

8a

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Kurzarbeitergeld

Informationen für Arbeitgeber
und Betriebsvertretungen



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Bitte beachten Sie die Erläuterungen dieses Merkblatts, wenn Sie Kurzarbeitergeld beantragen. Leistungsüberzahlungen, die vom Arbeitgeber grobfahrlässig verursacht wurden, müssen in jedem Fall zurückgezahlt werden.

Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen in diesem Merkblatt nicht gegeben werden. Bitte prüfen Sie daher rechtzeitig anhand des Tarifvertrages oder der Einzelarbeitsverträge, unter welchen Bedingungen (z. B. Ankündigungsfristen, Änderungskündigungen, Vereinbarungen) eine Verkürzung der Arbeitszeit zulässig ist.

In Betrieben mit Betriebsvertretung unterliegt die Einführung von Kurzarbeit der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Wichtiger Hinweis

Betr.: Statistische Meldung über Kurzarbeit

Mit dem Bewilligungsbescheid zu Ihrer Anzeige über Arbeitsausfall werden Ihnen Vordrucke „Betriebsmeldung über Kurzarbeit“ übersandt. Diese Meldung ist jeweils am Ende eines Quartals getrennt nach den jeweiligen Kalendermonaten des Quartals zu erstatten.

Bitte senden Sie diese regelmäßig und rechtzeitig an die Agentur für Arbeit. Sie ersparen dadurch sich und der Agentur für Arbeit zeitraubende Rückfragen.

Die Daten über Kurzarbeit sind ein wichtiger Indikator für die Beobachtung und Beurteilung der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (§ 280 SGB III). Ihre Angaben werden nur für diesen Zweck verwendet. Der Datenschutz ist sichergestellt.

Wichtiger Hinweis für Betriebe 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 in der Winterperiode 2007/2008 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 die für das Saison-Kug teilweise anderen 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 bei Ihrer Agentur für Arbeit erhalten können.

Dieses Merkblatt, Vordrucke, Hinweise zum Antragsverfahren und Informationen finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	3
1. Allgemeines	6
2. Regelvoraussetzungen	7
2.1 Allgemeines	7
2.2 Erheblicher Arbeitsausfall	7
2.3 Mindestanforderungen	12
2.4 Betriebliche Voraussetzungen	14
2.5 Persönliche Voraussetzungen	15
2.6 Ruhen des Anspruchs	18
2.7 Anzeige über Arbeitsausfall	18
3. Höhe des Kurzarbeitergeldes	19
4. Beginn der Gewährung; Regelbezugsfrist	23
4.1 Beginn der Gewährung des Kug	23
4.2 Bezugsfrist	23
4.3 Verlängerung der Bezugsfrist	24
4.4 Erneute Gewährung	24

Kapitel	Seite
5. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung der Bezieher von Kug	25
5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	25
5.2 Höhe des Krankengeldes	26
5.3 Außerbetriebliche Unfallversicherung	26
6. Verfahren	27
6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall; zuständige Agentur für Arbeit	27
6.2 Vorzulegende Unterlagen	27
6.3 Kug-Abrechnungsliste	28
6.4 Ausschlussfrist	28
6.5 Kug-Anspruchszeitraum	28
6.6 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen anhand der Lohnunterlagen	29
6.7 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße	29
6.8 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug	30
6.9 Rechtsnatur des Kug	30
6.10 Entscheidung; Rechtsbehelf	30
7. Transferkurzarbeitergeld	31
8. Datenschutz	32

1.1

Kurzarbeitergeld (Kug) wird bei Erfüllung der in §§ 169 bis 182 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,

- a) den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer und
- b) den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- c) den Arbeitnehmern einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

1.2

Liegen bei Eintritt des Arbeitsausfalls Tatsachen vor, die erwarten lassen, daß die unter Nr. 1.1 Buchst. a) und b) 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

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

2.1 Allgemeines

Die Gewährung von Kug ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 169 bis 173 SGB III) abhängig, die kumulativ vorliegen müssen.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kug, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall angezeigt worden ist.

2.2 Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. 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.

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

Ein unabwendbares Ereignis liegt u. a. vor, wenn der Arbeitsausfall durch außergewöhnliche Witterungsverhältnisse (wie Hochwasser) oder behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (z. B. Stromsperre bei Energiemangel). Es liegt dagegen nicht vor, wenn der Arbeitsausfall durch gewöhnliche, dem üblichen Wetterverlauf entsprechende Witterungsgründe verursacht ist. Hierunter fallen vor allem solche Arbeitsausfälle, die in den Wintermonaten eintreten und durch normale Witterungsverhältnisse verursacht sind (z. B. Arbeitsausfälle in Betrieben des Baugewerbes, 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 (gilt nicht für die Gewährung von Kug nach Nr. 3). Ein solcher Arbeitsausfall liegt vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles ergibt (z. B. Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes), dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges gegeben sein.

2.2.3 Nichtvermeidbarkeit 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

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 Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Zu 1.

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, wenn er hauptsächlich auf wirtschaftliche Ursachen zurückzuführen ist. Außer diesen Gründen, die vom Gesetz ausdrücklich genannt werden (vgl. § 170 Abs. 4 Nr. 1 SGB III), können auch sonstige Umstände, die dem Betriebsrisiko zuzuordnen sind, zu einer Versagung des Kug führen.

Zu 2.

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 Arbeitnehmer 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 kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

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

Zu 3.

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 v.H. der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt wird, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Regelung nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar (§ 170 Abs. 4 Satz 4 SGB III). Diese Vorschrift privilegiert die Betriebe, in denen in einem bestimmten Mindestumfang Arbeitszeitschwankungen vereinbart sind, um die Arbeitszeit an die jeweilige Produktion anzupassen und so eine Minderauslastung der Kapazitäten und damit Kurzarbeit zu vermeiden. In diesen Fällen gilt die Annahme, dass in dem Betrieb alle betriebsorganisatorischen und urlaubsbezogenen zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden.

Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor bzw. während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen. Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann vom Arbeitnehmer 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 eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, bei Regelung in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung, zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt ist,
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.

2.3 Mindestfordernisse

§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III regelt die sogenannten Mindestfordernisse für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls. Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein.

Zweck der Regelung ist es, das Kug nur zu gewähren, wenn eine Mindestzahl aller Arbeitsverhältnisse eines Betriebes wegen des Arbeitsausfalls (gemessen am Entgeltausfall) gefährdet ist. Arbeitsausfälle, die unter der Grenze der Mindestanforderungen im Betrieb eintreten, können durch Kug nicht ausgeglichen werden, sondern sollen durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden. Die Mindestanforderungen sind als „betriebliche Größe“ zu verstehen, d.h. werden diese erfüllt, haben auch andere Arbeitnehmer des Betriebes, die mit ihrem individuellen Entgeltausfall die Mindestanforderungen nicht erreichen, Anspruch auf Kug.

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 Arbeitnehmer infolge des geringen Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts erleiden, so beginnt der erste Anspruchszeitraum erst mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats.

Beschäftigte Arbeitnehmer:

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

Bruttoarbeitsentgelt:

Bruttoarbeitsentgelt ist das Sollentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte (**siehe auch Nr. 3**). Um die Entgeltminderung feststellen zu können, ist dieses mit dem in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt (Istentgelt) zu vergleichen. Wenn die Differenz zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt in dem Anspruchszeitraum größer als 10 v.H. ist, kann 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 regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellter, auch 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 Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.

2.5 Persönliche Voraussetzungen

2.5.1 Anspruchsvoraussetzungen, die der Arbeitnehmer zu erfüllen hat

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt,
 - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
 - c) im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
3. der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Versicherungspflichtige Beschäftigung:

Bei einer Beschäftigung als Arbeitnehmer gegen Entgelt besteht üblicherweise Versicherungspflicht. Von diesem Grundsatz sind jedoch z. B. Arbeitnehmer ausgenommen,

1. die das 65. Lebensjahr vollendet haben, mit Ablauf des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden;
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 i.S. des § 8 SGB IV stehen;
4. die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer:

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.

2.5.2 Sperrzeit

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher von Kug in andere zumutbare Arbeit (Zweitvertrags- oder Dauerarbeitsverhältnis) vermitteln. Wenn 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 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 12 oder 6 bzw. 3 Wochen bei einer Vermittlung in ein unter 6 Wochen befristetes Zweitvertragsverhältnis. Liegen solche Tatbestände vor, wird der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit jeweils rechtzeitig verständigt.

2.5.3 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 (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum erkrankt, **vgl. Nr. 2.3**) 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 gem. § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen benennen Sie bitte der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift des Schädigers.

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

2.6 Ruhen des Anspruchs

2.6.1 Ruhen des Anspruchs bei Säumniszeiten

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

2.6.2 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Der Anspruch eines Arbeitnehmers 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.

2.7 Anzeige über Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden. Vordrucke stellt Ihnen die Agentur für Arbeit zur Verfügung. Die Anzeige ist wirksam erstattet, wenn sie der zuständigen Agentur für Arbeit zugegangen ist. Sie wirkt bis zum Ablauf der Kug-Bezugszeit, sofern nicht seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug gewährt worden ist, mindestens 3 Monate verstrichen sind.

Auf Nr. 4.4 wird verwiesen.

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

Sollentgelt

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.

Istentgelt

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.

Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt aus dem Soll- und dem Istentgelt

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, in dem 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 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 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.

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

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 **pauschalieren 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 2007):
 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		<u>793,95 €</u>
Kug =		438,07 €

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug)“ – Vordruck Kug 006.

Die Tabelle steht auch im Internet zur Verfügung (vgl. Seite 3 dieses Merkblattes).

Beginn der Gewährung; Regelbezugsfrist

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 (§ 173 Abs. 2 SGB III).

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

4.2 Bezugsfrist

Das Kug kann in einem Betrieb für die Dauer von längstens 6 Monaten gewährt werden (**vgl. jedoch Nr. 4.3**). Die betriebliche Regelbezugsfrist für das Kug beträgt längstens 6 Monate.

Die Bezugsfrist 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 (**siehe Nr. 2.3**) erstmalig erfüllt werden. Die Regelbezugsfrist läuft kalendermäßig ab. Die betriebliche Regelbezugsfrist läuft in jedem Falle bis zum letzten Tage 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 Frist um diesen Zeitraum.

4.3 Verlängerung der Bezugsfrist

Liegen auf dem Arbeitsmarkt in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung die Bezugsfrist bis auf 12 Monate verlängern. Wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen, kann die Verlängerung bis auf 24 Monate ausgesprochen werden. Nach der geltenden Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld ist die auf sechs Monate begrenzte Frist für den Bezug des Kurzarbeitergeldes

- in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2008 auf 12 Monate verlängert

4.4 Erneute Gewährung

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

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

5.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Versicherungspflichtigen während des Bezuges von Kug erhalten. Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Kug-Anspruchszeitraumes (den sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte.

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

- a) durch 80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den **ungerundeten** Werten des Sollentgeltes (brutto) und des Istentgeltes (brutto)

und

- b) dem allgemeinen Beitragssatz der Krankenkasse, dem Beitragssatz der Pflegeversicherung und 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 zusätzlichen Beitragssatz in Höhe von 0,9 v.H.

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 Kug“.

5.2 Höhe des Krankengeldes

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

Über Einzelheiten erteilt die zuständige Krankenkasse Auskunft.

5.3 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit einen Bezieher von Kug zu einer persönlichen Meldung aufgefordert (**vgl. Nr. 2.6.1**) und erleidet der Arbeitnehmer beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall, so 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.

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. Anzeigenvordrucke stellt Ihnen die Agentur für Arbeit zur Verfügung. Die Stellungnahme der Betriebsvertretung ist der Anzeige beizufügen. Die Anzeige kann auch von der Betriebsvertretung erstattet werden. Bitte erstellen Sie die Anzeige in 3-facher Ausfertigung und leiten Sie davon 2 Ausfertigungen an die Agentur für Arbeit weiter.

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

6.2 Vorzulegende Unterlagen

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die in Nrn. 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 vorzulegen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern, Änderungskündigungen). Dazu gehört in der Regel auch der Arbeitsplan, aus dem sich die Verteilung der Arbeitszeit ergibt.

6.3 Kug-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 007 und Kug 008)“ zu verwenden. Sie sind in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnstelle liegt. Die Vordrucke werden von der Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Sie sind auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de (vgl. Seite 3 dieses Merkblattes) in einem beschreibbaren Format eingestellt.

6.4 Ausschlussfrist

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

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

6.5 Kug-Anspruchszeitraum

Das Kurzarbeitergeld 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 Originalunterlagen nehmen, z.B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtschreiber, Akkordaufzeichnungen u.ä.

Sie kann außerdem, insbesondere im Zusammenhang mit der Prüfung der Voraussetzungen nach Nrn. 2.1 bis 2.4, sonstige Ermittlungen anstellen.

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

6.7 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße

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

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

6.8 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug

Der Agentur für Arbeit obliegt es zu prüfen, ob das Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Zur Ermöglichung eines maschinellen Datenabgleichs sind ihr mit dem Antrag auf Kug bestimmte individuelle Daten der Leistungsbezieher mitzuteilen.

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren Kug“.

6.9 Rechtsnatur des Kug

Das Kug ist nicht lohnsteuerpflichtig und stellt kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Auf Abschnitt D der „Hinweise zum Antragsverfahren Kug“ wird im Übrigen verwiesen.

6.10 Entscheidung; Rechtsbehelf

Hinsichtlich der Gewährung der Leistungen erhalten Sie einen schriftlichen Bescheid der Agentur für Arbeit. Gegen diese Entscheidung ist Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, die die Entscheidung getroffen hat.

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.

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 zu entnehmen, das Sie bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit erhalten.

Das Merkblatt steht auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de → Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Transfer-Kurzarbeitergeld zur Verfügung.

Das Sozialgesetzbuch und das Bundesdatenschutzgesetz schützen vor einer missbräuchlichen Erhebung und Verwendung persönlicher Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben.

Die von Ihnen erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit, um Ansprüche auf Kurzarbeitergeld (§§ 169 bis 182 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III) feststellen und auszahlen zu können. Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus § 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB I.

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

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

Übersicht Merkblätter

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

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 8 a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8 b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 8 c – Transferleistungen/Transferkurzarbeitergeld
- Merkblatt 8 d – 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 15 – Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 147a SGB III
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Merkblatt 20 – Arbeitslosengeld 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
Januar 2008

www.arbeitsagentur.de