

Merkblatt

Kurzarbeitergeld

Inhalt

- 1 Einleitung**
- 2 Rechtliche Voraussetzungen für KUG**
 - 2.1 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - 2.2 Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall
 - 2.3 Vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall
 - 2.4 Mindestvolumen des Arbeitsausfalls und der betroffenen Arbeitnehmer
- 3 Höhe des KUG**
- 4 Beantragung des KUG**
 - 4.1 Anzeige des Arbeitsausfalls
 - 4.2 Antrag auf KUG
 - 4.3 Bezugsdauer des KUG
 - 4.4 Nebeneinkünfte des Arbeitnehmers
- 5 Steuer- und Sozialversicherung**
 - 5.1 Steuerliche Behandlung des KUG
 - 5.2 Sozialversicherung
- 6 Spezialformen des KUG**
 - 6.1 Saison-KUG
 - 6.2 Transfer-KUG
- 7 Abschlussprüfung zum KUG**
 - 7.1 Grundlegendes
 - 7.2 Ablauf der Prüfung
 - 7.3 Prüfungsrisiken
 - 7.4 Praxistipps für die Prüfung
- 8 Fragen und Antworten zum KUG**

1 Einleitung

Die Anordnung von Kurzarbeit ermöglicht es Unternehmen, sozialverträglich die **Arbeitszeit der Belegschaft vorübergehend herabzusetzen** und so zum Beispiel auf konjunkturelle Schwankungen und damit einhergehende Auftragsrückgänge zu reagieren. Hierdurch können **betriebsbedingte Kündigungen verhindert** werden. Im Zuge der Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer **Kurzarbeitergeld** (KUG), das eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung darstellt. So können teilweise Entgelteinbußen aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit minimiert werden.

Das KUG muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Voraussetzungen für die Gewährung von KUG können zum Beispiel vorliegen, wenn Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss, oder wenn staatliche Maßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen werden muss.

Im Folgenden werden die allgemeinen Rahmenbedingungen für den Erhalt des KUG erläutert. Zudem werden die speziellen Regelungen aufgrund der Corona-Krise näher thematisiert.

2 Rechtliche Voraussetzungen für KUG

2.1 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss zunächst eine **arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit** im Betrieb vereinbart worden sein, mit der ein erheblicher Arbeitsausfall mit einem entsprechend **reduzierten Entgelt** einhergeht. Diese Vereinbarung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) oder bei Betrieben ohne organisierte Arbeitnehmervertretung direkt zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten erfolgen. Das Gesetz stellt hier auf den Betrieb als organisatorische Einheit ab und nicht auf die Rechtsform. Bereits ab einem Arbeitnehmer im Betrieb kann KUG beantragt werden. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertretung sind nicht gezwungen, der Kurzarbeit zuzustimmen. Die Verweigerung der Kurzarbeit allein ist kein Kündigungsgrund.

Die Vereinbarung über die Reduzierung der Arbeitszeit kann mit allen Mitarbeitern des Betriebs, einzelnen Abteilungen oder auch Sparten abgeschlossen werden, wenn der Arbeitsausfall sich nur auf abgegrenzte Bereiche erstreckt (z.B. bestimmte Produkt- und Fertigungslinien).

2.1.1 Vom KUG ausgeschlossene Arbeitnehmer

Bestimmte Arbeitnehmer sind allerdings vom Bezug von KUG **ausgeschlossen**. So haben sozialversicherungsfrei Beschäftigte keinen Anspruch auf KUG. Hier-

zu zählen zum Beispiel Arbeitnehmer, die das Lebensalter für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben, oder Arbeitnehmer in einer geringfügigen Beschäftigung.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer vor der Kurzarbeitsphase bereits im Betrieb beschäftigt gewesen sein. Es gibt jedoch Ausnahmen, wenn zwingende Gründe vorliegen.

Beispiel

Ein Betrieb unter Kurzarbeit braucht einen Facharbeiter, um bestimmte betriebliche Aufgaben am Laufen zu halten.

Hier liegt ein zwingender Grund vor, so dass der Arbeitnehmer auch bei Arbeitsaufnahme in der Kurzarbeitsphase zum Bezug von KUG berechtigt ist.

Außerdem vom Bezug des KUG ausgeschlossen sind Bezieher von Krankengeld sowie Arbeitnehmer in geförderter beruflicher Weiterbildung.

2.1.2 Verpflichtung zur Arbeitsvermittlung

Das KUG ist **gegenüber der Vermittlung von Arbeit nachrangig**, deshalb wird ein Kurzarbeiter auch Angebote der Bundesagentur für Arbeit bekommen. Soweit er dann seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt, kann er vom Bezug des KUG ausgeschlossen werden.

2.2 Erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall muss gem. § 96 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruhen.

Als **wirtschaftliche Gründe** gelten:

- **Konjunkturbedingter Arbeitsmangel** (z.B. aufgrund einer rezessionsbedingten Verminderung der Auftragseingänge und entsprechend sinkenden Absatzes),
- **Kapitalmangel**, durch den Handelswaren nicht mehr finanziert werden können (z.B. in einer allgemeinen Finanz- und Bankenkrise),
- **Exportrückgänge** aufgrund von Währungsturbulenzen oder Einfuhrbeschränkungen der Absatzstaaten,
- **Mangel an Transportmöglichkeiten** aufgrund einer Störung der Verkehrsmittel oder
- **betriebliche Strukturveränderungen** (diese müssen durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sein, z.B. Outsourcing, Produktionsumstellungen sowie notwendige Automatisierungsprozesse).

Kein wirtschaftlicher Grund liegt vor, wenn der Absatz des Produktes zurückgeht, weil das Produkt des Unternehmens nicht mehr gefragt ist.

mens nicht mehr gekauft wird. Individuelle Absatz- und Geschäftsrisiken sind vom KUG nicht erfasst.

Als **unabwendbare Ereignisse** gelten zum Beispiel:

- **Naturkatastrophen** (z.B. Vulkanausbruch, Überschwemmung),
- behördliche Maßnahmen und Betriebsausfälle aufgrund einer **Pandemie** (z.B. Coronavirus).

Eine Störung des Betriebsablaufs durch normalen Witterungsverlauf (z.B. im Winter) ist noch kein unabwendbares Ereignis. Es müssen besondere Situationen vorliegen, die unüblich sind, etwa deutliche Abweichungen von langfristigen Wetteraufzeichnungen.

Auch die aktuelle Ukraine-Krise kann bei vielen Unternehmen zum Beispiel zu Störungen der Lieferkette und damit Arbeitsausfällen führen. Es gelten für das KUG Sonderregelungen (siehe folgende Ausführungen).

2.3 Vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall darf nur **vorübergehend** sein; als Richtwert gelten zwölf Monate. Es muss glaubhaft gemacht werden, dass in absehbarer Zeit zur Vollbeschäftigung zurückgekehrt werden kann.

Hinweis

Als Argumente für einen nur kurzen Arbeitsausfall können zum Beispiel laufende Aufträge mit längerer Laufzeit bis zur Zahlung oder der Abschluss von notwendigen Anpassungsmaßnahmen angeführt werden.

Der Arbeitsausfall muss außerdem **unvermeidbar** sein. Betriebsseitig müssen vergeblich alle Maßnahmen zur Abwendung unternommen worden sein. Es müssen zum Beispiel Personalversetzungen geprüft werden, das heißt die Verlegung von Mitarbeitern in voll tätige Abteilungen, aber auch die Rückabwicklung von Outsourcing-Maßnahmen.

Hinweis

Es muss auch geprüft werden, ob der Arbeitsausfall durch Erholungsuraub ganz oder teilweise vermieden werden kann. Urlaubswünsche und bereits genehmigter Urlaub sind zu berücksichtigen. Es ist daher nicht einfach, von der Belegschaft einzufordern, dass Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit genommen werden soll.

Arbeitszeitguthaben der Mitarbeiter müssen grundsätzlich vorrangig aufgelöst und aufgebraucht werden. Allerdings gibt es bestimmte Fälle, in denen Arbeitszeitguthaben bestehen bleiben können:

- Guthaben zur Vermeidung von Saison-KUG, wenn sie 150 Stunden nicht übersteigen,
- Guthaben, die ausschließlich für bestimmte Zwecke nach § 7c Abs. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch gebildet wurden, (z.B. für Langzeitpflege,

berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, längere Kinderbetreuung, Freistellungen oder vorgezogener Ruhestand),

- Guthaben, soweit sie 10 % der Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers übersteigen,
- Guthaben, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben.

2.4 Mindestvolumen des Arbeitsausfalls und der betroffenen Arbeitnehmer

Damit ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, muss im jeweiligen Kalendermonat

- für mindestens **ein Drittel** der in dem Betrieb oder der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer (Auszubildende werden nicht mitgerechnet)
- jeweils **mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts**

durch die Kurzarbeit ausfallen.

Ist die Voraussetzung nicht erfüllt, kann kein KUG beantragt werden. Arbeitsausfälle, die diese Mindestfordernisse nicht erfüllen, können nicht durch KUG ausgeglichen werden (Erheblichkeitsschwelle). Nach der Konzeption des Gesetzes sind diese Ausfälle durch innerbetriebliche Maßnahmen aufzufangen. Wird die Drittelforadernung erfüllt, haben auch Arbeitnehmer mit einem Entgeltausfall von weniger als 10 % einen Anspruch auf KUG.

Für die **Berechnung der Ein-Drittel-Entgeltausfallschwelle** muss das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt herangezogen werden; Beitragsbemessungsgrenzen gelten hier nicht.

In die Berechnung des Drittelerfordernisses sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die im fraglichen Gewährungszeitraum im Betrieb angestellt sind. Auch kranke und beurlaubte Arbeitnehmer sind in die Berechnung einzubeziehen.

Nicht einzubeziehen sind folgende Arbeitnehmer:

- Auszubildende,
- Arbeitnehmer in einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld,
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. wegen Entsendung), und
- Heimarbeiter.

3 Höhe des KUG

Das KUG berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall, der durch die verkürzten Arbeitszeiten bedingt ist. Grundsätzlich beträgt das KUG **60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts** (sogenannter **Leistungssatz 1**). Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, für das ein Kinderfreibetrag besteht, beträgt das

KUG 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelt (sogenannter **Leistungssatz 2**).

Aus dem pauschalierten Nettoentgelt wird dann der **so genannte rechnerische Leistungssatz** abgeleitet.

Hinweis

Die pauschalierten Leistungssätze ab Januar 2025 lassen sich dem folgendem Link entnehmen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/tabelle-berechnung-kug-2025-67-60-prozent_ba051404.pdf

Im Rahmen einer professionellen Lohn- und Gehaltsabrechnungssoftware sind die Daten zu den Leistungssätzen automatisch hinterlegt. Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das KUG nur maschinell errechnet und nicht aus der Tabelle abgelesen werden.

Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs muss zunächst das Soll-Entgelt ermittelt werden. Das Soll-Entgelt ist das eigentlich übliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen. Dieses wird dem Ist-Entgelt, also dem tatsächlichen im Kalendermonat erzielten Bruttoarbeitsentgelt, gegenübergestellt. Aus beiden Beträgen werden dann jeweils die rechnerischen Leistungssätze ermittelt. Die Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen von Soll- und Ist-Entgelt entspricht dann dem Betrag des Anspruchs auf KUG.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat die Lohnsteuerklasse III und einen Kinderfreibetrag 1,0. Das übliche monatliche Nettoentgelt nach allen Abzügen ohne Berücksichtigung von Mehrarbeit und Einmalzahlungen beträgt 2.500 € (Soll-Entgelt). Durch die Arbeitszeitreduzierung mindert sich das monatliche Nettoentgelt auf 1.250 €.

Berechnung des KUG:

Mtl. Soll-Entgelt	rechnerischer Leistungssatz
2.500 €	1.308,85 €
Mtl. Ist-Entgelt	rechnerischer Leistungssatz
1.250 €	675,36 €

KUG	633,49 €
-----	----------

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können außerdem die Zahlung weiterer Aufstockungsbeträge zum KUG vorsehen.

4 Beantragung des KUG

4.1 Anzeige des Arbeitsausfalls

Zunächst muss der **Arbeitsausfall der zuständigen Arbeitsagentur**, in deren Bezirk der Betrieb liegt, **angezeigt** werden. Von der Anzeige hängt der Beginn des Anspruchs ab. KUG kann frühestens von dem Kalen-

dermonat an geleistet werden, in dem die Anzeige eingegangen ist. Rückwirkende Anzeigen sind also grundsätzlich nicht möglich. Auf die Anzeige hin erlässt die jeweilige Arbeitsagentur entweder einen Anerkennungsbescheid oder einen Ablehnungsbescheid. Gegen einen Ablehnungsbescheid können dann gegebenenfalls Rechtsmittel eingelegt werden. Die Anzeige kann **durch den Arbeitgeber oder die Arbeitnehmervertretung** vorgenommen werden. Die Arbeitnehmer selbst sind nicht zur Anzeige berechtigt.

Die Anzeige muss **schriftlich** erfolgen. Eine Anzeige durch Telefax oder E-Mail ist also zulässig; eine mündliche oder telefonische Anzeige genügt hingegen nicht.

Hinweis

Das Formular für die Anzeige können Sie hier herunterladen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Mit der Anzeige ist **glaublich** zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das KUG erfüllt sind. Dies ist kurz zu begründen.

Es sollte auch eine kurze Beschreibung des Betriebs Teils erfolgen, in dem der Arbeitsausfall eintritt, getrennt nach Gesamtbetrieb und Betriebsabteilung. Außerdem sollte die Verteilung der verkürzten Arbeitszeit auf die Mitarbeiter dargestellt werden. Eine weiterführende Konkretisierung der Gründe des Arbeitsausfalls erfolgt dann mit dem Antrag im Leistungsverfahren.

Der Anzeige des Arbeitgebers ist, soweit vorhanden, auch eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen.

4.2 Antrag auf KUG

Der Antrag auf KUG kann zeitlich mit der Anzeige des Arbeitsausfalls gestellt werden; er muss aber **spätestens drei Monate nach dem jeweiligen Monat des Arbeitsausfalls** bei der zuständigen Arbeitsagentur eingehen.

Hinweis

Das Antragsformular kann grundsätzlich unter folgendem Link bezogen werden:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kurzarbeitergeld-ab-abrechnungsmonat-august-2024_ba049836.pdf

Außerdem ist auch online direkt eine Antragsstellung über die Webseite der Bundesagentur für Arbeit möglich.

Der Antrag ist **für jeden Abrechnungsmonat**, in dem ein entsprechend erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, **erneut zu stellen**. Im Antrag sind Soll- und Ist-Entgelt anzugeben. Dem Antrag ist außerdem die ausgefüllte Abrechnungsliste „**Vordruck KUG 108**“ beizufügen.

Hinweis

Den Vordruck finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/abrechnungsliste-kug-108_ba051399.pdf

Der Vordruck fragt detaillierte Angaben ab, zum Beispiel:

- Namen der Mitarbeiter,
- Umfang des Arbeitsausfalls,
- Soll- und Ist-Entgelte,
- Lohnsteuerklassen,
- rechnerische Leistungssätze.

Diese Angaben sind mit den Informationen der Lohnakten zu bewältigen. Ferner wird auch erwartet, dass das KUG selbst berechnet wird. Hierfür stehen dann die Tabelle oder üblicherweise die Software des Lohn- und Gehaltsprogramms Ihres Steuerberaters zur Verfügung.

Hinweis

Sprechen Sie uns gerne auf diese Informationen an. Wir stehen Ihnen bei der Ausfüllung des Antrags zur Seite.

Die Bundesagentur für Arbeit hat außerdem ausführliche Hinweise zu den Details des Antragsverfahrens im Rahmen einer FAQ veröffentlicht:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antragberechnung/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Über das eServices-Angebot der Arbeitsagentur ist es außerdem auch möglich, Anzeige und Antrag zur Kurzarbeit online zu übersenden. Hierfür ist eine vorherige Anmeldung erforderlich.

Hinweis

Neben Anzeige und Antrag können auch weitere Dokumente hochgeladen werden unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/kurzarbeitergeld-dokumente-hochladen>

4.3 Bezugsdauer des KUG

Der Anspruch auf KUG ist gesetzlich **auf zwölf Monate beschränkt**.

Hinweis

Da weiterhin viele Unternehmen auf Kurzarbeit setzen, hat die Bundesregierung die maximale Bezugsdauer vorübergehend **auf 24 Monate verdoppelt**. Diese Regelung gilt **vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025**.

Da der Antrag für jeden Monat neu zu stellen ist, muss laufend überprüft werden, ob die Voraussetzungen eines erheblichen Arbeitsausfalls noch vorliegen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten

Arbeitsmarkt diese Bezugsdauer bis auf insgesamt zwei Monate verlängern.

4.4 Nebeneinkünfte des Arbeitnehmers

Wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs des KUG eine **Nebenbeschäftigung** aufgenommen hat, werden die **Einkünfte** hieraus **erhöhend auf das Ist-Entgelt angerechnet**. Der Anspruch auf KUG vermindert sich also. Bezieher von KUG sind verpflichtet, alle Änderungen hinsichtlich ihrer Verhältnisse unaufgefordert anzuzeigen. Arbeitnehmer sollten also über diese Informationspflicht in Kenntnis gesetzt werden. Der Arbeitgeber muss die Information dann weiterleiten.

Hatte der Arbeitnehmer bereits vor Eintritt des Arbeitsausfalls eine Nebentätigkeit, genießt diese Bestandschutz. Sie hat somit keine Auswirkung auf die Höhe des KUG.

Hinweis

Während des Bezugs von KUG wird von der Bundesagentur für Arbeit außerdem die Weiterbildung des Arbeitnehmers gefördert. Hier werden 50 % der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge übernommen. Dies gilt auch dann, wenn die Qualifizierung weniger als 50 % der Arbeitszeit beträgt.

5 Steuer- und Sozialversicherung

5.1 Steuerliche Behandlung des KUG

Auf das KUG muss vom Unternehmer **keine Lohnsteuer** abgeführt werden; es handelt sich also um eine steuerfreie Leistung. Für den Arbeitnehmer gehören die Einkünfte aus dem KUG zu den Progressionseinkünften und erhöhen den persönlichen Steuersatz. Außerdem muss hierdurch eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden.

5.2 Sozialversicherung

Während der Zeit der Gewährung von KUG bleibt der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versichert.

Für die Ausfallstunden aufgrund der Kurzarbeit werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach dem sogenannten **fiktiven Arbeitsentgelt** berechnet. Die Höhe dieser Beiträge errechnet sich durch

- 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt (brutto) und dem Ist-Entgelt (brutto) sowie
- dem Beitragssatz in der Krankenversicherung (allgemeiner plus Zusatzbeitragssatz), dem Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne den Beitragszuschlag für Kinderlose) und dem Beitragssatz der Rentenversicherung.

- In der Arbeitslosenversicherung ist das fiktive Entgelt beitragsfrei.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber allein getragen.

6 Spezialformen des KUG

6.1 Saison-KUG

Das Saison-KUG wird bei **saisonbedingten Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit** an Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes gezahlt. Ziel ist es, die Arbeitsverhältnisse während der Wintermonate aufrechtzuerhalten. Die Schlechtwetterzeit dauert vom 01.12. bis zum 31.03. des Folgejahres. Im Gerüstbaumerhandwerk beginnt die Schlechtwetterzeit bereits am 01.11. und endet am 31.03. des Folgejahres.

Anspruchsberechtigt sind Betriebe, die im Bauhauptgewerbe (Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags Bau) oder dem Baunebengewerbe (Dachdeckerhandwerk, Garten- und Landschaftsbau) tätig sind.

6.2 Transfer-KUG

Bei betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen, die auf einer Betriebsänderung beruhen und mit einem dauerhaften Arbeitsausfall einhergehen, kann an die betroffenen Arbeitnehmer Transfer-KUG bei der Überführung in eine Transfergesellschaft gezahlt 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.

7 Abschlussprüfung zum KUG

7.1 Grundlegendes

Das KUG soll betroffenen Unternehmen schnelle Hilfe vermitteln. Es findet bei der Beantragung des KUG zwar eine Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit statt, allerdings geht diese üblicherweise nicht in die Tiefe. Die Leistungsanträge werden vor Auszahlung insoweit nur auf die sachliche und rechnerische Richtigkeit sowie Plausibilität geprüft.

Deshalb wird das KUG zunächst immer nur vorläufig ausgezahlt. Die Behörde behält sich also die Möglichkeit zur späteren, nachträglichen Änderung vor.

Durch den Gesetzgeber ist standardmäßig eine **nachträgliche Überprüfung des Kurzarbeitergeldbezugs** angeordnet.

Die Bundesagentur ist verpflichtet, diese Prüfung in der Regel innerhalb von **sieben Monaten** nach Ende des Kurzarbeitergeldbezugs durchzuführen. Es ist grundsätzlich vorgesehen, dass diese Prüfung in **jedem Unternehmen** stattfindet, das Kurzarbeit beantragt hat. Es handelt sich also nicht nur um Stichproben.

7.2 Ablauf der Prüfung

Zu Beginn der Prüfung wird der Arbeitgeber von der Bundesagentur schriftlich aufgefordert, alle für die Kurzarbeitergeldberechnung erforderlichen Unterlagen bei der Behörde einzureichen. Bei den erforderlichen Unterlagen kann es sich zum Beispiel handeln um:

- Arbeitszeitaufzeichnungen (z.B. Daten aus der elektronischen Arbeitszeiterfassung),
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen inklusive Auszahlungsnachweise,
- Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit (z.B. mit dem Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmern),
- Arbeitsverträge sowie maßgebliche Tarifverträge und Einzelvereinbarungen mit Arbeitnehmern,
- Nachweise über Maßnahmen zur Abwendung der Kurzarbeit (z.B. Resturlaubsabbau, Überstundenabbau),
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen,
- bei Neueinstellungen: Nachweis zur Notwendigkeit trotz Kurzarbeit,
- bei Arbeitnehmerüberlassungen: Nachweis zur Notwendigkeit der Überlassung,
- bei Arbeitnehmern mit Kind, die daher mehr KUG erhalten: Nachweis über den erhöhten Leistungsbedarf (z.B. Kindergeldbescheid).

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Prüfung eine Mitwirkungspflicht.

Die Bundesagentur gleicht die eingereichten Unterlagen dann mit den eingereichten Antragsunterlagen sowie mit den während des Kurzarbeitergeldbezugs eingereichten Unterlagen ab.

Auch die grundlegenden Voraussetzungen für die Gewährung des KUG, also zum Beispiel die **Anzeige des relevanten Arbeitsausfalls** sowie die Gründe hierfür, werden im Nachgang genauer überprüft. Im Rahmen der Anzeige des initialen Antrags auf Kurzarbeit reichte die Glaubhaftmachung aus. Hier wird auch die erwartete Verteilung des Arbeitsausfalls angegeben.

Die ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung der Kurzarbeit (z.B. Nutzung von Arbeitszeitkonten, Einbringung von Resturlaubsansprüchen) sollten dokumentiert werden. Im Rahmen der Prüfung kann außerdem auch in Auftragsbücher und betriebswirtschaftliche Auswertungen Einsicht genommen werden.

Die Prüfung kann von der Bundesagentur am Sitz der Behörde anhand der eingereichten Unterlagen vorgenommen werden. Dies dürfte der Regelfall sein; hierzu sind die jeweils zuständigen Behörden auch angehalten.

Grundsätzlich ist aber auch eine **Prüfung am Unternehmenssitz** oder beim Steuerberater des Unternehmens denkbar. Von dieser Möglichkeit dürften die

Agenturen insbesondere dann Gebrauch machen, wenn sich Ungereimtheiten in den zur Prüfung übersendeten Unterlagen ergeben haben.

Nach erfolgter Prüfung erhält der Betrieb einen Abschlussbescheid. Damit wird die Entscheidung zur Gewährung des KUG endgültig.

Haben sich **Überzahlungen** des KUG ergeben, sind diese **zurückzuerstatten**. Auch Nachzahlungen seitens der Behörde sind möglich, wenn der Ansatz des KUG zu niedrig erfolgte.

7.3 Prüfungsrisiken

Werden Überzahlungen festgestellt, wird von der Behörde regelmäßig auch geprüft werden, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen sich eine **Ordnungswidrigkeit** ergeben kann (etwa falsche Angaben zu Anzeige- und Antragsvoraussetzungen). Hier ist dann die **Verhängung von Bußgeldern** möglich. Sollten sich Anhaltpunkte für ein strafrechtliches Verhalten ergeben, wird die Agentur Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft stellen. Dies wäre dann der Fall, wenn sich Anhaltpunkte für bewusste Täuschungen ergeben.

Es ist auch denkbar, dass im Zuge der Prüfung durch die Agentur Verstöße gegen das Mindestlohngegesetz aufgedeckt werden. Diese Erkenntnisse würden dann dem Zoll für weitere Prüfungen zugeleitet.

7.4 Praxistipps für die Prüfung

Die Übersendung von Unterlagen zur Abschlussprüfung an die Bundesagentur sollte sorgfältig, gegebenenfalls unter Hinzuziehung des steuerlichen Beraters, vorgenommen werden.

Wichtig ist hierbei auch schon die Schaffung entsprechend valider Datengrundlagen während des Kurzarbeitergeldbezugs. Es sollten **Nachweise zur Arbeitszeit aller von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter** geführt werden. Hierbei sind die Stunden zu erfassen, die von den Mitarbeitern tatsächlich gearbeitet wurden, aber auch Fehlzeiten. Es sollte genau festgehalten werden, wann tatsächliche Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit. Gerade für Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit kann dies dazu führen, dass (wieder) Möglichkeiten zur Zeitaufschreibung eingeführt werden müssen. Hierzu ist gegebenenfalls mit den betroffenen Mitarbeitern eine Vereinbarung zu treffen. Die Kommunikation mit der Agentur im Rahmen der Prüfung sollte auf die Mitarbeiter des Unternehmens beschränkt werden, die mit der Betreuung dieser unmittelbar beauftragt sind und über das entsprechende Fachwissen verfügen.

Hinweis

Mehr Informationen zur Abschlussprüfung finden Sie hier:
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/abschlusspruefung-kurzarbeit>

8 Fragen und Antworten zum KUG

Muss der Arbeitgeber für das KUG in Vorlage gehen?

Der Arbeitgeber berechnet das KUG und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen dem Arbeitgeber das gezahlte KUG umgehend erstattet.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Es muss mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Die Arbeitnehmer, die einen geringeren Arbeitsausfall als 10 % haben, können dann ebenso KUG beziehen.

Kann auch KUG beantragt werden, wenn im Gesamtunternehmen oder einem Teil der Arbeitsausfall 100 % beträgt?

Ja, eine „Kurzarbeit null“ mit einem kompletten Arbeitsausfall ist möglich. Es kann insoweit KUG beantragt werden.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des KUG aus?

Sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung geschlossen wurden, wirken sich nicht negativ auf die Höhe des KUG aus. Das gezahlte KUG richtet sich nach dem Gehalt, das vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Können auch gemeinnützige Unternehmen, zum Beispiel Vereine, KUG beantragen?

Ja, auch gemeinnützige Unternehmen können dem Grunde nach KUG erhalten.

Können Mitarbeiter in Kurzarbeit gekündigt werden?

Die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall kann eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer auf Dauer entfällt.

Kann auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) KUG beantragt werden?

Nein, für Arbeitnehmer mit Minijob kann kein KUG beantragt werden. Das KUG stellt eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung dar; Minijobber sind in dieser jedoch versicherungsfrei.

Kann auch ein angestellter Geschäftsführer einer GmbH KUG erhalten?

Wenn der Geschäftsführer nach dem Vertrag und den tatsächlichen Gegebenheiten innerhalb einer GmbH als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer anzusehen ist, ist dies möglich.

Gesellschafter-Geschäftsführer, die Anteile am Unternehmen halten, unterfallen gegebenenfalls jedoch nicht der Sozialversicherungspflicht, so dass hier der Bezug von KUG ausgeschlossen sein kann.

Ein Mitarbeiter wird nach Anzeige der Kurzarbeit krank. Besteht auch hier ein Anspruch auf KUG?

Ja, der Anspruch auf KUG besteht im diesem Fall so lange, wie ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber im Krankheitsfall besteht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Februar 2025

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.