

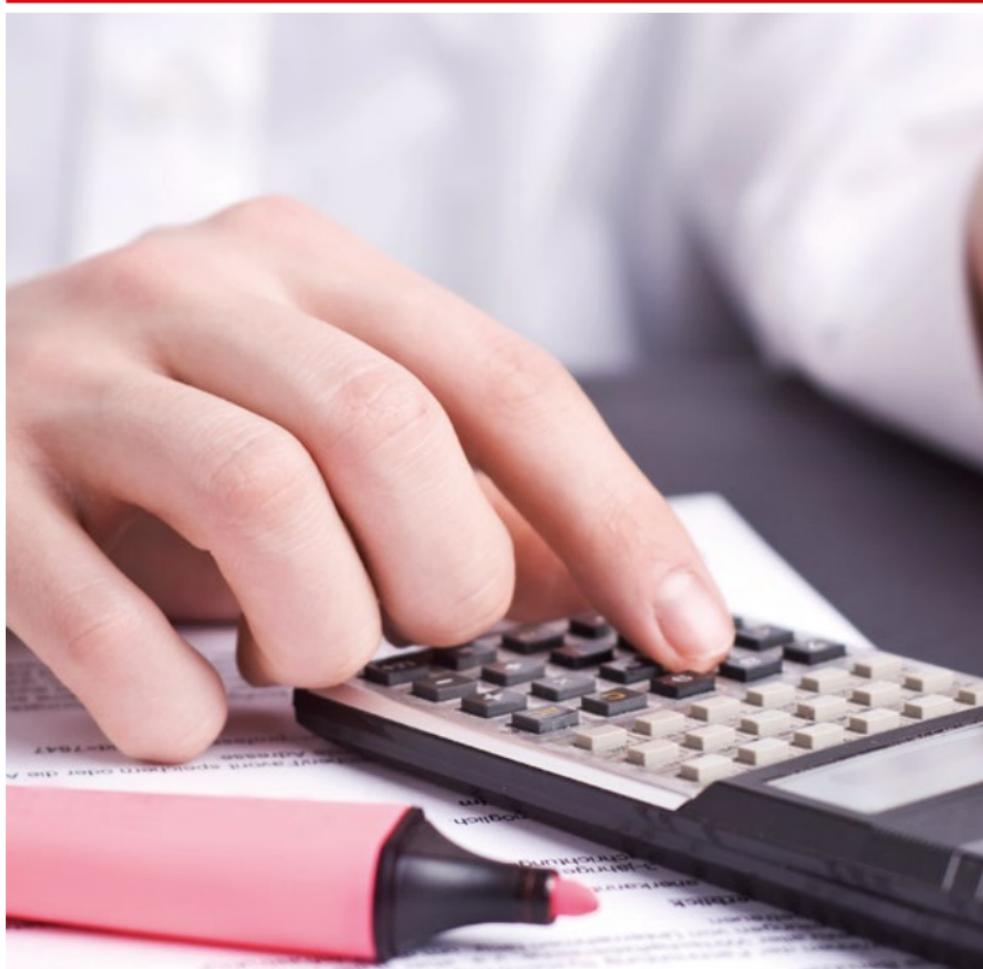
Merkblatt

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 01.12.2024 wider.

Rechtsänderungen, die nach dem Druck des Merkblattes in Kraft treten, werden lediglich im Internet unter

» www.arbeitsagentur.de veröffentlicht.

Vorwort

Bitte beachten Sie die Erläuterungen dieses Merkblatts, wenn Sie Kurzarbeitergeld (Kug) 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 Kug für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.



HINWEIS FÜR BETRIEBE DES BAUGEWERBES

An Arbeitnehmende des Baugewerbes wird das Kug 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 nur in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes (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, 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 im Internet auf » www.arbeitsagentur.de entnehmen (siehe Pfad auf » **S. 6 oben**) können.



HINWEIS

Für Betriebe, die anderen Betrieben Arbeitnehmende überlassen (Verleiher) gelten beim Kug 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 die Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung und das Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und anderen Einsätzen von Arbeitnehmern » www.arbeitsagentur.de

- » **Unternehmen**
 - » **Personalfragen klären**
 - » **Ihre Pflichten als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber**
 - » **Besondere Beschäftigungsverhältnisse**
 - » **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**
 - » **Übersicht Kurzarbeitergeldformen**
 - » **weitere Downloads**
-



HINWEIS

Sie können Kug 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 » **Unternehmen** unter dem Hauptmenü „eServices“.



HINWEIS

Mit der Nutzung des Basisdienstes KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) erhalten Betriebe, Entgeltabrechnungsstellen oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Leistungsanträge und Abrechnungslisten zum Kug elektronisch direkt aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen papierlos an die BA zu übergeben.

Weitere Infos unter: » <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>.

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines	10
1.1	Zielsetzung	10
1.2	Zulässigkeit der Kug-Gewährung	10
1.3	Vermittlung in Arbeitsverhältnisse	11
2.	Regelvoraussetzungen	12
2.1	Allgemeines	12
2.2	Erheblicher Arbeitsausfall	12
2.2.1	Wirtschaftliche Gründe, betriebliche Struktur- veränderung, unabwendbares Ereignis	12
2.2.2	Vorübergehender Arbeitsausfall	13
2.2.3	Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	14
2.2.4	Vermeidbare Arbeitsausfälle	14
2.3	Mindestanforderungen	17
2.4	Betriebliche Voraussetzungen	19
2.4.1	Zugelassene Betriebe	19
2.4.2	Betriebsabteilung	19
2.5	Persönliche Voraussetzungen	19
2.5.1	Anspruchsvoraussetzungen, die die Arbeitneh- merin bzw. der Arbeitnehmer zu erfüllen hat	19
2.5.2	Sperrzeit	21
2.5.3	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	21
2.6	Ruhen des Anspruchs	22
2.6.1	Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeiten	22
2.6.2	Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	22
2.7	Anzeige über Arbeitsausfall	23
3.	Höhe des Kurzarbeitergeldes	24
4.	Beginn der Gewährung; Regel-Bezugsdauer	29
4.1	Beginn der Gewährung des Kug	29
4.2	Regel-Bezugsdauer	29

4.3	Verlängerung der Bezugsdauer	30
4.4	Erneute Gewährung	30
5.	Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung der Bezieher von Kug	31
5.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	31
5.2	Höhe des Krankengeldes	32
5.3	Außerbetriebliche Unfallversicherung	32
6.	Verfahren	33
6.1	Anzeige über den Arbeitsausfall; zuständige Agentur für Arbeit	33
6.2	Vorzulegende Unterlagen	33
6.3	Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug-Leistungsantrag und Abrechnungsliste)	34
6.4	Ausschlussfrist	35
6.5	Kug-Anspruchszeitraum	35
6.6	Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen anhand der Lohnunterlagen	35
6.7	Auszahlung des Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüf. und endgültige Entscheidung	36
6.8	Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung	37
6.9	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug	38
6.10	Rechtsnatur des Kug	38
7.	Transferkurzarbeitergeld	40
8.	Datenschutz	41
9.	Weitere Merkblätter	43

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

Kug wird bei Erfüllung der in §§ 95 bis 109 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (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 Arbeitnehmenden und
- den Arbeitnehmenden die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- den Arbeitnehmenden 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-Beziehende 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.

Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 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 z. B. Hochwasser) oder behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (z. B. behördliche Anordnungen aufgrund einer Pandemie). 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.

Trifft ein Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, einen Betrieb stillzulegen, entfällt ab diesem

Zeitpunkt in der Regel die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls. Es besteht in diesem Fall eine unverzügliche Mitteilungspflicht durch den Arbeitgeber an die Agentur für Arbeit.

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 vor-

rangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmenden 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 Vermeidung der Kurzarbeit gegen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmenden 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.
- Resturlaub muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.
- Das Bundesarbeitsgericht hat am 30. November 2021 entschieden, dass vollständig ausgefallene Arbeitstage auf Grund von Kurzarbeit (100 Prozent Arbeitsausfall) bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigt werden können.

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 Unvermeidbarkeit 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 Prozent 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 von der Arbeitnehmerin bzw. vom dem Arbeitnehmer 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-Kug angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers übersteigt (d. h. Zeitguthaben ist auf jeden Fall bis zur Höhe von 10 Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit einzubringen),
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

2.3 Mindestanforderungen

§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III regelt die sogenannten Mindestanforderungen für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Dabei haben auch die Arbeitnehmenden Anspruch auf Kug, deren persönlicher Entgeltausfall 10 Prozent oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt, soweit das Drittelanforderung erfüllt wird. Die Mindestanforderungen 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 Mindestanforderungen 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 Mindestanforderungen 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende:

Bei der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmenden sind Arbeitnehmende, die nicht der Beitragspflicht zur Bundesagentur für Arbeit unterliegen, ferner Erkrankte, Beurlaubte und innerhalb des oben aufgeführten Zeitraumes ausgeschiedene Arbeitnehmende mitzuzählen. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmende, die sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) mit Bezug von Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld befinden. Darüber hinaus sind Arbeitnehmende nicht als Beschäftigte zu zählen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. weil sie sich in Elternzeit befinden). Heimarbeitende zählen ebenfalls nicht zu den tatsächlich Beschäftigten im Sinne der Vorschriften über das Kug.

Bruttoarbeitsentgelt:

Bruttoarbeitsentgelt ist das Soll-Entgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 Bruttoarbeitsentgelt (Ist-Entgelt) zu vergleichen.

Wenn die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt in dem Anspruchszeitraum größer als 10 Prozent ist, kann die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer 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 eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer (Arbeiterin bzw. Arbeiter oder Angestellte bzw. Angestellter, auch Auszubildende bzw. Auszubildender) 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 Arbeitnehmenden 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu erfüllen hat

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer

- 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 Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gegen Entgelt besteht üblicherweise Versicherungspflicht. Von diesem Grundsatz sind jedoch z. B. Arbeitnehmende ausgenommen,

- 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 i.S. des § 8 SGB IV stehen;
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmende:

Vom Kug-Bezug sind Arbeitnehmende ausgeschlossen,

- die als Teilnehmende 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 Arbeitnehmende vom Kug-Bezug ausgeschlossen, wenn und solange sie bei einer Ver-

mittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Das ist dann der Fall, wenn sich die Kug-Bezieherin bzw. der Kug-Bezieher trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigert, im Rahmen einer beratenden und vermittelrischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

2.5.2 Sperrzeit

Die Agentur für Arbeit kann Beziehende von Kug in andere zumutbare Arbeit (Zweiterarbeits- oder Dauerarbeitsverhältnis) vermitteln. Wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 ihr bzw. sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die beim Arbeitslosengeld geltenden Vorschriften anzuwenden. Im Falle der Sperrzeit ruht das Kug für die Dauer von zwölf oder sechs bzw. drei Wochen bei einer Vermittlung in ein unter sechs Wochen befristetes Zweitarbeitsverhältnis. Liegen solche Tatbestände vor, wird der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit jeweils rechtzeitig verständigt.

2.5.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Kug haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende,

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kug eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 einer bzw. eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch der verletzten Person 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 der schädigenden Person.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Anspruchszeitraumes oder an Tagen ein, in der für eine zusammenhängende Zeit von mindestens ein 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 die Kug-Bezieherin bzw. den Kug-Bezieher zuständige Krankenkasse.

2.6 Ruhen des Anspruchs

2.6.1 Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeiten

Fordert die zuständige Agentur für Arbeit die Bezieherin bzw. der Bezieher von Kug auf, sich an arbeitsfreien Tagen bei der Agentur für Arbeit zu melden und kommt diese bzw. 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 einer Woche.

2.6.2 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Der Anspruch einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auf Kug ruht während der Zeit, für die der Person (auch nachträglich) ein Anspruch auf Altersrente (Vollrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (z. B. Ruhegehaltsbezüge von Beamtinnen bzw. Beamten, die bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze ge-

zahlt werden) zuerkannt ist. Solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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.



Der Arbeitsausfall kann elektronisch angezeigt werden (vgl. » **S. 6**). Der Vordruck ist im Internet unter » www.arbeitsagentur.de (vgl. » **S. 6**) eingestellt.

Die Anzeige ist wirksam erstattet, wenn sie der zuständigen Agentur für Arbeit zugegangen ist. Kug wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Sie wirkt bis zum Ablauf der Kug-Bezugsdauer, sofern nicht seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug gewährt worden ist, mindestens drei Monate verstrichen sind (vgl. » **Nr. 4.4**).

3 Höhe des Kurzarbeitergeldes

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

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

Das Kug wird in zwei unterschiedlich hohen Leistungssätzen:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmende, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmende, deren Ehegattin bzw. 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 Arbeitnehmenden 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Ein-

nahme 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.

Erzielt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für Zeiten während des Bezugs von Kug aufgenommenen Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfendes Familienmitglied, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.

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 Prozent (Stand 2024)
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung

Leistungsbeziehende, die in Frankreich wohnen, müssen das deutsche Kug nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich in Frankreich versteuern.

Für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in Frankreich unterbleibt daher der Abzug der Lohnsteuer und ggf. des Solidaritätszuschlags. Bemessungsgrundlage ist damit das Bemessungsentgelt nur abzüglich der Sozialversicherungspauschale, so dass die Doppelbelastung entfällt.

Dies gilt auch für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU / EWR / CH, sofern deren Wohnsitzstaat auf der Grundlage eines Doppelbesteuerungsabkommens das Besteuerungsrecht für das Kug zusteht und die entsprechende Steuern zu entrichten haben.

Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte

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 erhöhten **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 erhöhte Leistungssatz kann auch dann gewährt werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitneh-

mer mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs.1, 3 bis 5 Einkommenssteuergesetz hat und dies durch eine entsprechende Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse V**

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehegattin bzw. des Ehegatten.

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse VI**

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte.

- **Arbeitnehmende, 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 Einkommenssteuergesetz 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogen. **rechnerische Leistungssätze**). Für Personen, die von der Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung betroffen sind (§ 153 Abs. 4 SGB III), sind in der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ die Werte der Lohnsteuerklasse 0 zugrunde zu legen.

Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen **Leistungssätzen** stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

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 errechnete 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) – 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 entschuldigen 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 zwölf Monaten gewährt werden (vgl. » **Nr. 4.3**).

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 Mindestanforderungen (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, drei 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 Arbeitnehmende 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 Prozent 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 ohne den Beitragsabschlag für Kinder) 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 Zeitraums mit Anspruch auf 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 eine Bezieherin bzw. einen Bezieher von Kug zu einer persönlichen Meldung aufgefordert (vgl. » **Nr. 2.6.1**) und erleidet sie bzw. er beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall, so tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. 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 und dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden.

6 Verfahren

6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall; zuständige Agentur für Arbeit

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 Koordination 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 eine per Telefax übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen.

Die Anzeige über Arbeitsausfall kann auch elektronisch über den e-Service eingereicht werden (vgl. » **S. 6.**).

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 Anspruchsvoraussetzungen aber nachzuweisen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen einzureichen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat).



HINWEIS

Um eine unverzügliche Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall zu gewährleisten ist es unabdingbar, dass die unter Ziffer 44 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
- dargelegt werden.
-

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.

Der Kug-Leistungsantrag und die Kug-Abrechnungsliste können auch elektronisch über KEA oder den e-Service eingereicht werden (vgl. » **S. 6**).

 **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 drei 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.), Fahr-

tenschreiber, Akkordaufzeichnungen und Ähnlichem. Dies kann vor Ort im Betrieb, bei der Steuerberaterin bzw. 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** sonstige Ermittlungen anstellen.

i 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.

Nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur

für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten 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 ihr bzw. 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 ihr bzw. 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. Die vorsätzliche oder fahrlässige unvollständige oder unrichtige Angabe stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

Ordnungswidrig handelt auch 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 Euro 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 Leistungsbeziehenden mitzuteilen.



HINWEIS

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug) – 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 die » **„Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug) – Kug 006“** wird im Übrigen verwiesen.

Sollten Sie mit einer Entscheidung der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, so können Sie innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung Widerspruch einlegen. Der Widerspruch muss bei der Agentur für Arbeit, die den Bescheid erlassen hat, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt oder dort persönlich zur Niederschrift erklärt werden. Näheres kann der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides entnommen werden, gegen den Sie Widerspruch erheben möchten. Er bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird. Kann dem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhalten Sie einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den Sie Klage erheben können. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage einzureichen ist, kann der mit dem Widerspruchsbescheid erteilten Rechtsbehelfsbelehrung entnommen werden.



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 Arbeitnehmenden Transferkurzarbeitergeld gewährt werden.

In diesem Zusammenhang können auch Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, die der Eingliederung der Arbeitnehmenden 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 dem Internet unter » www.arbeitsagentur.de (vgl. » **S. 6**) entnehmen können.

8 Datenschutz

Die Bundesagentur für Arbeit verarbeitet personenbezogene Daten auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), des Sozialgesetzbuches (SGB) sowie nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Soweit die Bundesagentur für Arbeit Sie auffordert in Formularen, Vordrucken oder im Rahmen der elektronischen Antragstellung personenbezogene Daten mitzuteilen, werden diese Angaben aufgrund des gesetzlichen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit verarbeitet.

Die Bundesagentur schützt Ihre personenbezogenen Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor Verlust und unberechtigtem Zugriff. Personenbezogene Daten werden nur dann an Dritte (zum Beispiel Krankenversicherung, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden (zum Beispiel Finanzämter)) weitergegeben, wenn die Bundesagentur für Arbeit zur Übermittlung dieser Daten verpflichtet ist und eine Rechtsvorschrift die Übermittlung gestattet.

Die Angabe der Telefonnummer und der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Machen Sie keine Angaben, entstehen Ihnen dadurch keine Nachteile. Bei Angabe von Telefonnummer und E-Mail-Adresse können Fragen eventuell auch telefonisch oder per E-Mail geklärt werden. Mit der Angabe der Telefonnummer und E-Mail-Adresse stimmen Sie der internen Nutzung zu. Mit interner Nutzung ist die Kontaktaufnahme mit Ihnen gemeint. Umfasst ist hiervon auch die Nutzung zu Forschungszwecken. So kann Sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kontaktieren bzw. von einem hierzu beauftragten Befragungsinstitut kontaktieren lassen, um Sie um Teilnahme an einer freiwilligen Befragung (§ 282 Abs. 5

SGB III) zu bitten. Ihre Einwilligung zur Nutzung der Telefonnummer und E-Mail-Adresse können Sie jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten benötigt die Bundesagentur für Arbeit, um Ansprüche auf Kug (§§ 95 bis 109 SGB III) feststellen und auszahlen zu können. Die notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319 und 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (SGB I).

Die Daten werden in einer elektronischen Leistungsakte aufgenommen. In diese können Sie, wenn dies zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

Weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

» www.arbeitsagentur.de/datenschutz

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 5	Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
Merkblatt 8c	Transferleistungen
Merkblatt 8d	Saison-Kurzarbeitergeld
Merkblatt 10	Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung für junge Menschen
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 16	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutschland
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
Merkblatt 18	Familie und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung
Merkblatt Bürgergeld	Grundsicherung für Arbeitsuchende – SGB II

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / FGL32
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Dezember 2024

www.arbeitsagentur.de

Herstellung
Variograph GmbH, Elsterwerda