

# Livestream Kurzarbeitergeld

In Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg  
der Bundesagentur für Arbeit



# Konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug)



**Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion  
Baden-Württemberg

bringt weiter.

# Ziele

---

- **Präventive Arbeitsmarktpolitik**
- **Vermeidung von Entlassungen eingearbeiteter Kräfte**
- **Erhalt der Arbeitsplätze bei vorübergehendem Arbeitsausfall**
- **Erhalt des funktionsfähigen Betriebes**
- **Teilweiser Ersatz des Entgeltausfalls**
- ***Neu: Abmilderung/Reaktion auf Unwägbarkeiten und Auswirkungen von COVID-19 (Gesetzesentwurf-VO)***

# Gesetzesentwurf-VO: Abmilderung/Reaktion auf Unwägbarkeiten und Auswirkungen von COVID-19

- **§ 109 Abs. 5 SGB III (n.F.) – Verordnungsermächtigung (befristet bis 31.12.2020)**
  - **§109 Abs. 5 Nr. 1 SGB III: Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %**
  - **§ 109 Abs. 5 Nr. 2 SGB III: Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden**
  - **§ 109 Abs. 5 Nr. 3 SGB III: Teilweise oder vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.**
  
- **§ 11a ANÜ-G (n.F.) - Verordnungsermächtigung (befristet bis 31.12.2020)**
  - **Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer**

# Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

## Einführung von Kurzarbeit

**Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden.**

- **durch Tarifvertrag,**
- **durch Betriebsvereinbarung,**
- **durch Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag**
- **durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern (Änderungskündigung)**

**Hinweis: Wurden bestehende Vorschriften bei der Einführung von Kurzarbeit nicht beachtet, so besteht gemäß § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt**

# Kug-Anspruch Voraussetzungen

---

Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) besteht bei:

- erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
  - wirtschaftliche Ursachen/ unabwendbares Ereignis
  - vorübergehend
  - unvermeidbar
  - > 10% Entgeltausfall bei mindestens 10% (*neu*) der Beschäftigten
  
- Erfüllen der betrieblichen Voraussetzungen
  
- Erfüllen der persönlichen Voraussetzungen
  
- Anzeige des Arbeitsausfalls

# Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

## Entgeltausfall

- Mit dem Arbeitsausfall muss zwingend auch ein Entgeltausfall verbunden sein. Der Entgeltausfall entspricht der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt (fiktive Arbeitszeit ohne Kurzarbeit) und dem Ist-Entgelt (verkürzte Arbeitszeit) nach § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III.
- Zu prüfen ist daher, ob und inwieweit Entgeltansprüche bestehen (z.B. Mutterschutzgesetz, tarifvertragliche Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge - siehe auch arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit).
- Werden trotz des eingetretenen Arbeitsausfalls Entgeltansprüche geschuldet oder basiert der Entgeltausfall auf anderen als den in § 96 Abs. 1 Nr. 1 genannten Gründen, kann KUG nicht gewährt werden.

# Wirtschaftliche Ursachen

---

- **Auswirkungen von Konjunkturschwankungen**
  - Auftragsmangel
  - Absatzschwierigkeiten
  
- **Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen**
  - Störung der Lieferketten (Engpass, Ausfälle)
  
- **Betriebliche Strukturveränderungen**
  - durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt
  - nicht allein auf betriebsorganisatorische Gründe zurückzuführen

# Unabwendbares Ereignis

- Ereignis, das bei Beachtung angemessener und vernünftigerweise zu erwartender Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist.
- Beispiele:
  - behördlich angeordnete oder anerkannte Maßnahmen (z.B. durch das Corona-Virus)
  - Fabrikbrand durch Blitzschlag
  - Wasserrohrbruch im Kaufhaus
  - außergewöhnliche Witterungsverhältnisse
  - Politische Entscheidungen (in Deutschland/ der EU) gegenüber anderen Staaten (Wirtschaftsembargo)

# Vorübergehender Arbeitsausfall

---

**Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn**

- **mit gewisser Wahrscheinlichkeit,**
- **in absehbarer Zeit**
- **der Übergang zur Vollarbeit**

**möglich ist.**

# Vermeidbarer Arbeitsausfall (Kug-Ausschluss)

- Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der
  - überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z.B. Freizeitpark, Eisdieler)
  - ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)
  
- Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn Arbeitsausfall dem Betriebsrisiko zuzuordnen ist (z.B. *bisher Zeitarbeit*)
  
- *Neu: Kug kann bis 31.12.2020 auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gewährt werden (Gesetzesentwurf-VO)*

# Vermeidbarer Arbeitsausfall (Kug-Ausschluss)

Als wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen gelten u. a. :

- Abbau von Arbeitszeitguthaben / Urlaub
- Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
- Umsetzung von Arbeitnehmern
- Aufräum-, Instandsetzungsarbeiten
- Arbeit auf Lager
- *Neu: Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird vorübergehend verzichtet. (Gesetzesentwurf-VO)*

# Mindesterfordernis

- **Das Mindestefordernis ist erfüllt, wenn im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 10 % der im Betrieb Beschäftigten (Neu: Gesetzesentwurf-VO)**

## Entgeltausfall

- **Mit dem Arbeitsausfall muss zwingend auch ein Entgeltausfall verbunden sein. Der Entgeltausfall entspricht der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt (fiktive Arbeitszeit ohne Kurzarbeit) und dem Ist-Entgelt (verkürzte Arbeitszeit) nach § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III.**
- **Zu prüfen ist daher, ob und inwieweit Entgeltansprüche bestehen (z.B. Mutterschutzgesetz, tarifvertragliche Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge - siehe auch arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit).**
- **Werden trotz des eingetretenen Arbeitsausfalls Entgeltansprüche geschuldet oder basiert der Entgeltausfall auf anderen als den in § 96 Abs. 1 Nr. 1 genannten Gründen, kann KUG nicht gewährt werden.**

# Betriebliche Voraussetzungen

---

- **Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers**
  
- **Betrieb oder Betriebsabteilung**
  
- **Merkmale für Betriebsabteilung:**
  - **eigene Leitung**
  - **eigener arbeitstechnischer Zweck / Hilfszweck**
  - **geschlossene Arbeitsgruppe**
  - **eigene Arbeitsmittel**
  - **räumliche Trennung vom übrigen Betrieb**

# Persönliche Voraussetzungen

- **Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung**
- **Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung / Studium möglich**
- **Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst**
- **nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen**

Kug wird nicht gewährt an Arbeitnehmer/-innen, die

- nicht arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind, z. B. Arbeitnehmer/-innen, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats;
- während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist;
- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen;
- die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.
- während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen

# Kug - Anzeige (Verfahren)

## Anzeige über Arbeitsausfall

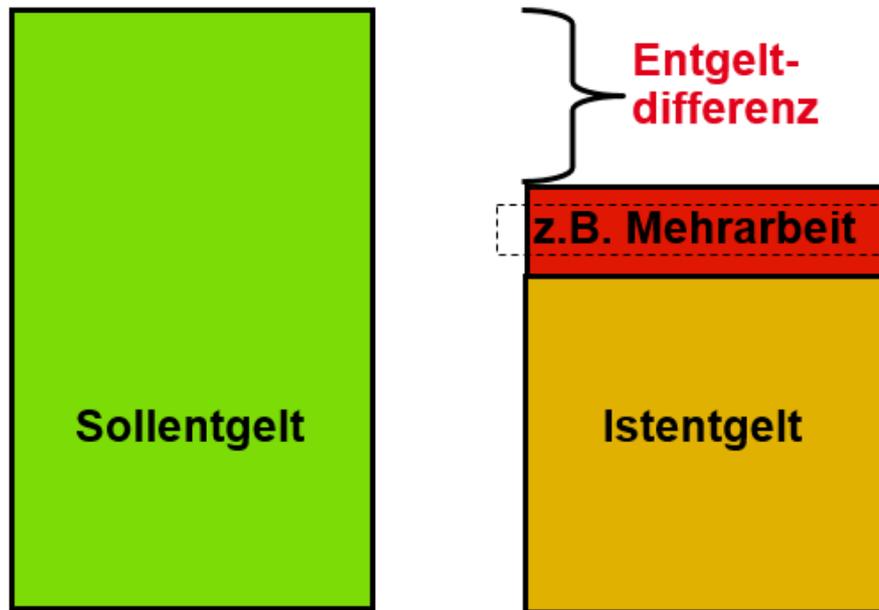
- Nutzung [eServices](#)
- Schriftform
- zuständig: Operativer Service der Agentur für Arbeit am Betriebsitz
- Eingang spätestens am Letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- auch durch die Betriebsvertretung möglich

# Bezugsfrist

---

- **Regelbezugsfrist: aktuell 12 Monate (§ 104 SGB III)**

# Höhe; Entgelt-differenz



# Höhe; Sollentgelt

- **beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte**
- **bei vorübergehend kollektivrechtlicher Beschäftigungssicherungsvereinbarung mit abgesenkter Arbeitszeit gilt das vorher vereinbarte Niveau**
- **Bestandteile u.a.**
  - **Bruttoarbeitsentgelt**
  - **vermögenswirksame Leistungen**
  - **Anwesenheitsprämien**
  - **Leistungs- und Erschwerniszulagen**
  - **weitere steuer- und versicherungspflichtige Zulagen**

**Aber:** ohne Entgelte für Mehrarbeit und ohne einmalig gezahltes Entgelt (Urlaubs- / Weihnachtsgeld)

# Höhe; Istentgelt

- **tatsächlich erzielt**es Arbeitsentgelt im Kalendermonat **einschließlich**
  - Entgelte für Feiertage und Urlaub
  - Entgelte für Mehrarbeit
  - Einkommen aus während des Kug-Bezuges aufgenommenen Nebentätigkeiten

**aber ohne**

  - einmalig gezahlte Arbeitsentgelte (z.B. Urlaubsgeld)
- **fiktive Erhöhung** bei Entgeltausfall aus anderen als wirtschaftlichen Ursachen, z.B.
  - unbezahlte Arbeitszeiten
  - Krankengeld nach Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs

# Höhe Kug

- **Teilweiser Ausgleich der Nettoentgeltdifferenz im Kalendermonat.**
- **Davon:**
  - **67 % für Arbeitnehmer, die mind. 0,5 Kinderfreibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen haben**
  - **60 % für die übrigen Arbeitnehmer**

# Sozialversicherung

---

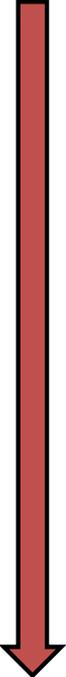
- **Beitragsentrichtung für Zeiten des Arbeitsausfalls allein durch Arbeitgeber**
  - **Beiträge zur KV, RV und PV**
  
- **Neu: Gesetzesentwurf-VO :**  
**Die Sozialversicherungsbeiträge sollen den Arbeitgebern bis zu 100% erstattet werden.**

# Kug - Leistungsantrag (Verfahren)

---

- **Antrag mit Abrechnungsliste**
- **Ausschlussfrist 3 Kalendermonate**
- **Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird**
- **zuständig:  
Operativer Service der Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle**

# Ablauf der Kurzarbeit und Unterstützung durch die Agentur für Arbeit

Ablauf der Kurzarbeit im Betrieb		Unterstützung durch die Agentur für Arbeit
Entscheidung über Kurzarbeit im Betrieb		Beratungsangebot
Ankündigung und Vereinbarungen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern / Betriebsrat		
Anzeige der Kurzarbeit in der Agentur für Arbeit		Grundsatzprüfung und Entscheidung (Anzeigenprüfung und Leistungsberatung)
Berechnung des Kurzarbeitergeldes, ggf. durch Steuerbüro (Lohnrechnung)		
Auszahlung des geminderten Lohnes zusammen mit dem Kurzarbeitergeld an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		
Beantragung des vorauslagten Kurzarbeitergeldes mit dem Leistungsantrag (monatlich nachträglich, spätestens innerhalb von 3 Monaten)		vorläufige Leistungsgewährung/-auszahlung
Abschluss der Kurzarbeit, Übergang zur Vollarbeit		
Prüfung der Abrechnungen durch die Agentur für Arbeit		Erstellung des Schlussbescheides (endgültige Entscheidung) mit ggf. Korrektur des gewährten Kurzarbeitergeldes

# Kug-Erklärvideos zur Beantragung von Kurzarbeitergeld

- [Kurzarbeitergeld – Teil 1: Voraussetzungen](#)
- [Kurzarbeitergeld – Teil 2: Verfahren](#)
- Hinweis: Die geplanten gesetzlichen Änderungen sind in den Erklärvideos noch nicht eingearbeitet.
- Informationen über die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld (KUG) und Videoanleitungen gibt es [online](#) unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Vielen Dank, dass Sie uns gefolgt sind!  
Für weitere Streams abonnieren Sie diesen Kanal.

Ihre IHK Region Stuttgart - [www.stuttgart.ihk.de](http://www.stuttgart.ihk.de)

