

Merkblatt

Kurzarbeitergeld

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

Informationen für Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen

8b



Bundesagentur für Arbeit

Hinweis:

Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum 01. November 2017 wider.

Vorwort

Das Kurzarbeitergeld (Kug) ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit. Es wird Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen 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/-in über das Kug 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 den einzelnen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen).

Betrieb im Sinne des Kug-Rechts ist auch eine Betriebsabteilung.



HINWEIS

Sachbearbeitende Aufgaben, insbesondere in der Leistungsgewährung in spezialisierten Aufgabengebieten werden in Operativen Services (OS) ortsunabhängig durchgeführt.

Die für die Aufgabe Kurzarbeitergeld für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.



HINWEIS FÜR ARBEITNEHMER/-INNEN DES BAU- GEWERBES

An Arbeitnehmer/-innen 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 2017/2018 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.

LINK

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

» www.arbeitsagentur.de

- » **Unternehmen**
- » **Finanzielle Hilfen und Unterstützung**
- » **Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
- » **weitere Downloads**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Erläuterung zur Zeichenverwendung	9
1. Allgemeines;	
Voraussetzungen und Bezugsdauer	10
1.1 Allgemeines	10
1.2 Erheblicher Arbeitsausfall	10
1.3 Vermeidbarer Arbeitsausfall	11
1.4 Bezugsdauer	12
2. Tatbestände, die den Anspruch	
auf Kurzarbeitergeld ausschließen	14
2.1 Ausgeschlossene Personengruppen	14
2.2 Weitere Ausschlussgründe	14
2.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer	
mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	15
2.4 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	15
3. Höhe des Kurzarbeitergeldes,	
Anrechnung von Nebeneinkommen	
und steuerliche Behandlung	16
3.1 Höhe des Kug	16
3.2 Nebeneinkommen	20
3.3 Steuerliche Behandlung	21
4. Förderung beruflicher Weiterbildung	
während des Bezuges von	
Kurzarbeitergeld	22
5. Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung	
in andere Arbeit	23
5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin	23

5.2	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug; strafrechtliche Verfolgung	23
5.3	Meldepflicht	24
5.4	Vermittlung in eine andere Arbeit	24
6.	Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	25
6.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	25
6.2	Außerbetriebliche Unfallversicherung	26
7.	Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft	27
7.1	Entscheidung und Rechtsbehelf	27
7.2	Auskunft	28
8.	Transferkurzarbeitergeld	29
9.	Datenschutz	30

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; Voraussetzungen und Bezugsdauer

1.1 Allgemeines

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

- 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 §§ 96 Abs. 1, 97 SGB III vorliegen,
- 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,
- Ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- Sie nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind und
- Sie infolge des Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall erleiden.

1.2 Erheblicher Arbeitsausfall

Zu den Voraussetzungen nach » **Nr. 1.1 erster Punkt** gehört u. a., dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt.

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist,
- 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.

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

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- **bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise** verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/-innen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

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 (§ 96 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/der 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).

1.4 Bezugsdauer

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

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt diese Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern.

Die Bezugsdauer 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 zweiter bis fünfter Punkt** erfüllen.

2 Tatbestände, die den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließen

2.1 Ausgeschlossene Personengruppen

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

- die das für die Regelaltersrente 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 im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

2.2 Weitere Ausschlussgründe

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 vermittelnden Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

2.3 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
- 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 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/einer Arbeitnehmerin auf Kug ruht während der Zeit, für die ihm/ihr (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.

3 Höhe des Kurzarbeitergeldes, Anrechnung von Nebeneinkommen und steuerliche Behandlung

3.1 Höhe des Kug

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

- dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem **Soll-Entgelt**
- und,
- dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem Ist-Entgelt

Das Kug wird in zwei verschiedenen 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/deren 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 Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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). 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, indem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Ist-Entgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

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

Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte (s.a. » **Hinweis auf S. 20/21**)

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 Lohnsteuerkarte 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.

Faktorverfahren

Arbeitnehmerehegatten können bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 EStG) das sog. „Faktorverfahren“ wählen. Das vom Arbeitgeber danach berechnete Kug kann dann nicht über die „Tabellenwerte“ nachvollzogen werden. Nähere Informationen erteilt Ihr Personalservice Ihres Betriebes.

BEISPIEL

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

3 Höhe des Kurzarbeitergeldes

(Werte nach Tabelle für 2017)

Soll-Entgelt	=	2.500,- €	
= rechnerischer Leistungssatz	=		1261,61 €
Ist-Entgelt	=	1.500,- €	
= rechnerischer Leistungssatz	=		<u>793,95 €</u>
Kug	=		467,66 €



HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transferkurzarbeitergeld (T-Kug) – Vordruck Kug 006“**.



LINK

Die Tabelle steht auch im Internet unter » **www.arbeitsagentur.de** zur Verfügung (vgl. » **S. 5 dieses Merkblattes**)

3.2 Nebeneinkommen

Erzielt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen **während des Bezuges von Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfende/r Familienangehörige/r, ist das Ist-Entgelt (» **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 Ist-Entgelt hinzugerechnet.



HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) und Transferkurzarbeitergeld (T-Kug) – Vordruck Kug 006“**, die Sie bei Ihrem Arbeitgeber, Ihrer Agentur für Arbeit oder im Internet unter » **www.arbeitsagentur.de** (vgl. » **S. 5 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.

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

4 Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kug

Sie sind von Kurzarbeit betroffen und beziehen Kug? Mit der Weiterbildungsförderung während des Bezuges von Kug sollen Anreize geschaffen werden, Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung zu nutzen.

Die Voraussetzung für eine Weiterbildungsförderung während der Ausfallzeiten kann der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit erfragen.

5 Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin

Bezieher/-innen 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.



HINWEIS

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; strafrechtliche Verfolgung

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Für einen maschinellen Datenabgleich hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Kug bestimmte individuelle Daten (z. B. Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmer/-innen mitzuteilen.



HINWEIS

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

5.3 Meldepflicht

Die Agentur für Arbeit kann einen Bezieher/eine Bezieherin 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/-innen von Kug vorübergehend in eine andere Arbeit vermitteln (Zweitverhältnis). 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).

6 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 Soll-Entgelt (brutto) und dem Ist-Entgelt (brutto) **und**
- den Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus Zusatz-Beitragssatz), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen, d.h. auch den Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wird ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der zuletzt Kug bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entste-

hen ihm/ihr 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/-innen die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt.

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/die Arbeitnehmerin 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.

7 Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft

7.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

Über den Antrag auf Kug 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/der Leistungsberechtigten auf Anforderung eine Mitteilung über die Kennziffernregelung zukommen lassen.

7.2 Auskunft



HINWEIS

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.

8 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 über Transferleistungen (» **Merkblatt 8c**) zu entnehmen, das Sie bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit erhalten.



LINK

Das Merkblatt steht auch im Internet zur Verfügung (vgl. » **S. 5 dieses Merkblattes**).

9 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 Ihrem Arbeitgeber erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um Ansprüche auf Kug (§§ 95 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.

10 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 8a	Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
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	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer Nicht-EU-Staaten
Merkblatt 16 a	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer neue EU-Staaten
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsentzündigungen
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?

Herausgeber

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

Januar 2018

www.arbeitsagentur.de

Herstellung
GGP Media GmbH, Pößneck