

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG VON KUG

Moderation: Kirsten Thelen

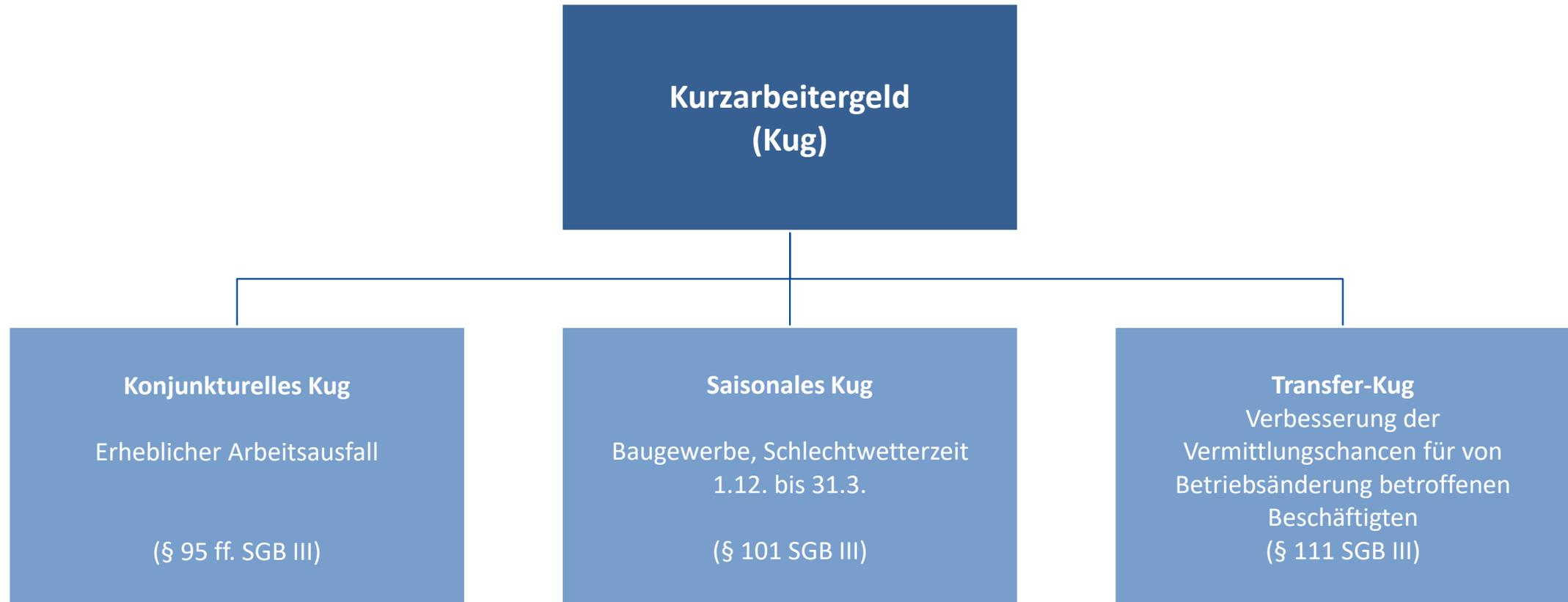
Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

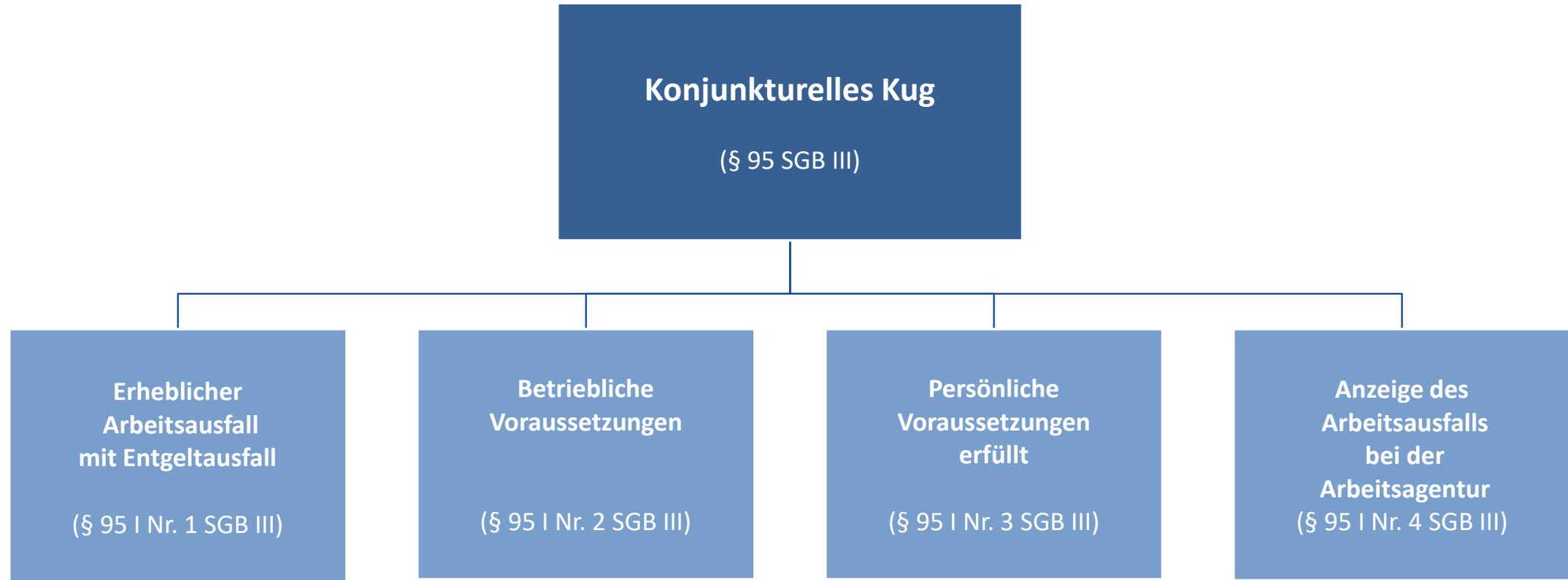
Mara Meyer

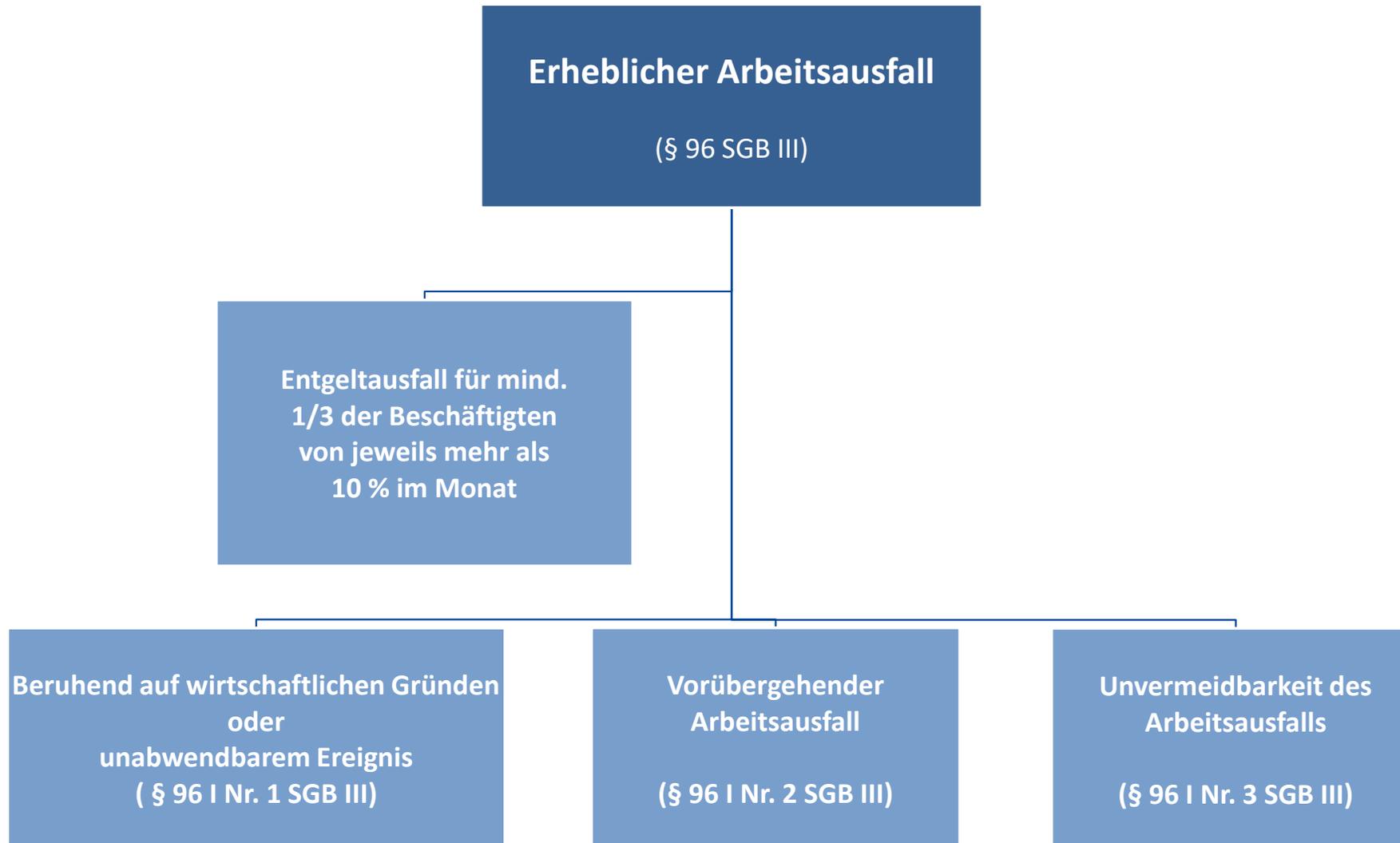
Webinar | 30. Januar 2025 |

Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück -
Emsland - Grafschaft Bentheim e.V.









- **Wirtschaftliche Gründe** sind für Arbeitsausfälle anerkannt, die insbesondere auf konjunkturellen oder strukturellen Störungen der Gesamtwirtschaftslage (d. h. allgemeine betriebsübergreifende Wirtschaftsprozesse) beruhen:
 - ❑ Hierzu **zählt nicht** die Absatzschwierigkeit eines Produkts aufgrund einer geänderten Nachfrage („Produkt ist aus der Mode gekommen“)
 - ❑ Zu den wirtschaftlichen Ursachen können auch **betriebliche Strukturveränderungen** (Beispiel: Umstellung der Produktion auf ein neues Produkt) zählen, wenn diese durch die **allgemeine wirtschaftliche Entwicklung** bedingt sind. Arbeitsausfall wegen strukturell bedingter Anpassungsmaßnahmen **in einzelnen Unternehmen** reicht hier grundsätzlich nicht aus.

- ❑ Auch **streikbedingter** Arbeitsausfall (z. B. Mangel an Rohstoffen, fehlende Absatzmöglichkeiten) kann eine „wirtschaftliche Ursache“ darstellen. Beachte aber § 160 SGB III, **kein** Kug bei Eingriff in einen laufenden Arbeitskampf.

Hinweis zu streikbedingtem Arbeitsausfall:

- Bei einem Arbeitsausfall in Betrieben, der **mittelbar** bspw. durch den Streik der GDL verursacht ist, ist die Gewährung von Kug möglich.
- Ein **Ruhen der Ansprüche** kommt nur in Frage, **wenn** die **betroffenen Arbeitnehmer von dem Arbeitskampf der Lokomotivführer profitieren** würden und die BA durch die Kug-Zahlung in Arbeitskämpfe eingreifen und so ihre Neutralitätspflicht verletzen würde.
- Bei Arbeitnehmern, die **keinerlei fachlichen Bezug** zu den von den Lokomotivführern **bestreikten Tarifverträgen** aufweisen, ist regelmäßig nicht davon auszugehen, dass sie Vorteile von dem Arbeitskampf hätten.

- Als **unabwendbar** relevant sind nur **verschuldensfreie** Ereignisse, z. B. Fabrikbrand durch Blitzschlag.
- **Kein** unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn z. B. Produktionsstätte wegen Nichtbeachtung von Sicherheitsvorschriften durch den Arbeitgeber zerstört wurde.
- Ein **witterungsbedingter** Arbeitsausfall kann nur dann relevant sein, wenn dies auf außergewöhnlichen Verhältnissen beruht, z. B. lang anhaltender strenger Frost, hohe Schneelage, Hochwasser.
- Ein unabwendbares Ereignis kann auch durch **behördlich oder behördlich anerkannte Maßnahmen** erfolgen (Lockdown, Ein- oder Ausfuhrverbote), die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

- Nach der Weisungslage liegt ein **vorübergehender Arbeitsausfall** nur vor, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalles (z. B. Art der Produktion, Rohstofflage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes) ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in „**absehbarer Zeit**“ wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. „Absehbare Zeit“ bedeutet spätestens bis zum Ende des möglichen Kug-Gewährungszeitraumes.
- Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges gegeben sein; **maximal 12 Monate**.
- Wird während des Bezuges von Kug festgestellt, dass keine Aussicht auf Beendigung der Kurzarbeit mehr besteht, so ist die Entscheidung über die Gewährung von Kug (§ 108 SGB III) von diesem Zeitpunkt an aufzuheben (§ 48 SGB X).

Nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall **nicht vermeidbar**, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z. B. Weihnachtsartikelgeschäft) oder ausschließlich auf betriebs-organisatorischen Gründen beruht (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 SGB III),
 - Ein **betriebsüblicher Arbeitsausfall** ist im Allgemeinen als regelmäßig wiederkehrend anzusehen, wenn
 - in den letzten drei aufeinanderfolgenden Jahren,
 - annähernd zur gleichen Zeit und aus den gleichen Gründen verkürzt gearbeitet wurde oder Entlassungen vorgenommen wurden und erneut Arbeitsausfall angezeigt wird.

- bei Gewährung von bezahltem **Erholungsurlaub** ganz oder teilweise verhindert werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III) oder
- bei der **Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen** ganz oder teilweise vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

- **Nicht einzufordern** sind nach der Fachlichen Weisung dagegen:
 - die **Freistellung von Zeitarbeitnehmern**, die im kurzarbeitenden Betrieb beschäftigt werden oder
 - das **Auslaufenlassen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen**.

Grundsatz:

Den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer ist der Vorrang vor einer Vermeidung des Arbeitsausfalls einzuräumen.

Weisungslage:

- **Keine** Verpflichtung, der Agentur für Arbeit im Rahmen der vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung bzw. Urlaubsliste **bis zu einem bestimmten Zeitpunkt** vorzulegen. Die Urlaubsplanung im Betrieb erfolgt nach **betriebsüblicher Praxis**.

- **Übertragener Urlaub aus dem Vorjahr** muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt des noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.
- Wenn der **laufende Urlaub** aus dem laufenden Kalenderjahr z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien bereits auf einen Zeitraum **festgelegt** ist, müssen diese Urlaubstage **nicht** vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

- Gibt es **keine Urlaubsplanung**, ist der Arbeitgeber **gegen Ende des laufenden Kalenderjahres** zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt des noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das nächste Kalenderjahr übertragen werden kann, **festzulegen**. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Grundsatz:

Die Nutzung von im Betrieb praktizierten Arbeitszeitschwankungen geht der Einführung von Kurzarbeit vor.

Weisungslage:

Es sind nur die Flexi-Regelungen maßgebend, von denen durch Vereinbarung auf betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Ebene auch **tatsächlich Gebrauch** gemacht wird.

Hierzu sollte ein Unternehmen vor der Einführung von Kurzarbeit dringend folgende Punkte beachten:

Seit dem 1. Juli 2023 verlangt die BA wieder den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden**, sofern entsprechende Regelungen im Betrieb vorhanden sind und der Arbeitgeber einseitig den Aufbau von „Minusstunden“ verlangen kann.

Ausnahme:

Es besteht **wirtschaftliche Unzumutbarkeit**, wenn entweder

- die kurzfristige **Liquidität** des Arbeitgebers durch die Vorfinanzierung von Minusguthaben **gefährdet** ist (Weisungslage der BA) oder
- das Minusguthaben im Ausgleichszeitraum **nicht** mehr in die neutrale Zone gebracht werden kann.

Das Gesetz fordert grundsätzlich nur den Abbau von **Arbeitszeitguthaben**, die nicht zu den „**geschützten Arbeitszeitguthaben**“ i. S. d. § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III gehören.

Dazu gehören:

- Zeitguthaben, die **ausschließlich** für eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt sind.
- Zeitguthaben, die den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigen.
- Zeitguthaben, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben (§ 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2, 4 und 5 SGB III).

Ein Arbeitnehmer verfügt über ein flexibles Arbeitszeitkonto. Das Volumen dieses Arbeitszeitkontos war in den zurückliegenden 12 Monaten unterschiedlich und lag bei maximal 150 Stunden und im Minimum bei 50 Stunden.

Lösung:

Da das Zeitguthaben in den 12 Monaten immer bei mind. 50 Stunden lag, ist in diesem Zeitvolumen das Konto geschützt und muss vor der Einführung von Kurzarbeit für diesen Arbeitnehmer **nicht** aufgelöst werden.

Praxistipp: Vor dem Beginn der Kurzarbeit in einem Betrieb/Betriebsteil sollten flexible Arbeitszeitkonten der betroffenen Arbeitnehmer im Vorfeld möglichst auf Null bzw. in das geschützte Zeitvolumen gebracht werden!

- Bestehen gemäß § 96 Abs. 4 SGB III geschützte Arbeitszeitguthaben, werden diese mit den höchstmöglichen Minusstunden **saldiert**.
- Bei Gleitzeitkonten, über die **ausschließlich die Arbeitnehmer verfügen, kann nicht verlangt werden**, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung oder Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden. Etwas anderes gilt, wenn das Zeitguthaben nicht der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entspricht.

- Die BA weist darauf hin, dass immer zu prüfen ist, ob die Änderungen aus Anlass der (geplanten) Kurzarbeit getroffen wurden. Insofern spielt der zeitliche Faktor zwar eine Rolle, eine allgemeine Aussage zu einem **bestimmten Zeitrahmen** vor Einführung der Kurzarbeit **lässt sich aber nicht pauschal treffen** und ein solcher ist auch nicht gesetzlich geregelt.
- Wird eine Arbeitszeitkontenregelung zu Lasten der BA **aus Anlass der Einführung von Kurzarbeit** geändert, so ist diese Änderung gegenüber der BA unwirksam.
- Grundsätzlich unschädlich sind Änderungen, die vor dem Eintritt des die Kurzarbeit auslösenden Ereignisses und unabhängig von Planungen zur Einführung der Kurzarbeit getroffen wurden. Hierfür ist aber immer eine **Prüfung und Entscheidung im Einzelfall erforderlich**.

Nach § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III kann Kug gewährt werden, wenn im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum)

- mindestens **1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer** von einem Entgeltausfall betroffen sind, und zwar
- mit jeweils **mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts**.

Soweit diese Kriterien erfüllt sind, können auch Arbeitnehmer mit einem Entgeltausfall von bis zu 10 % Kug erhalten.

Folgende Punkte sind hierbei wesentlich:

- Als „**Betrieb**“ gilt auch eine „**Betriebsabteilung**“, vgl. § 97 SGB III.
Definition: Arbeitsgruppe mit eigener technischer Leitung und eigenem Betriebszweck, z. B. Lackiererei eines Kfz-Herstellers.
- Bei der Ermittlung des „Drittels“ erfolgt **keine Abrundung** (z. B. $1/3$ von 19 Arbeitnehmern sind nicht 6, sondern 7 Arbeitnehmer).
- Bei der Berechnung des Drittels sind alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die mind. an einem Tag des Gewährungszeitraumes einen im Betriebsplan vorhandenen Arbeitsplatz besetzen.
 - Dazu zählen z. B. erkrankte, beurlaubte und geringfügig Beschäftigte.
 - Dazu zählen **nicht** Auszubildende und Arbeitnehmer während der Elternzeit.

Bei der Berechnung des Drittels zählen auch die Arbeitnehmer mit, die

- **erkrankt und beurlaubt waren**, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 v. H. erlitten hätten,
- zur Vermeidung des Arbeitsausfalls **Zeitguthaben eingebracht** haben und daher nicht von einem Entgeltausfall von mehr als 10 v. H. betroffen sind,
- aufgrund einer **innerbetrieblichen Umsetzung** oder eines außerbetrieblichen Verleihs nicht von einem Entgeltausfall von mehr als 10 v. H. betroffen sind,
- **im Anspruchszeitraum ausgeschieden oder eingestellt** wurden, wenn infolge des Arbeitsausfalls ihr persönlicher Entgeltausfall mehr als 10 v. H. des Bruttoarbeitsentgelts für die Dauer des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses betrug.

Bei der Überprüfung des Entgeltausfalls von mehr als 10 % im Abrechnungsmonat findet **keine** Begrenzung durch die BBG zur Arbeitslosenversicherung statt.

Zum Überprüfungsverfahren:

In der zum Leistungsantrag gehörenden Kug-Abrechnungsliste wird das Soll- und das Ist-Entgelt eingetragen. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen den beiden Entgelten jeweils mehr als 10 %, sind die Mindestvoraussetzungen des § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III für den einzelnen Arbeitnehmer erfüllt.

- Die **betrieblichen** Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb/Betriebsteil regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, § 97 SGB III.
- Die **persönlichen** Voraussetzungen sind erfüllt, wenn
 1. der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige – nicht geringfügige – 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 Kug-Bezug ausgeschlossen** ist, z. B. ab Regelaltersgrenze, Bezug einer Altersrente als Vollrente (§ 107 Abs. 2 SGB III) oder während des Bezugs von Krankengeld, § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III.

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

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

Hierzu gibt es – wie beim Arbeitslosengeld – zwei Leistungssätze:

- Erhöhter Leistungssatz von **67 %** für Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Kind;
- allgemeiner Leistungssatz von **60 %** für die übrigen Arbeitnehmer.

- **Soll-Entgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III.
- **Ist-Entgelt** ist das in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile einschl. Mehrarbeitsvergütung (!), § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III.

Bei der Ermittlung des Soll- und des Ist-Entgelts bleiben Einmalzahlungen außer Betracht, § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III.

Die pauschalierten Nettoentgelte für das Kug sind in einer Verordnung des Bundesarbeitsministeriums aufgeführt (im Internet z. B. unter www.arbeitsagentur.de unter „Kurzarbeitergeld“).

Nebentätigkeit

- Entgelt aus einer **vor Beginn der Kurzarbeit** aufgenommenen (auch im Bereich der Selbständigkeit liegenden) Nebentätigkeit ist nicht zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn sich dieses Arbeitseinkommen während der Kurzarbeit erhöht.
- Entgelt aus einer **während des Bezuges von Kurzarbeitergeld** aufgenommenen (auch im Bereich der Selbständigkeit liegenden) Nebentätigkeit ist dem Ist-Entgelt in voller Höhe hinzuzurechnen (§ 106 Abs. 3 SGB III).
- Arbeitnehmer haben einen schriftlichen Nachweis über die Höhe des Nebeneinkommens zu führen, der dem Leistungsantrag beizufügen ist.

Ein Arbeitnehmer mit einem Kind, Steuerklasse III, hat im Kalendermonat ein Soll-Entgelt von 2.500,00 €. Im Rahmen von Kurzarbeit wird seine Arbeitszeit halbiert, das Ist-Entgelt beträgt noch 1.250,00 €.

Bei Leistungssatz 1 (67 %) ergibt sich aus der Kug-Abrechnungstabelle für 2025 folgendes Kug:

2.500,00 € – rechnerischer Leistungssatz = 1.340,00 €

1.250,00 € – rechnerischer Leistungssatz = 675,36 €

664,64 €

Ergebnis: Der Arbeitnehmer erhält neben dem steuer- und beitragspflichtigen Entgelt von 1.250,00 € für die verbliebene Arbeitsleistung ein für ihn abgabefreies Kug in Höhe von 664,64 €.

Progressionsvorbehalt beachten!

Die Kug-Abrechnungstabelle ist begrenzt auf die BBG zur Arbeitslosenversicherung. Dies hat erhebliche Auswirkungen für Besserverdienende bzgl. des von der BA erstattungsfähigen Kug:

Ein Arbeitnehmer mit einem Kind, Steuerklasse III, hat ein Soll-Entgelt von 9.000,00 €. Wegen Kurzarbeit beträgt das Ist-Entgelt im Anspruchszeitraum 4.000,00 €. Bei Leistungssatz 1 ergeben sich folgende Werte (Werte 2025!):

8.050,00 € (Max.-Wert)	– rechnerischer Leistungssatz =	3.490,26 €
4.000,00 €	– rechnerischer Leistungssatz =	<u>1.986,78 €</u>
		1.503,48 €

Ergebnis: Der Arbeitnehmer erhält neben seinem steuer- und beitragspflichtigen Entgelt von 4.000,00 € Kug von der BA nur in Höhe von 1.503,48 €. Der Differenzbetrag zwischen 9.000,00 € und 8.050,00 € (= 950 €) ist also **nicht** durch refinanzierbares Kug abgedeckt.

- Die maximale Leistungsdauer beträgt nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III dauerhaft **12 Monate**.
 - Aber: Die Bundesregierung kann aufgrund einer unbefristeten Verordnungs-ermächtigung die mögliche Bezugsdauer für Kug auf maximal 24 Monate ausweiten (§ 109 Abs. 4 SGB III). Hiervon wurde durch die „Dritte Kurzarbeitergeld-bezugsdauerverordnung“ am 18.12.2024 Gebrauch gemacht (dazu gleich).
- Die Bezugsfrist beginnt mit dem 1. Kalendermonat, für den Kug im Betrieb gezahlt wird.
- Soweit im Betrieb für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens **einem Monat** kein Kug gewährt wird, verlängert sich die Bezugsfrist um diesen Zeitraum.
- Kug kann erneut für die **volle** Bezugsdauer beansprucht werden, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kug gewährt worden ist, **drei Monate** vergangen sind, § 104 Abs. 3 SGB III.

■ **Achtung:**

Der Beginn der Kurzarbeit in dem Betrieb/Betriebsteil legt die Bezugsdauer von 12 Monaten fest. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. erst nach 3 Monaten wegen Abbaus eines Zeitkontos in die Kurzarbeit einbezogen wird, erhielte er refinanzierbares Kug nur für den Zeitraum von max. 9 Monaten.

- **Seit dem 01.01.2025** gilt eine Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf **24 Monate**. Die Verlängerung der Bezugsdauer ist **bis zum 31.12.2025 befristet**.
- Ab dem **01.01.2026** gilt wieder die gesetzliche Höchstbezugsdauer von **12 Monaten**. Betriebe, die bis zum 31.12.2025 die verlängerte Bezugsdauer von 24 Monaten nicht vollständig ausgeschöpft haben, können ab dem 01.01.2026 nur dann weiterhin Kurzarbeitergeld beziehen, **wenn sie die reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten noch nicht erreicht haben**.
- Die **seit Januar 2024** von Kurzarbeit betroffenen Betriebe können aufgrund der Verlängerung die Kurzarbeit in ihrem Betrieb **längstens bis zum 31.12.2025** fortführen.

- Betriebe, die schon **seit Herbst/Winter 2023** von der Kurzarbeit betroffen sind, haben die Möglichkeit, nach einer Unterbrechung der Kurzarbeit von nicht mehr als zwei zusammenhängenden Monaten diese wiederaufzunehmen.
- In beiden Fällen ist eine **(Verlängerungs-)Anzeige** durch den Arbeitgeber erforderlich, in der der erhebliche Arbeitsausfall **erneut begründet** wird. Dabei sind auch die **voraussichtliche Dauer der Verlängerung** sowie **Änderungen seit der letzten Anzeige** darzulegen. Ferner muss die weitere **Betriebsvereinbarung** mit dem Betriebsrat bzw. müssen die weiteren Einzelvereinbarungen mit den Beschäftigten vorgelegt werden.

Bei Kurzarbeit sind folgende beitragsrechtliche Besonderheiten zu beachten:

- Für das entsprechend der reduzierten Arbeitszeit verkürzte Bruttoentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – wie gewohnt – die Beiträge je zur Hälfte.
- Für die **Ausfallstunden** bemessen sich die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (**ohne** Arbeitslosenversicherung!) nach einem fiktiven Arbeitsentgelt. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch **80 %** des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und Ist-Entgelt, vgl. § 163 Abs. 6 SGB VI.
- Diese Beiträge auf die Ausfallstunden hat der Arbeitgeber abzuführen und **alleine** zu tragen, vgl. § 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI.

Ein Arbeitnehmer mit einem Kind und einem „planmäßigen“ monatlichen Entgelt von 3.000,00 € im Abrechnungsmonat (= Soll-Entgelt) erhält wegen Kurzarbeit ein verbleibendes Entgelt (= Ist-Entgelt) von 2.000,00 €.

Basis für die Beitragsberechnung ist 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt, also 800,00 €. Daraus ergeben sich folgende Beitragszahlungen:

Rentenversicherung (18,6 %)	= 148,80 €
Krankenversicherung (17,1 %*)	= 136,80 €
Pflegeversicherung (3,6 %)	= <u>28,80 €</u>
	314,40 €

Dieser Beitrag ist **allein vom Arbeitgeber** zu tragen.

* Unterstellter Zusatzbeitrag von 2,5 %

Gegenüber der Arbeitsverwaltung müssen folgende Verfahrensregelungen nach § 99 SGB III beachtet werden:

- Der Arbeitsausfall muss bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, **schriftlich oder elektronisch** durch den Arbeitgeber oder Betriebsrat **angezeigt werden**. Hierfür gibt es Anzeigenvordrucke der Arbeitsagenturen.
 - ☐ Auch ein per **Fax** oder eine **eingescannte sowie unterschriebene** und **per E-Mail** übersandte Anzeige genügt der Schriftform (Amtliche Vordrucke im Internet).
 - ☐ Die Kug-Anzeige kann auch elektronisch über **eServices** erstattet werden.
- Mit der Anzeige müssen die Voraussetzungen zum Bezug von Kug glaubhaft gemacht werden.

- Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Stellungnahme der Anzeige beizufügen. Fehlt die Stellungnahme der Betriebsvertretung in der Anzeige, kann diese nachgeholt werden.
- Die Gewährung von Kug ist frühestens ab dem Kalendermonat möglich, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit am Betriebssitz eingegangen ist.
- Die Agentur für Arbeit hat dem Anzeigenden **unverzüglich** einen **vorläufigen** Bescheid darüber zu erteilen, ob nach den vorgelegten Unterlagen die Voraussetzungen zur Gewährung von Kug erfüllt sind.

Zur **Gewährung von Kug** sind folgende Verfahrensregelungen wesentlich:

- Die Berechnung und Auszahlung des Kug erfolgt zunächst durch den Arbeitgeber.
- Die Erstattung dieser Leistungen hat der Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit **schriftlich oder elektronisch** zu beantragen, § 323 Abs. 2 SGB III.
- Antragstellung und Abrechnung ist **elektronisch über KEA** möglich (KEA ist eine volldigitalisierte und sichere Übergabemöglichkeit von Kug-Anträgen einschließlich der Abrechnungslisten aus einer zertifizierten Lohnabrechnungssoftware).
- Antragstellung und Abrechnung ist über **eServices nicht möglich**.

■ Wichtig:

Das Kug ist für den jeweiligen Anspruchszeitraum innerhalb einer **Ausschlussfrist von 3 Monaten** zu beantragen, § 325 Abs. 3 SGB III. Insoweit können also **nicht** mehrere Monate zusammengefasst werden; vielmehr ist die Ausschlussfrist bei jedem einzelnen Abrechnungsmonat zu beachten (so auch BSG, Urteil vom 5. Juni 2024 – B 11 AL 1/23 R).

- In der **Arbeitslosenversicherung** wird bei späterer Arbeitslosigkeit des Kug-Beziehers für die Zeiten des Arbeitsausfalls das Arbeitsentgelt berücksichtigt, das der Betreffende ohne den Arbeitsausfall und ohne Mehrarbeit erzielt hätte, § 131 Abs. 3 Nr. 1 SGB III. Damit treten – abgesehen von der Nichtberücksichtigung von Mehrarbeit – **keine** wesentlichen Änderungen in der Leistungsberechnung gegenüber dem Vollzeitbeschäftigten auf.
- In der **Rentenversicherung** baut der Arbeitnehmer für die Ausfallzeit Rentenansprüche auf der Basis **80 %** des Vollzeitentgelts auf. Hier besteht also gegenüber dem Vollzeitbeschäftigten ein zwanzigprozentiger Nachteil im Rentenaufbau.

Bei **Krankheit eines Arbeitnehmers** ist hinsichtlich der Auswirkungen auf das Kug zu unterscheiden, wann die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist und ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Hieraus ergeben sich vier mögliche Fallkonstellationen:

■ **Erkrankung des Arbeitnehmers vor Beginn des Kug-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

- Der Arbeitnehmer erhält **für die Zeit**, die **noch gearbeitet** wird, vom Arbeitgeber **Entgeltfortzahlung** (Kurzlohn) (§ 4 Abs. 3 EFZG).
- Der Arbeitnehmer erhält **für die Zeit des Arbeitsausfalls** von der **Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe des Kug** (§ 47b Abs. 4 SGB V), das der **Arbeitgeber** kostenlos errechnen und **auszahlen muss**. Er erhält die **Erstattung** des Krankengeldes **auf Antrag** von der Krankenkasse.

- **Erkrankung des Arbeitnehmers vor Beginn des Kug-Anspruchs bei ausgelaufenem / von Anfang an nicht bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung**
 - Der Arbeitnehmer erhält **normales Krankengeld von der Krankenkasse**, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung errechnet (§ 47 SGB V).

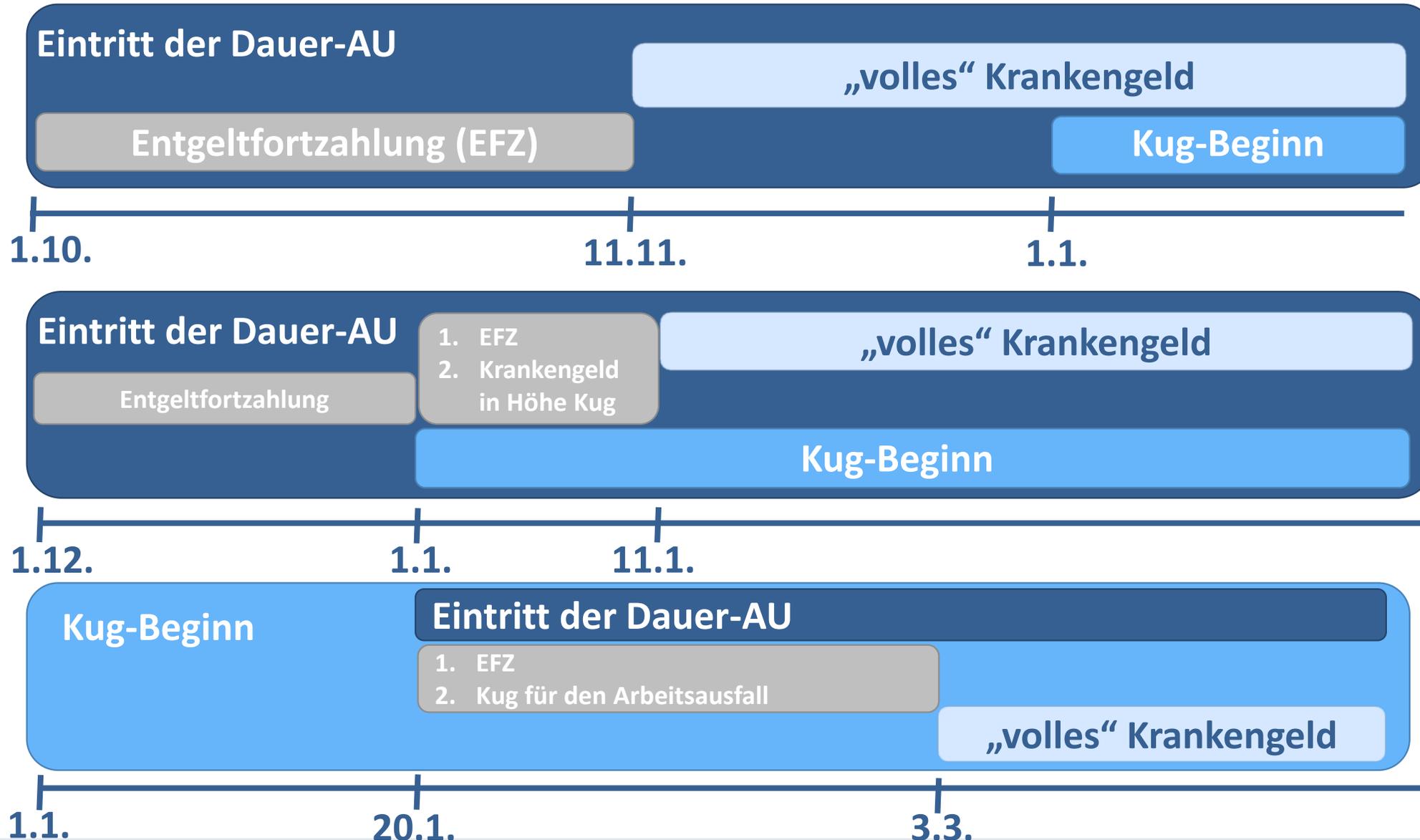
- **Erkrankung des Arbeitnehmers während der Dauer des Kug-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung**
 - Der Arbeitnehmer erhält **für die Zeit, die noch gearbeitet** wird, vom Arbeitgeber **Entgeltfortzahlung** (Kurzlohn) (§ 4 Abs. 3 EFZG).
 - Der Arbeitnehmer erhält **für die Zeit des Arbeitsausfalls Kug** (§ 98 Abs. 2 SGB III), das der Arbeitgeber errechnen und auszahlen muss und ihm später von der BA erstattet wird.

- Erkrankung des Arbeitnehmers während der Dauer des Kug-Anspruchs bei ausgelaufenem / von Anfang an nicht bestehendem Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**
 - Der Arbeitnehmer erhält **normales Krankengeld von der Krankenkasse**, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung und vor Eintritt des Arbeitsausfalls errechnet (§ 47b Abs. 3 SGB V).

Hinweis:

Damit Anspruch auf Kug besteht, muss die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG) **während des Kug-Bezugs** eingetreten sein.

- ❑ Kug wird gemäß § 325 Abs. 3 SGB III (im Gegensatz zur früheren täglichen Abrechnung) jeweils für den Kalendermonat als Anspruchszeitraum (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt.
- ❑ Wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum (also auch an dem Tag, an dem dieser beginnt) eintritt, gilt die Arbeitsunfähigkeit somit als während des Kug-Bezugs eingetreten.



Zuletzt gab es während der **Covid-19-Pandemie** diverse Sonderregelungen zur Kurzarbeit, die mittlerweile alle ausgelaufen sind:

- **Erstattung** der Sozialversicherungsbeiträge zu **100 %**; später dann zu **50 %**
- **erleichterter Kug-Zugang** durch Reduzierung des Mindestquorum: Entgeltausfall bei mindestens 10 % (statt 1/3) der Arbeitnehmer ist ausreichend
- **kein Vorrang** flexibler Arbeitszeitkonten vor Kug; insbesondere **Verzicht** auf den Aufbau **negativer Arbeitszeitsalden**
- **Öffnung** des Kug für die **Zeitarbeit**
- **Keine Anrechnung von Hinzuverdienst** aus einer während des Kug-Bezugs aufgenommenen entgeltgeringfügigen Beschäftigung auf das Ist-Entgelt
- **Erhöhte Kug-Sätze**: 70 % / 77 % ab dem 4. Bezugsmonat und 80 % / 87 % ab dem 7. Bezugsmonat
- **verlängerte Kug-Bezugsdauer** auf maximal **24 Monate**



VIELEN DANK!