

# **Kurzarbeitergeld (Kug)**



**Bundesagentur für Arbeit**

## **Anspruchsvoraussetzungen - § 95 SGB III**

---

- **Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**
- **Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen**
- **Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen**
- **Anzeige des Arbeitsausfalls**

# Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 Abs. 1 SGB III)

---

- **Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen (Einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen, verursacht durch eine allgemeine wirtschaftliche Entwicklung)**
- **oder**
- **auf einem unabwendbaren Ereignis**
- Arbeitsausfall ist vorübergehend
- Arbeitsausfall ist unvermeidbar
- Mindesterfordernisse liegen vor

## Wirtschaftliche Ursachen

---

- Auftragsmangel (Umsatzrückgänge z. B. im Handel und bei Ärzten sind allein nicht ausreichend, Einzelfallprüfung)
- Fehlende Betriebs- oder Werkstoffe
- Betriebliche Strukturveränderungen (bedingt durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, nicht ausschließlich betriebsorganisatorischer Natur)

## Unabwendbares Ereignis



- Unglücksfall, der nicht durch eine Versicherung abgedeckt ist (z.B. Hochwasser)
- Außergewöhnliche Witterungsverhältnisse
- Behördlich veranlasste oder anerkannte Maßnahme, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten ist (z.B. Einschränkungen der Energieversorgung, Straßensperrungen oder behördliche Baumaßnahmen)

# Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 Abs. 1 SGB III)

---

- Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen (Einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen, verursacht durch eine allgemeine wirtschaftliche Entwicklung)  
oder
- auf einem unabwendbaren Ereignis
- **Arbeitsausfall ist vorübergehend**
- **Arbeitsausfall ist unvermeidbar**
- Mindesterfordernisse liegen vor

# Unvermeidbarer Arbeitsausfall

---

Wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen:

- Abbau von Arbeitszeitguthaben und Nutzung von Arbeitszeitschwankungen
- Urlaubsgewährung
- Neue Kunden gewinnen
- Arbeit auf Lager
- Aufräum-, Instandsetzungs-, Füllarbeiten
- Personalumsetzungen

## Grundsatz

Die Betriebsparteien haben sämtliche (sich aus ihrer Funktion ableitenden) geeigneten und wirtschaftlich zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitsausfall abzuwenden bzw. zu verringern (**Schadensminderungspflicht**).

# Erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 Abs. 1 SGB III)

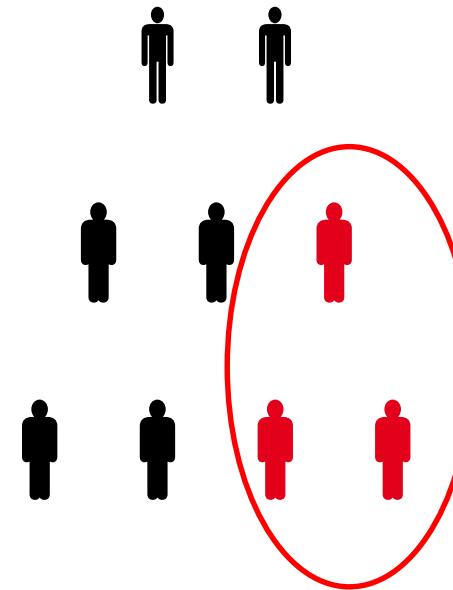
---

- Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen (Einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen, verursacht durch eine allgemeine wirtschaftliche Entwicklung)  
oder
- auf einem unabwendbaren Ereignis
- Arbeitsausfall ist vorübergehend
- Arbeitsausfall ist unvermeidbar
- **Mindestfordernisse liegen vor**

# Mindestfordernisse (§ 96 SGB III)

## Drittelerfordernis

mindestens  $\frac{1}{3}$  der Beschäftigten



mit mehr als 10% Entgeltausfall im Kalendermonat.

*Wird dieses erfüllt kann Kug auch für weitere Arbeitnehmer mit <10% Entgeltausfall erstattet werden.*

# Mindesterfordernisse

---

Ersatztatbestände zur Erfüllung der Mindesterfordernisse:

- erkrankte oder beurlaubte Arbeitnehmer
- Beschäftigte, die Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung des Arbeitsausfalles eingebracht haben
- gekündigte Arbeitnehmer,

wenn diese von einem Entgeltausfall von mehr als 10 v. H. betroffen gewesen wären.

# **Betriebliche Voraussetzungen**

## **hier: Begriff der Betriebsabteilung (§ 97 SGB III)**

---

Die Betriebsabteilung wird dem Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kug gleichgestellt.

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass in einzelnen Betriebsabteilungen durchaus andere arbeitsmarktpolitische Verhältnisse herrschen können, als im gesamten Betrieb.

Die Mindesterfordernisse nach § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III werden nur auf die Betriebsabteilung bezogen berechnet

# Persönliche Voraussetzungen

---

- Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach Berufsausbildung
- Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Personen:  
Das Arbeitsverhältnis darf weder vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag gelöst sein.
- Einstellungen aus zwingenden Gründen möglich

# Anzeige über Arbeitsausfall

---

## Die Anzeige

- bedarf der Schriftform
- und sollte auf dem Anzeige-Vordruck erfolgen.
- Mit der Anzeige sind grundsätzlich das Vorliegen des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen glaubhaft zu machen.
- Eine rechtswirksame Anzeigenstellung ist durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat möglich.

# Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

---

Betriebe **mit** Betriebsrat (**ohne** tarifliche Kurzarbeitsklausel)

- Wurde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beachtet?
- Liegt eine zulässige Betriebsvereinbarung vor?

Betriebe **mit** Betriebsrat (**mit** tariflicher Kurzarbeitsklausel)

Hier kommt hinzu, dass die Betriebsparteien keine freie Vereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit treffen können. Sie haben die tarifvertraglichen Vorgaben zwingend einzuhalten  
(zu beachten sind jedoch „Tariföffnungsklauseln“).

**In beiden Fällen gilt:** Bei Nichteinhaltung dieser betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften kann Kurzarbeitergeld nicht gewährt werden.

# Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

---

## Betriebe **ohne** Betriebsrat

Die Einführung von Kurzarbeit ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern
- Änderungskündigung
- Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag (ggf. aufgrund eines Tarifvertrages).

**Zu beachten ist daher:** Liegt eine Tarifbindung des Arbeitgebers vor und hat er für die Einführung der Kurzarbeit ggf. Fristenregelungen oder Mindestlohnansprüche von Kurzarbeitsklauseln beachtet?

## Beginn und Dauer des Kurzarbeitergeld - Bezuges

---

- Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Kalendermonat geleistet, in dem die Anzeige über Arbeitsausfall in der zuständigen Agentur eingegangen ist.
- Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, anzuzeigen.
- Bezugsdauer aktuell max. 12 Monate
- Sofern für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat (1. bis letzter Tag) kein Kug geleistet wurde, verlängert sich die betriebliche Bezugsfrist.
- Sofern die Kurzarbeit für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens drei Kalendermonaten unterbrochen wird, beginnt eine neue Bezugsfrist.

Folge: Kurzarbeit muss bei Bedarf neu angezeigt werden.

# Höhe des Kurzarbeitergeldes

**Sollentgelt  
(Brutto)**  
Das Entgelt,  
das der AN  
erarbeitet  
hätte, wenn  
er in dem  
Kalender-  
monat in  
Vollarbeit  
gewesen  
wäre



Entgeltdifferenz

**Istentgelt  
(Brutto)**  
Das Entgelt,  
das der AN  
im Kalender-  
monat  
tatsächlich  
erarbeitet hat

- von Brutto auf Netto
- x 60 bzw. 67 v. H.

= Kug

## Sozialversicherung der Kug-Empfänger

Sollentgelt: 3.000 €

Istentgelt: 1.800 €

Ausfall: 40 %

(Volllohn-Brutto)

(Kurzlohn-Brutto)

Ausgefallenes Entgelt (Differenz Soll-Ist):

1.200 € x 80 Prozent = 960 € (Grundlage für zusätzl. SV-Beiträge)

**SV-Beiträge: AG übernimmt \_AN- und AG-Anteil für**

RV: 18,6% / PV: 3,05 % KV - allg. + zusätzl. Beitragssatz: ca. 15,6%

AV: keine Beiträge! Insgesamt ca. 37,25 % (zusätzliche SV-Beiträge)

Zusatzkosten für SV in Höhe von 357,60 € für die Ausfallstunden

Bedeutet bei 40 % Ausfall eine Einsparung bei den Lohnkosten von 30 %.

## Leistungsantrag

---

- Die Erstattung des Kurzarbeitergeldes ist nachträglich, also nach Ablauf des Kalendermonats (Abrechnungszeitraum), in dem die Tage liegen, für die die Leistung gezahlt werden soll, durch den Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung schriftlich zu beantragen (§ 324 Abs. 2 Satz 2 SGB III).
- Grundsätzlich ist mit dem Antrag der Nachweis über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung der Leistung durch den Arbeitgeber zu führen (z.B. Stundenaufzeichnungen, Lohnabrechnungen und Quittungen).
- Für die Beantragung der Leistung sind grundsätzlich die Vordrucke „Leistungsantrag“ und „Abrechnungsliste“ zu verwenden

# Leistungsantrag

---

- Die Gewährung des Kug erfolgt für jeden Abrechnungszeitraum jeweils an den einzelnen Arbeitnehmer. Von daher ist die Leistung auch für jeden Arbeitnehmer gesondert zu beantragen. Dies geschieht durch Ergänzung des Leistungsantrages mit der Abrechnungsliste.
- Die Beantragung des Kug muss innerhalb einer Ausschlussfrist von **drei Monaten** bei der zuständigen Agentur erfolgen (§ 325 Abs. 3 SGB III).
- Der Antragsteller trägt das Risiko der Postbeförderung.
- Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen, in deren Bezirk sich der Sitz der Lohnabrechnungsstelle befindet (§ 327 Abs. 3 i. V. m. § 323 Abs. 2 SGB III).

## Weitere Informationen

---

Internet - <http://www.arbeitsagentur.de> unter dem Pfad:

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen und Unterstützung
- Kurzarbeitergeld
- konjunkturelles Kurzarbeitergeld

### Ansprechpartner:

Herr Malk              Tel.: 0551 / 520 - 112

Frau Warnecke   Tel.: 05351 / 522 - 349