Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Istentgelt (Nr. 3.1) um dieses Entgelt zu erhöhen. Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Istentgelt hinzugerechnet.

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“, die Sie bei Ihrem Arbeitgeber, Ihrer Agentur für Arbeit oder im Internet unter www.arbeitsagentur.de (vgl. S. 3 dieses Merkblattes) einsehen können.

3.3 Steuerliche Behandlung

Das Kug ist steuerfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem Ihr übriges steuerpflichtiges Einkommen unterliegt (sog. Progressionsvorbehalt). Geben Sie bitte deshalb das Kug in Ihrer Einkommensteuererklärung an. Sofern Sie nicht bereits aus anderen Gründen zur Einkommensteuer veranlagt werden, sind Sie zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung jedenfalls dann verpflichtet, wenn das Kug, ggf. zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die Sie oder Ihr nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte im selben Kalenderjahr erhalten haben, 410 € übersteigt.

Qualifizieren statt Entlassen/ Förderung beruflicher Weiter- bildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld

Sie sind von Kurzarbeit betroffen und beziehen Kurzarbeitergeld? Mit der Weiterbildungsförderung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sollen Anreize geschaffen werden, Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Für eine Weiterbildungsförderung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Sie sind gering qualifiziert, haben also keine abgeschlossene Berufsausbildung. Als gering qualifiziert gilt auch, wer eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, aber seit mindestens vier Jahren in an- oder ungelernter Tätigkeit tätig ist und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann
- Ihre Weiterbildung findet grundsätzlich während betriebsüblicher Arbeitszeiten statt
- Die Dauer Ihrer Weiterbildung soll die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit nicht überschreiten
- Die Maßnahme muss durch eine fachkundige Stelle für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein
- Die Weiterbildung erhöht Ihre Kompetenz für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wichtig ist, dass Sie vor Beginn einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit beraten wurden. Ziel des Beratungsgesprächs ist die Festlegung des Bildungsziels und der notwendigen Dauer der Weiterbildungsförderung.

Sie erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.

Erstattet werden die notwendigen Lehrgangskosten. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) gewährt werden.

Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers

Bezieher von Kug sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Kug von Bedeutung sind.

Melden Sie daher bitte z. B. jedes Nebeneinkommen (vgl. Nr. 3.2), das Sie im Kalendermonat erzielen, unverzüglich dem Lohnbüro oder der Agentur für Arbeit. Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen. Melden Sie bitte ferner, wenn Sie Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (s. auch Nr. 2.4) beantragen.

Falls Sie eine Anzeige unterlassen oder unrichtige Angaben machen, kann etwa zu Unrecht gezahltes Kug von Ihnen zurückgefordert werden. Darüber hinaus müssen Sie mit einer Geldbuße rechnen.

5.2 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Kug bestimmte individuelle Daten (z.B. Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmer mitzuteilen.

5.3 Meldepflicht

Die Agentur für Arbeit kann einen Bezieher von Kug auffordern, sich an Tagen des Arbeitsausfalls persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden.

Kommen Sie einer solchen Aufforderung bitte pünktlich nach. Versäumen Sie die Meldung ohne wichtigen Grund, führt dies zum Ruhen des Anspruchs auf Kug für 1 Woche.

5.4 Vermittlung in eine andere Arbeit

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher von Kug vorübergehend in eine andere Arbeit vermitteln (Zweiterbeitsverhältnis). Nehmen Sie eine unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene zumutbare Beschäftigung trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund nicht an oder treten Sie sie nicht an, muss das Kug in der Regel für die Dauer von 3 Wochen versagt werden (Sperrzeit).

Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

6.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Während der Zeit der Gewährung von Kug bleiben Sie Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Für die Ausfallstunden werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- 80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt (brutto) und dem Istentgelt (brutto) **und**
- dem allgemeinen Beitragssatz in der Krankenversicherung bzw. dem Beitragssatz der Pflegeversicherung und dem Beitragssatz der Rentenversicherung, in der der Kug-Empfänger Mitglied ist.

Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Kurzarbeitergeld umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrag, d.h. auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden Beitrag in Höhe von 0,9 v.H. Bis 31.12.2010 erhält der Arbeitgeber im Rahmen einer pauschalierten Erstattungsregelung 50% oder - im Fall von Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit - 100% der Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.

Wird ein Arbeitnehmer, der zuletzt Kug bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entstehen ihm bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von Kug keine Nachteile. Auskünfte über die Berechnung und den Nachweis der Beiträge sowie über Leistungsansprüche erteilt die zuständige Krankenkasse.

Im Versicherungsnachweis (Entgeltbescheinigung) ist als versicherungsrechtlich wirksames Bruttoarbeitsentgelt der Beitrag zu bescheinigen, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind. Die für die Ausfallstunden zu entrichtenden Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen. Für das neben der Kug-Zahlung tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte. Der Arbeitnehmer hat allerdings einen Beitrag in Höhe von 0,9 v.H. zur Krankenversicherung allein zu tragen.

6.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Sollten Sie beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall erleiden (vgl. Nr. 2.3), so melden Sie ihn sofort der Agentur für Arbeit und geben Sie auch Ihrem Arbeitgeber davon Kenntnis. Es tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer auf besondere Aufforderung der Agentur für Arbeit eine andere Stelle aufsucht und hierbei einen Unfall erleidet. Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit unverzüglich angezeigt werden.

Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft

7.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

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

Gegen die Entscheidung ist der Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist von Ihrem Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung binnen eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, die die Entscheidung getroffen hat. Widerspruchsberechtigt ist nur der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung.

Wird das Kug nicht mit der normalen Lohnabrechnung angewiesen, sondern direkt durch die Agentur für Arbeit auf Ihr Bankkonto überwiesen, so ist auf dem Überweisungsträger aus datenschutzrechtlichen Gründen die Sozialleistung nicht bezeichnet, sondern lediglich eine Kennziffer aufgeführt. Die Agentur für Arbeit wird dem Leistungsberechtigten auf Anforderung eine Mitteilung über die Kennziffernregelung zukommen lassen.

7.2 Auskunft

Über weitere Einzelheiten erteilt Ihnen die Agentur für Arbeit gerne Auskunft. Dort können Sie auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften einsehen. Auch das Lohnbüro Ihres Betriebes und die Betriebsvertretung (Betriebsrat) sind über die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug und seine Berechnung unterrichtet. Das ausführliche Merkblatt über die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug und über das Verfahren können Sie dort einsehen.

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

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

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

Das Merkblatt steht auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de zur Verfügung:
→ Bürgerinnen & Bürger → Finanzielle Hilfen
→ Kurzarbeitergeld.

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 Ihrem Arbeitgeber erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um Ansprüche auf Kurzarbeitergeld (§§ 169 ff. Sozialgesetzbuch III. Buch – SGB III –) feststellen und auszahlen zu können. Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus §§ 60 ff. SGB I.

An Stellen innerhalb oder außerhalb der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Agenturen für Arbeit, z. B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden, werden persönliche Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist.

Übersicht Merkblätter

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

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 8c – Transferleistungen/Transferkurzarbeitergeld
- Merkblatt 8d – Saison-Kurzarbeitergeld
- Merkblatt 9 – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
- Merkblatt 14 – Gleitender Übergang in den Ruhestand – Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Merkblatt 20 – Arbeitslosigkeit und Auslandsbeschäftigung

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der
Agentur für Arbeit finden Sie auch im Internet unter
www.arbeitsagentur.de

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
Marketing
Juli 2009

www.arbeitsagentur.de