



Die Ausführungen in diesem Merkblatt spiegeln
den Rechtsstand zum 01.01.2026 wider.

Merkblatt Kurzarbeitergeld (Merkblatt 8b)

Für Arbeitnehmende

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Hinweise	3
2.1 Operativer Service (OS)	3
2.2 Betriebe des Baugewerbes	3
2.3 Internet	3
3. Allgemeines; Voraussetzungen und Bezugsdauer	3
3.1 Allgemeines	3
3.2 Erheblicher Arbeitsausfall	4
3.3 Vermeidbarer Arbeitsausfall	4
3.4 Bezugsdauer	4
4. Tatbestände, die den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließen	5
4.1 Ausgeschlossene Personengruppen	5
4.2 Weitere Ausschlussgründe	5
4.3 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	5
4.4 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug	5
5. Höhe des Kurzarbeitergeldes, Anrechnung von Nebeneinkommen und steuerliche Behandlung	5
5.1 Höhe des Kug	5
5.1.1 Allgemeines	5
5.1.2 Soll-Entgelt	6
5.1.3 Ist-Entgelt	6
5.1.4 Pauschalierter monatliches Nettoentgelt	6
5.1.5 Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung	6
5.1.6 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte	6
5.1.7 Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)	7
5.1.8 Faktorverfahren	7
5.2 Nebeneinkommen	7
5.3 Steuerliche Behandlung	7



S1

6. Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit	8
6.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers	8
6.2 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug; strafrechtliche Verfolgung	8
6.3 Meldepflicht	8
6.4 Vermittlung in eine andere Arbeit	8
7. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung	8
7.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	8
7.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung	9
8. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft	9
8.1 Entscheidung und Rechtsbehelf	9
8.2 Auskunft	9
9. Transferkurzarbeitergeld	9
10. Datenschutz	9



S2

1. Vorwort

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

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

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

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

2. Hinweise

2.1 Operativer Service (OS)

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

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

2.2 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, des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus sowie des Gerüstbauhandwerkes nur in Form des Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) für wirtschaftlich bedingte und witterungsbedingte Arbeitsausfälle gewährt. Wenn in Betrieben des Baugewerbes die wirtschaftlich bedingte Kurzarbeit auch während der Schlechtwetterzeit fortgesetzt wird und/oder witterungsbedingte Arbeitsausfälle eintreten, sind für das Saison-Kug teilweise abweichende Anspruchsvoraussetzungen zu beachten.

Näheres können Sie dem **Merkblatt 8d – Saison-Kurzarbeitergeld** entnehmen.

2.3 Internet

Vordrucke und weitere Informationen zum Kug finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

→ Unternehmen → Finanzielle Hilfen und Unterstützung → Übersicht Kurzarbeitergeldformen → Kurzarbeitergeld

Unter www.arbeitsagentur.de können Sie unser umfassendes Online-Angebot von „**Meine eServices**“ sowie ein interessantes Informationsangebot aus allen Aufgabenbereichen der Bundesagentur für Arbeit nutzen.

3. Allgemeines; Voraussetzungen und Bezugsdauer

3.1 Allgemeines

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

- in dem Betrieb, in dem Sie tätig sind, ein erheblicher Arbeitsausfall eingetreten ist und die Agentur für Arbeit mit schriftlichem Bescheid anerkannt hat, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug nach den §§ 96 Absatz 1, 97 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) vorliegen,
- Sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen (dies gilt auch für den Fall, dass ein bisher befristetes Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll) oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen,
- Ihr Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- Sie nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind und
- Sie infolge des Arbeitsausfalls einen Entgeltausfall erleiden.



S3

3.2 Erheblicher Arbeitsausfall

Zu den Voraussetzungen nach **Ziffer 3.1 erster Punkt** gehört unter anderem, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist,
- nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

3.3 Vermeidbarer Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist nur dann unvermeidbar, wenn Arbeitgeber und gegebenenfalls Betriebsvertretung vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken.

Während des Bezuges von Kug muss der Betrieb sich laufend darum bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- bei **Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise** verhindert werden kann, soweit Ihre vorrangigen Urlaubswünsche der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen

oder

- bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Besteht in einem Betrieb eine Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Regelung nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar (§ 96 Absatz 4 Satz 4 SGB III).

Soweit im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit Arbeitszeitkonten geführt werden, sind die darin eingestellten Arbeitszeitguthaben vor beziehungsweise während der Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen. Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von Ihnen 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 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) genannten Zwecke bestimmt ist (Verwendung von Wertguthaben),
- zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit Ihrer geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt (das heißt Zeitguthaben ist auf jeden Fall bis zur Höhe von 10 Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit einzubringen),
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

3.4 Bezugsdauer

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

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

Die Bezugsdauer gilt für den Betrieb. Sie haben also nur solange Anspruch, wie die Gewährung von Kug im Betrieb zulässig ist und Sie insbesondere die Voraussetzungen der **Ziffer 3.1 zweiter bis fünfter Punkt** erfüllen.



4. Tatbestände, die den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließen

4.1 Ausgeschlossene Personengruppen

Kug wird Ihnen nicht gewährt, wenn Sie nicht arbeitslosenversicherungspflichtig als Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer beschäftigt sind. Beispiele hierfür sind:

- wenn Sie 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;
- wenn Sie in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
- wenn Sie eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

4.2 Weitere Ausschlussgründe

Vom Kug-Bezug sind Sie ausgeschlossen:

- wenn Sie an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen und Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn Ihnen diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird

oder

- während der Zeit, in der Sie Krankengeld beziehen.

Darüber hinaus sind Sie 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 Sie sich während des Bezugs von Kug trotz Belehrung über die Rechtsfolgen beharrlich weigern, im Rahmen einer beratenden und vermittlerischen Tätigkeit angemessen mitzuwirken.

4.3 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 Sie während des Anspruchszeitraumes erkranken)

und

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

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

4.4 Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug

Ihr Anspruch auf Kug ruht während der Zeit, für die Sie (auch nachträglich) einen Anspruch auf Altersrente (Vollrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (zum Beispiel Ruhegehaltsbezüge von Beamten und Beamten, die bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze gezahlt werden) zuerkannt bekommen. Solange Sie die Leistung noch nicht erhalten, wird Kug gewährt und später mit der Rentennachzahlung verrechnet.

5. Höhe des Kurzarbeitergeldes, Anrechnung von Nebeneinkommen und steuerliche Behandlung

5.1 Höhe des Kug

5.1.1 Allgemeines

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

- dem **pauschalierten Nettoentgelt** aus dem **Soll-Entgelt**

und

- dem **pauschalierten Nettoentgelt** aus dem **Ist-Entgelt**



S5

Das Kug wird in zwei unterschiedlich hohen **Leistungssätzen**

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmende, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmende, deren Ehegattin beziehungsweise Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 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 **Nettoentgeldifferenz** gewährt.

Bei der Berechnung der Nettoentgeldifferenz nach § 106 Absatz 1 SGB III bleiben binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit durch **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht.

5.1.2 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das Sie ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätten, soweit dieser Verdienst als beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff.) und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist.

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

5.1.3 Ist-Entgelt

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

5.1.4 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt

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

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

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent (Stand 2025)
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

5.1.5 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 gegebenenfalls 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.

5.1.6 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, dass das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (zum Beispiel 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 Sie mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz haben und dies durch eine entsprechende Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde.



S6

Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von Ihnen 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 beziehungsweise des Ehegatten oder Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehegattin beziehungsweise 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 im Sinne des § 32 Absatz 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

5.1.7 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 Ist-Entgelt**) die pauschalierten monatlichen **Nettoentgelte** unter Berücksichtigung der **Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der auf Ihrer elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogenannte **rechnerische Leistungssätze**). Sind Sie von der Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung betroffen, dann sind in der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ die Werte der Lohnsteuerklasse 0 zugrunde zu legen (§ 153 Absatz 4 SGB III). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen **Leistungssätzen** stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

Die Tabelle steht im Internet unter www.arbeitsagentur.de zur Verfügung (vergleiche **Ziffer 2.3**).

5.1.8 Faktorverfahren

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

Hinweis: Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „**Hinweisen zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und Transferkurzarbeitergeld (T-Kug) – Kug 006**“ im Internet unter www.arbeitsagentur.de

5.2 Nebeneinkommen

Erzielen Sie für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen **während des Bezuges von Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfendes Familienmitglied, ist das Ist-Entgelt (**Ziffer 5.1.3**) um dieses Entgelt zu erhöhen. Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, das heißt ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

Hinweis: Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Kug ergeben sich aus den „**Hinweisen zum Antragsverfahren konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) und Transferkurzarbeitergeld (T-Kug) – Kug 006**“ im Internet unter www.arbeitsagentur.de (vergleiche **Ziffer 2.3**)

5.3 Steuerliche Behandlung

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

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem zuständigen Finanzamt.



S7

6. Anzeige- und Meldepflicht, Vermittlung in andere Arbeit

6.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers

Sie sind verpflichtet, während des Bezugs von Kug alle Änderungen in Ihren Verhältnissen unaufgefordert anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Kug von Bedeutung sind.

Melden Sie daher bitte zum Beispiel jedes Nebeneinkommen (vergleiche **Ziffer 5.2**), das Sie im Kalendermonat erzielen, unverzüglich dem Lohnbüro und der Agentur für Arbeit. Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen. Melden Sie bitte ferner, wenn Sie Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (siehe auch **Ziffer 4.4**) beantragen.

Hinweis: Die vorsätzliche oder fahrlässige unvollständige oder unrichtige Angabe stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

6.2 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug; strafrechtliche Verfolgung

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

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

6.3 Meldepflicht

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

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

6.4 Vermittlung in eine andere Arbeit

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

7. Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

7.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

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

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

- 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt (brutto) und dem Ist-Entgelt (brutto)
- den Beitragssatz in der Krankenversicherung (Allgemeiner plus Zusatz-Beitragssatz), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose und ohne den Beitragsabschlag für Kinder) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

Die Beiträge trägt der Arbeitgeber allein.

Wenn Sie während oder nach dem Bezug von Kug erkranken, so entstehen Ihnen bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von Kug keine Nachteile. Auskünfte über die Berechnung und den Nachweis der Beiträge sowie über Leistungsansprüche erteilt die zuständige Krankenkasse.

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

Die für die Ausfallstunden zu entrichtenden Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen. Für das neben der Kug-Zahlung tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Beiträge wie bei regulärem Arbeitsentgelt.



S8

7.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Wurden Sie von der Agentur für Arbeit aufgrund der bestehenden Meldepflicht (vergleiche **Ziffer 6.3**) zur persönlichen Meldung aufgefordert und erleiden Sie hierbei einen Unfall, so melden Sie ihn sofort der Agentur für Arbeit und unterrichten Sie auch Ihren Arbeitgeber.

Es tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn Sie auf besondere Aufforderung der Agentur für Arbeit eine andere Stelle aufsuchen und hierbei einen Unfall erleiden.

Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden.

8. Entscheidung, Rechtsbehelf und Auskunft

8.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

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

Sollte der Arbeitgeber mit einer Entscheidung der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, so kann dieser 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 der Arbeitgeber Widerspruch erheben möchte. Er bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird. Kann dem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhält der Arbeitgeber einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den er Klage erheben kann. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage einzureichen ist, kann der mit dem Widerspruchsbescheid erteilten Rechtsbehelfsbelehrung entnommen werden.

8.2 Auskunft

Über weitere Einzelheiten erteilt Ihnen die Agentur für Arbeit gerne Auskunft. Dort können Sie auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften einsehen.

Auch das Lohnbüro Ihres Betriebes und die Betriebsvertretung (Betriebsrat) sind über die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug und seine Berechnung unterrichtet. Das ausführliche Merkblatt über die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug und über das Verfahren können Sie dort einsehen.

9. 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 über Transferleistungen (**Merkblatt 8c**) zu entnehmen, das Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de einsehen können.

10. 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 oder Ihren Arbeitgeber 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 beziehungsweise von einem hierzu beauftragten Befragungsinstitut kontaktieren lassen, um Sie um Teilnahme an einer freiwilligen Befragung



S9

(§ 282 Absatz 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) festzustellen und auszahnen zu können. Die notwendige Mitwirkung ergibt sich aus §§ 60 ff. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (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



S10