

Recht

Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Kurzarbeit

vbw

Info Recht
Stand: Januar 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechtssicherheit bei Einführung von Kurzarbeit

Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende, wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Personalkostensenkungen bei gleichzeitigem Erhalt der Arbeitsplätze. Die Entgelt-einbußen der Arbeitnehmer werden zu einem großen Teil durch das staatliche Kurzarbei-tergeld kompensiert. Kurzarbeit ist damit ein wirksames Mittel, mit dem Unternehmen einen vorübergehenden Rückgang des Beschäftigungsbedarfs überbrücken können.

Unsere Broschüre enthält in aktualisierter Form eine kurze und gebündelte Übersicht über die wesentlichen rechtlichen Aspekte im Hinblick auf den Einsatz von Kurzarbeit.

Bertram Brossardt
27. Januar 2026

Inhalt

1	Einführung	1
2	Arbeitsrecht	2
2.1	Rechtsgrundlagen	2
2.1.1	Betriebsvereinbarungen	2
2.1.2	Einzelvertragliche Vereinbarung	2
2.2	Voraussetzungen	3
2.2.1	Mitbestimmung des Betriebsrats	3
2.2.2	Betroffene Arbeitnehmer	4
2.3	Rechtsfolgen	5
2.3.1	Anteilige Kürzung des Entgelts	5
2.3.2	Kurzarbeit und Jahresurlaubsanspruch	5
2.3.3	Urlaub während der Kurzarbeit	6
2.3.4	Kündigungsrecht des Arbeitgebers	7
2.3.5	Kurzarbeit und Arbeitskampf	8
3	Sozialversicherungsrecht	10
3.1	Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III	10
3.1.1	Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 96 SGB III	10
3.1.2	Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III	17
3.1.3	Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III	18
3.1.4	Kurzarbeitergeld und Auszubildende	20
3.1.5	Studenten und Praktikanten	20
3.1.6	Anzeige, § 99 SGB III	20
3.2	Höhe des Kurzarbeitergeldes	21
3.3	Anpassung der KuG-Berechnungstabellen	22
3.4	Bezugsdauer	23
3.5	Kurzarbeit und Arbeitskampf	24
3.5.1	Unmittelbare Betroffenheit	24
3.5.2	Mittelbare Betroffenheit	25
3.6	Kurzarbeit und Krankheit	26
3.6.1	Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit	26
3.6.2	Wann muss die Krankheit eingetreten sein, damit ein Anspruch auf KuG besteht?	26
3.6.3	Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit	27
3.6.4	„Flucht in die Krankheit“	28

3.7	Kurzarbeitergeld und Nebenverdienst	28
3.8	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	28
3.9	Sozialversicherung bei Kurzarbeitergeldbezug	29
3.9.1	Versicherungspflicht	29
3.9.2	Beitragspflichtige Einnahmen	30
3.9.3	Beitragsbemessung	31
3.9.4	Verteilung der Beitragslast	34
3.9.5	Beitragszuschüsse für freiwillig/privat Krankenversicherte	34
3.10	Prozessschritte bei Bearbeitung von Kurzarbeitergeld	34
3.10.1	Anzeige des Arbeitsausfalls	34
3.10.2	Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds	35
3.10.3	Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?	36
3.10.4	Wie erfolgt die Prüfung der Anzeige?	36
3.11	Wann bekomme ich Kurzarbeitergeld?	37
	Anhang	38
	Ansprechpartner/Impressum	43

1 Einführung

Grundlagen der Kurzarbeit, Überblick über wesentliche Änderungen

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Kurzarbeit muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebes betreffen. Sinn und Zweck der Kurzarbeit ist die vorübergehende wirtschaftliche Entlastung des Betriebs durch Senkung der Personalkosten unter gleichzeitiger Erhaltung der Arbeitsplätze.

Bei einer arbeitsrechtlich wirksamen Einführung von Kurzarbeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt entsprechend der abgesenkten Arbeitszeit kürzen. Liegen die rechtlichen Voraussetzungen der Kurzarbeit nicht vor, muss der Arbeitgeber das Entgelt unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann weiterzahlen, wenn er die Arbeitsleistung nicht (vollumfänglich) abrufen kann. Wenn die sozialrechtlichen Voraussetzungen (vgl. §§ 95 ff. SGB III) erfüllt sind, wird der Arbeitsentgeltsausfall der Arbeitnehmer durch das sogenannte Kurzarbeitergeld (KuG) teilweise kompensiert.

Die maßgebliche Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld finden Sie [hier](#).

2 Arbeitsrecht

Rechtliche Voraussetzungen und Folgen der Einführung von Kurzarbeit

2.1 Rechtsgrundlagen

Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig eingeführt werden. Rechtsgrundlage für Kurzarbeit können tarifliche Ermächtigungsnormen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen sein. Ist eine vertragliche Grundlage nicht herzustellen, kommt in der Praxis oft nur eine Änderungskündigung in Betracht.

2.1.1 Betriebsvereinbarungen

Ist eine tarifliche Regelung nicht vorhanden oder findet der Tarifvertrag auf ein Unternehmen keine Anwendung, kommt als Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung in Betracht, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist. Kommt eine Einigung mit dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht zustande, entscheidet in diesen Fällen die Einigungsstelle (§§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG). Bei Abschluss der Betriebsvereinbarung ist auf die Einhaltung der Schriftform zu achten, da eine formlose Regelungsabrede mit dem Betriebsrat nicht die notwendige Rechtsgrundlage gibt.

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 491/14).

2.1.2 Einzelvertragliche Vereinbarung

Soweit in dem betreffenden Betrieb/Unternehmen kein Betriebsrat vorhanden ist, bleibt als Basis nur eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Entweder findet sich eine solche Vereinbarung bereits im bestehenden Arbeitsvertrag (sog. „Kurzarbeitsklausel“) oder die Kurzarbeitsklausel muss ergänzend zum bestehenden Arbeitsvertrag zusätzlich vereinbart werden, wenn in den Arbeitsverträgen keine entsprechende Kurzarbeitsklausel vorhanden ist.

Daneben kann auch eine ergänzende (ad hoc) Vereinbarung über die Einführung der aktuell notwendigen Kurzarbeit geschlossen werden. Diese Vereinbarung entfällt automatisch zu einem befristeten Datum wieder.

Eine ergänzende (ad hoc) Vereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag kann mit jedem Arbeitnehmer formlos geschlossen werden. Denkbar ist auch ein entsprechender Aushang

des Arbeitgebers, der als Vertragsangebot auszulegen ist und von den Arbeitnehmern konkludent angenommen werden kann, indem sie nur zu den verkürzten Zeiten im Betrieb erscheinen. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Vereinbarung jedoch empfehlenswert. Bestehende Altverträge fordern oftmals die Schriftform bei Vertragsänderungen/-ergänzungen. In solchen Fällen ist eine konkludente Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer rechtlich nicht bindend und daher eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu empfehlen.

Hinweis

Welche Voraussetzungen eine vorformulierte Klausel im Arbeitsvertrag zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit für ihre Wirksamkeit im Einzelnen erfüllen muss, ist vom BAG noch nicht geklärt. Nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 07. Oktober 2010 – 2 Sa 1230/10 könne es aber einen Verstoß gegen § 307 Abs. 1 BGB darstellen, wenn die entsprechende Klausel Regelungen über Umfang und Ausmaß der Kurzarbeit, Festlegung des betroffenen Personenkreises, Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises u. ä. völlig offen lasse. Eine bloße Bezugnahme auf die Regelungen des Dritten Sozialgesetzbuchs genüge nicht.

Ein Muster für eine ad hoc [Ergänzungsvereinbarung](#) zur Einführung der Kurzarbeit finden Sie auf unserer Homepage.

2.2 Voraussetzungen

2.2.1 Mitbestimmung des Betriebsrats

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
- Umfang der Kurzarbeit,
- Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen.

Sofern der Arbeitsausfall mittelbar auf einen laufenden Arbeitskampf zurückzuführen ist, besteht lediglich ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Modalitäten der Kurzarbeit (vgl. „Kurzarbeit im Arbeitskampf“, Kapitel 2.3.6).

Mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahmen können gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern keine Rechtswirkung erzeugen.

2.2.2 Betroffene Arbeitnehmer

Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer von der Kurzarbeit erfasst werden. Für einzelne Gruppen gibt es jedoch Besonderheiten zu beachten.

2.2.2.1 Arbeitnehmer mit gekündigtem Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer mit gekündigtem Arbeitsverhältnis erhalten von der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 98 Abs. 2 Nr. 2 SGB III kein Kurzarbeitergeld.

Sofern tarifliche Regelungen über einen entsprechenden Zuschuss nicht anzuwenden sind und keine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen wurde, erhalten gekündigte Arbeitnehmer, die unter die Kurzarbeit fallen, lediglich das gekürzte Entgelt.

2.2.2.2 Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen sind wie unbefristet tätige Arbeitnehmer zu behandeln. Sie haben ebenfalls grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Zu beachten ist jedoch, dass die Arbeitsagentur bislang bei einer Verlängerung der Befristung im Zeitraum der Kurzarbeit überprüft hat, ob für diese Verlängerung zwingende Gründe vorliegen. Bei einem negativen Ergebnis gewährte sie für verlängerte Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld mehr. Nun scheint die Agentur für Arbeit hier großzügiger auszuliegen: Gemäß den Fachlichen Weisungen KuG der Bundesagentur für Arbeit (Stand 2018, S. 20, Rdz. 96.25) wird das Auslaufenlassen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht eingefordert.

2.2.2.3 Arbeitnehmer in Altersteilzeit

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind nach Möglichkeit von der Kurzarbeit auszunehmen, um Schwierigkeiten im Altersteilzeitverhältnis zu vermeiden. Eine Einbeziehung der Altersteilzeitarbeitnehmer hätte zur Folge, dass sie entweder die gekürzte Zeit nacharbeiten oder in der Freistellungsphase ebenfalls eine Minderung des Entgeltes in Kauf nehmen müssten. Die Höhe der vom Arbeitgeber zu leistenden Aufstockungsbeträge bleibt auch bei gekürztem Arbeitsentgelt unverändert.

2.3 Rechtsfolgen

2.3.1 Anteilige Kürzung des Entgelts

Wird die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt, so ist für jede ausfallende Arbeitsstunde eine entsprechende Verdienstminderung zulässig. Tarifverträge können besondere Regelungen vorsehen.

2.3.2 Kurzarbeit und Jahresurlaubsanspruch

Fallen in einem Betrieb infolge von Kurzarbeit ganze Arbeitstage aus, so sind zur Bestimmung der Urlaubsdauer – entsprechend der Umrechnung der Urlaubsdauer von der Sechstage-Woche auf die Fünf-Tage-Woche – die zu leistenden Arbeitstage und die Zahl der vertraglich festgelegten Arbeitstage zueinander rechnerisch in Beziehung zu setzen.

Der EuGH hat entschieden (Urteil vom 08. November 2012 – C-229/11 und C-230/11), dass die Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit pro rata temporis angepasst werden können. Bei Kurzarbeit „Null“ steht dem Kurzarbeiter demnach überhaupt kein Urlaubsanspruch für die Kurzarbeitszeit zu.

Auch das BAG hat entsprechend klargestellt, dass der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage zu einer Neuverteilung der Arbeitszeit, in Folge deren der Jahresurlaub entsprechend § 3 Absatz 1 BUrlG neu zu berechnen ist. Die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitstage sind bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen (BAG, Urteil vom 30. November 2021 – 9 AZR 225/21). Die Umrechnung erfolgt, indem die in § 3 Absatz 1 BUrlG genannten 24 Werkstage durch die Zahl der Arbeitstage im Jahr bei einer Sechstageswoche geteilt und mit der Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage im Jahr multipliziert werden (24 Werkstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht: 312 Werkstage (BAG, Urteil von 19. März 2019 – 9 AZR 406/17)).

Anmerkung

Es bietet sich dennoch an, den Mitarbeiter bei einer entsprechenden Kürzung des Urlaubsanspruchs rein informatorisch darauf hinzuweisen.

Beispiel

Wird in einem Betrieb nach der Einführung von Kurzarbeit nur noch an zwei Tagen pro Woche gearbeitet, während die Arbeitszeit sonst auf sechs Arbeitstage verteilt ist, berechnet sich die Urlaubsdauer in der Kurzarbeitsperiode wie folgt: Die Gesamtdauer des gesetzlichen Mindesturlaubs (24 Tage) ist durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage (sechs

Tage) zu teilen und mit der Zahl der aufgrund der Einführung von Kurzarbeit noch zu erbringenden Arbeitstage (zwei Tage) zu multiplizieren. Dies ergibt eine Urlaubsdauer von acht Tagen.

Diese Urlaubsdauer entspricht während der Kurzarbeitsperiode dem gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen, wie er ohne die Einführung von Kurzarbeit gelten würde.

2.3.3 Urlaub während der Kurzarbeit

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Für den Urlaubstag erhält der Arbeitnehmer sein reguläres Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber.

Ob an einem Kurzarbeitstag Urlaub genommen werden kann, ist rechtlich umstritten.

Einerseits wird vertreten, dass eine Urlaubsgewährung an einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ nicht möglich ist. Bei einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ kann der mit der Festlegung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg, die Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht, nicht mehr eintreten (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2008 – 9 AZR 164/08). Diese Rechtsansicht hat zur Folge, dass:

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in dieser Zeit keinerlei Urlaubsentgelt schuldet,
- der Arbeitnehmer von der BA in dieser Zeit lediglich KuG erhält und
- der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatzurlaub hat.

Andererseits wird vertreten, dass diese Rechtsansicht durch ein Urteil des EuGH (EuGH, Urteil vom 13. Dezember 2018 – C-385/17) überholt ist. Der EuGH hat in seiner Entscheidung zum KuG klar dargelegt, dass zwar die Höhe des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit (pro rata temporis) gekürzt werden kann, das Urlaubsentgelt einer solchen Kürzung jedoch grundsätzlich nicht unterliegen darf.

Der EuGH führt aus, dass

- dem Arbeitnehmer – aufgrund der unionsrechtlichen Wichtigkeit des Jahresurlaubs – die Möglichkeit gegeben werden muss, zu denselben „Konditionen“ in den Urlaub zu gehen, als wäre er nicht in Kurzarbeit, und
 - eine Kürzung des Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht möglich ist.
-
- Aus dieser EuGH-Entscheidung ergibt sich daher unserer Ansicht nach, dass
 - der Arbeitnehmer an einem Tag mit „Kurzarbeit Null“ Urlaub nehmen kann,
 - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für diesen Urlaubstag das volle Urlaubsentgelt schuldet,
 - der Arbeitnehmer insofern – mangels Entgeltausfalls – am Urlaubstag kein KuG von der BA erhält und
 - der Arbeitnehmer – wegen wirksamer Urlaubsgewährung – keinen Anspruch auf Ersatzurlaub gegenüber dem Arbeitgeber hat.

Diese Auslegung entspricht der Intention der Rechtsprechung des EuGH: Der Arbeitnehmer soll durch die Kurzarbeit nicht faktisch daran gehindert werden, den Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, weil das Urlaubsentgelt geringer wäre.

Für diese Auslegung spricht darüber hinaus auch das berechnigte Interesse des Arbeitnehmers an der Möglichkeit einer Urlaubsnahme auch während der Kurzarbeit (§§ 7 Abs. 1, 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG) und das Interesse der BA an einer Verringerung der Inanspruchnahme des KuG. Jede Minderung der Inanspruchnahme des KuG entspricht der gesetzlichen Intention des § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III.

Hinweis

Um diesen Konfliktfall durch einen Vorrang des Urlaubs und die Gewährung von Lohn während des Urlaubs zu regeln, sollte in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag speziell und ausdrücklich festgelegt sein, dass der Urlaub die Kurzarbeit verdrängt. In der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass AN, denen Jahresurlaub bewilligt worden ist, von der Kurzarbeit ausgenommen sind.

2.3.4 Kündigungsrecht des Arbeitgebers

Kurzarbeit dient der finanziellen Entlastung des Arbeitgebers und damit als arbeitsmarktpolitisches Instrument auch dem Erhalt von Arbeitsplätzen. Nach herrschender Meinung ist der Arbeitgeber aber auch während eines Kurzarbeitszeitraumes zum Ausspruch von Kündigungen berechnigt. Dies gilt sowohl für personen-, verhaltensbedingte-, als auch betriebsbedingte Kündigungen.

Hinweis

In seinem Urteil vom 23. Februar 2012 – 2 AZR 548/10 stellte das BAG klar, dass der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung die Tatsachen näher darzulegen hat, aus denen sich ergeben soll, dass zukünftig auf Dauer mit einem reduzierten Arbeitsvolumen und Beschäftigungsbedarf zu rechnen ist. Das Vorliegen von möglicherweise nur kurzfristigen Produktions- oder Auftragsschwankungen muss ausgeschlossen sein.

Wird Kurzarbeit geleistet, so spricht dies dafür, dass die Betriebsparteien lediglich von einem nur vorübergehenden Auftragsmangel und nicht von einem dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf ausgehen. Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz hat der Arbeitgeber zu entkräften. Entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eintretender weiterer Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer, so kann trotz Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen.

2.3.5 Kurzarbeit und Arbeitskampf

Durch einen Arbeitskampf kann es zu mittelbaren Auswirkungen in anderen Betrieben desselben oder eines anderen Wirtschaftszweiges kommen. Bleiben infolge des Arbeitskampfes Lieferungen aus oder werden keine Produkte mehr abgenommen, so kann dies zu Produktionseinschränkungen führen, die die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unmöglich machen.

Arbeitnehmer haben in mittelbar von einem Arbeitskampf betroffenen Betrieben keinen Anspruch auf Entgelt, wenn die Fernwirkungen das Kräfteverhältnis der kampf führenden Parteien beeinflussen können. Eine solche Beeinflussung des Kräfteverhältnisses ist aufgrund der zahlreichen wirtschaftlichen und sonstigen Verbindungen innerhalb derselben Branche in der Regel zu bejahen. Arbeitnehmer, die aufgrund eines Streiks in einer fremden Branche nicht (voll) beschäftigt werden können, behalten hingegen in der Regel ihren Entgeltanspruch.

Ist die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos, kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bei arbeitskampfbedingten Produktionsschwierigkeiten innerhalb derselben Branche also unbezahlt freistellen. Bei mittelbaren Auswirkungen aus einer fremden Branche kann der Arbeitgeber nach den allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Regeln Kurzarbeit einführen.

Das Vorliegen und der Umfang der Arbeitseinschränkung sind bei Fernwirkungen von Arbeitskämpfen vorgegeben und daher nicht von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig (vgl. Urteil des BAG vom 22. Dezember 1980 – 1 ABR 2/79). Die Modalitäten der Arbeitseinschränkung unterliegen jedoch weiterhin gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Unter „Modalitäten“ ist z. B. die Frage zu verstehen, ob der zu erwartende Arbeitsüberhang durch Arbeitsstreckung oder Umsetzungen innerhalb der Belegschaft ausgeglichen werden kann. Daher sollte der Arbeitgeber den Betriebsrat so bald wie möglich über voraussichtliche Produktionseinschränkungen unterrichten und mit ihm eine Einigung zur Regelung der Umsetzung versuchen, sobald das Ausmaß der Betroffenheit absehbar ist. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die betriebliche Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 BetrVG zuständig. Nur wenn aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten kein Regelungsspielraum über die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung besteht (z. B. bei Betriebsstilllegung) kann der Arbeitgeber die Produktionseinschränkung einseitig durchführen.

Die tariflichen Bestimmungen über die Einführung von Kurzarbeit gelten für arbeitskampfbedingte Produktionseinschränkungen nicht. Dies gilt für die tarifliche Ankündigungsfrist ebenso wie für die tariflichen Zuschüsse. Aus Gründen der Fürsorge sollten die betroffenen Arbeitnehmer aber zum Beispiel durch Aushang am Schwarzen Brett über die Produktionseinschränkung informiert werden, sobald die Auswirkungen hinreichend genau bekannt sind.

[Arbeitsrecht](#)

Aufgrund seiner sozialrechtlichen Mitwirkungspflichten muss der Arbeitgeber den Arbeitsausfall in jedem Fall bei der Agentur für Arbeit anzeigen und Kurzarbeitergeld beantragen. Ist der Arbeitsausfall auf einen Arbeitskampf in derselben Branche zurückzuführen, erhalten die Arbeitnehmer aufgrund der Neutralitätspflicht des Staates in der Regel jedoch auch kein Kurzarbeitergeld.

3 Sozialversicherungsrecht

Voraussetzungen und beitragsrechtliche Besonderheiten des KuG-Bezugs

3.1 Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III

Arbeitnehmer haben gemäß § 95 SGB III einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen und
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

3.1.1 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, § 96 SGB III

Ein Arbeitsausfall ist gemäß § 96 SGB III erheblich, wenn

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

3.1.1.1 Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen/wegen einem unabwendbaren Ereignis

Der Begriff der wirtschaftlichen Gründe schließt alle Arbeitsausfälle ein, die sich aus der Gesamtheit der laufenden Produktions- und Konjunkturvorgänge sowie den Veränderungen des Wirtschaftskreislaufs ergeben. Allgemeine wirtschaftliche Ursachen sind insbesondere konjunkturelle und strukturelle Störungen der Gesamtwirtschaftslage:

- Verminderter Auftragseingang infolge Rezession,
- sinkende Absatzmöglichkeiten,
- Rohstoffmangel etc.

Betriebliche Strukturveränderungen (Umstellung auf ein neues Produkt, innerbetriebliche Umorganisation) können berücksichtigt werden, wenn ihre Ursache in der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung liegt, auf deren Eintritt der Betrieb keinen Einfluss hat. Zu den wirtschaftlichen Ursachen vgl. die Geschäftsweisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand 12/2018, S. 15 ff).

Bei einem unabwendbaren Ereignis handelt es sich um ein von außen auf den Betrieb einwirkendes Ereignis, das auch durch äußerste Sorgfalt nicht zu vermeiden ist. Beispiel: außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, wie etwa Hochwasser.

Zum Vorliegen eines unabwendbaren Ereignisses vgl. die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand 12/2018, S. 17 ff).

Hinweis

Der Arbeitgeber darf nicht von seiner Lohnzahlungspflicht durch die Gewährung von KuG entlastet werden, wenn sein Betriebsrisiko anderweitig aufgefangen wird: Denn der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko. Im Falle des Arbeitsausfalls wegen einer Betriebsstörung hat er damit das volle Entgelt weiterzuzahlen. Im Ausnahmefall entfällt die Lohnzahlungspflicht, wenn dadurch die Existenz des Betriebes gefährdet würde (LAG Schleswig-Holstein vom 15. Juni 1989 – 4 Sa 628/88). Eine Existenzgefährdung ist wiederum dann nicht gegeben, wenn eine Betriebsunterbrechungsversicherung besteht, die die Löhne und Gehälter für derartige Ausfallzeiten einschließt.

US-Zölle und Kurzarbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich zum Thema [US-Zölle und Kurzarbeitergeld](#) auf ihrer Homepage geäußert: „Soweit infolge der Zölle Aufträge oder Absatzmärkte wegfallen, können darin wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall vorliegen. Begründen Sie in Ihrer Anzeige, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht, zum Beispiel welche Tätigkeiten nicht mehr ausgeführt werden können. Wenn für den Arbeitsausfall die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt sind, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Insbesondere muss der Arbeitsausfall von vorübergehender Natur sein. In der Anzeige müssen Sie daher auch zusätzlich nachvollziehbar darlegen und begründen, wie innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wieder zur vorherigen Arbeitszeit / Auslastung zurückgekehrt werden kann, zum Beispiel durch Erschließen neuer Absatzmärkte, durch eine neue Preispolitik, durch Erweitern des Portfolios. Ein Zuwarten auf einen möglichen Wegfall der Zölle genügt nicht.“

Fällt die Arbeit aus anderen als den genannten Gründen aus, wird grundsätzlich kein KuG gewährt. Dies gilt insbesondere für betrieblich angeordnete Arbeitsunterbrechungen, wie etwa Reparaturarbeiten.

3.1.1.2 Vorübergehender Arbeitsausfall

Vorübergehend ist der Arbeitsausfall dann, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit für die weitaus überwiegende Zahl der kurzarbeitenden Arbeitnehmer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Ferner muss zu erwarten sein, dass den Arbeitnehmern auf Grund der Kurzarbeit die Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten bleiben. Vgl. hierzu die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand 12/2018, S. 18 f).

Hinweis

Wird während des Bezugs von KuG festgestellt, dass keine Aussicht auf Beendigung der Kurzarbeit und Wiederaufnahme der Vollarbeit mehr besteht, sind die Agenturen für Arbeit entsprechend gehalten, die Entscheidung über die Gewährung von KuG von diesem Zeitpunkt an aufzuheben.

Steht eine Betriebsschließung an, ist der Arbeitsausfall nicht mehr vorübergehend. Unerheblich ist dagegen, wenn nur eine zeitlich begrenzte Betriebsunterbrechung (Betriebspause) von nicht erheblicher Dauer geplant wird.

Umstritten ist, wie viele der durch Kurzarbeit gestützten Arbeitsplätze nach einer zu treffenden Prognose weiterbestehen müssen, damit der Arbeitsausfall als noch vorübergehend angesehen werden kann.

Insoweit erscheint nicht erforderlich, dass die Arbeitsplätze der weitaus überwiegenden Zahl der bei Beginn der Kurzarbeit im Betrieb tätigen Arbeitnehmer gesichert werden. Nach Ansicht des Bundessozialgerichts soll es ausreichend sein, dass eine erhebliche, arbeitsmarktpolitisch noch vertretbare Anzahl von Arbeitsplätzen bestehen bleibt, um das Ziel der Arbeitsplatzerhaltung zu fördern.

Maßgebender Zeitpunkt für die Voraussehbarkeit eines nur vorübergehenden Arbeitsausfalls ist der der Entscheidung über die betrieblichen Voraussetzungen des KuG durch den entsprechenden Anerkennungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 99 Abs. 3 SGB III).

Entscheidung über Betriebsstilllegung

Trifft der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, einen Betrieb oder bestimmte Betriebsteile stillzulegen oder eine Betriebsänderung in Form eines erheblichen Personalabbaus durchzuführen, soll nach der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand 12/2018, S. 19) folgendes gelten: Die Grundlage für die Gewährung von KuG entfällt, sobald Schritte zur Durchführung dieser unternehmerischen Entscheidung getroffen werden. Die Bundesagentur nennt insoweit den Ausspruch von Kündigungen oder den Abschluss von Interessenausgleichsvereinbarungen mit Namenslisten.

3.1.1.3 Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls wird von der Agentur für Arbeit nur dann anerkannt, wenn von den Betriebsparteien vergeblich versucht worden war, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken, vgl. § 96 Abs. 4 SGB III. Diese Verpflichtung besteht während der gesamten Zeit, in der KuG gewährt wird, fort.

Hierfür können insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- Lager-, Aufräumungs-, und Instandsetzungsarbeiten,
- Gewährung von Erholungsurlaub unter Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der Arbeitnehmer sowie die
- Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen.

Die Freistellung von Arbeitnehmern, die als Zeitarbeiter im kurzarbeitenden Betrieb beschäftigt werden und das „Auslaufenlassen“ von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist dagegen nicht einzufordern (so die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit, Stand 12/2018, S. 20).

3.1.1.4 Vermeidung des Arbeitsausfalls durch Gewährung von Urlaub

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt nach der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit (Stand 12/2018, S. 24) die Gewährung von Urlaub in Betracht, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III). Um den Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs nicht zu gefährden, wird in diesen Fällen nicht gefordert, dass der Urlaub bis Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird.

Unterlässt der Arbeitgeber allerdings eine Bestimmung über den Urlaubsantritt, obwohl abweichende Urlaubswünsche der betroffenen Arbeitnehmer nicht bestehen, ist nicht mehr von einem unvermeidbaren Arbeitsausfall auszugehen.

Entspricht eine tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen des Arbeitnehmers (z. B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag), ist dies aus „kurzarbeitsrechtlicher“ Sicht nicht zu beanstanden. Dies wird in der Fachlichen Weisung der Bundesagentur ausdrücklich klargestellt (Stand 12/2018 S. 25).

Seit dem 01. Januar 2021 muss Erholungsurlaub (wieder) zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III). Die nachfolgenden Regelungen gelten auch für den Jahreswechsel 2024/2025:

Demnach muss nach vorgenommener Urlaubsplanung noch unverplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zwar grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, bei der Urlaubsplanung dürfen Unternehmen sich aber auf die betriebliche Praxis berufen.

Anders als bisher angenommen werden Arbeitgeber in Betrieben, in denen üblicherweise gar keine Urlaubsplanung vorgenommen wird, erst gegen Ende des Urlaubsjahres 2024 aufgefordert, die Einbringung zu veranlassen, bevor der Urlaub verfällt.

Abgestimmte Information mit den Regionaldirektionen an die Arbeitsagenturen

- Es besteht keine Verpflichtung der Betriebe, der Agentur für Arbeit im Rahmen der vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung oder Urlaubsliste bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzulegen. Die Urlaubsplanung im Betrieb erfolgt nach betriebsüblicher Praxis zur Urlaubsplanung. Ein Betrieb, der von seinen Beschäftigten beispielsweise immer erst zum März eine Urlaubsplanung einfordert, muss der Agentur für Arbeit diese auf Verlangen auch erst im März vorlegen. Eine formlose Urlaubsplanung oder Urlaubsliste sowie eine Vereinbarung über Betriebsferien ist dabei ausreichend. Ein Urlaubsantrag seitens der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.
 - Übertragener Urlaub aus 2024 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Siehe hierzu die Ausführungen unter Rz. 96.43 der Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld.
 - Wenn der laufende Urlaub aus 2024 z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) 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 Urlaubjahres 2024 zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs festzulegen, der nicht in das Urlaubsjahr 2025 übertragen werden kann. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.
-

Der Grundsatz verbleibt also dabei, dass Erholungsurlaub verplant werden sollte, denn nicht verplanter Erholungsurlaub muss grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden.

Das gilt insbesondere für Resturlaubsansprüche, die zu verfallen drohen. Sofern Resturlaubsansprüche aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung in das Folgeurlaubsjahr übertragen wurden, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. Das heißt, Arbeitgeber haben mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, die zu verfallen drohen, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu vereinbaren. Die vorrangigen Urlaubswünsche der Beschäftigten gehen aber auch hier vor. Urlaubsansprüche, die nicht in das Folgejahr übertragen werden können, sind zwingend zur Vermeidung der Kurzarbeit spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres einzubringen.

Als vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten können bei den Agenturen für Arbeit z. B. gelten:

- Urlaubswünsche wegen Schließzeiten von Kitas
- Schulferien
- Urlaubsmöglichkeiten des Partners
- Erholungsbedürftigkeit
- schon gebuchter oder geplanter Urlaub

3.1.1.5 Arbeitszeitschwankungen/Arbeitszeitkonten/Minusstunden

Arbeitszeitguthaben sind vor der Einführung von Kurzarbeit einzubringen. Hintergrund dieser Voraussetzung ist § 96 Abs. 4 SGB III. Hiernach müssen vor der Einführung der Kurzarbeit im Betrieb alle zumutbaren Anstrengungen unternommen werden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden, insbesondere auch verwertbare Arbeitszeitguthaben, sowie den Aufbau von Minusstunden. Da das Gesetz von Arbeitszeitschwankungen spricht, gilt dies grundsätzlich eben auch, wenn die Betriebsparteien eine Regelung vereinbart haben, die den Aufbau von Minusstunden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos zulässt.

Aufbau von Minuskonten erforderlich!

Der Gesetzgeber hat durch entsprechende befristete Regelungen in der Corona-Krise klargestellt, dass diese Abbau-Regelungen nicht für Minusstunden gelten, befristet bis 30. Juni 2023. Der Aufbau von Minusstunden gilt nun wieder, allerdings nur für die Betriebe, die nach dem 30. Juni 2023 Kurzarbeit angezeigt haben

Arbeitszeitguthaben

Grundsätzlich sind auch Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen.

In folgenden Fällen kann die Auflösung von Arbeitszeitguthaben jedoch nicht verlangt werden (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III):

- Soweit es vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Abs. 1 SGB III) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt.
- Es ist ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 SGB IV genannten Zwecke bestimmt
- Es ist zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden und übersteigt den Umfang von 150 Stunden nicht.
- Es übersteigt den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers.
- Wenn es länger als ein Jahr unverändert bestanden hat, bezieht sich der besondere Schutz auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand.

Ist in einer Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen vorgesehen, dass mindestens zehn Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit (ohne Mehrarbeit) für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden müssen, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

Dem normalen Betriebsrisiko zuzurechnen und damit vermeidbar ist der Arbeitsausfall dann, wenn er

- überwiegend branchenüblich ist (d. h. er tritt in demselben Wirtschaftszweig mit einer gewissen Regelmäßigkeit etwa zur gleichen Zeit auf)
- betriebsüblich oder saisonbedingt ist
- ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.

Handlungshilfe

Für weitere Einzelheiten verweisen wir gerne auf unsere [Handlungshilfe – Kurzarbeitergeld und der Abbau von \(Arbeits-\)Zeitkonten](#) (siehe Anhang).

Minusstunden

Beginnt die Kurzarbeit erst mit Anzeige ab 01. Juli 2023 sind die Arbeitszeitsalden wie folgt aufzubauen:

Sehen betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen den Aufbau von Minusstunden vor Einführung der Kurzarbeit vor (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III) und existiert daneben ein nach § 96 Abs. 4 SGB III geschütztes Arbeitszeitguthaben, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer entweder dieses Arbeitszeitguthaben unangetastet lassen und die erforderlichen Minusstunden nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III in einem weiteren Arbeitszeitkonto aufbauen oder dieses Arbeitszeitguthaben freiwillig zur Minderung des zu erfüllenden Minussaldos einbringen.

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb beginnt im Juli 2023. Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung bestehen im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit für Beschäftigte Arbeitszeitkonten im Betrieb, die Arbeitszeitkonten können sich innerhalb einer Spannweite von +100 Stunden bis -100 Stunden bewegen. Zu Beginn des Arbeitsausfalls besteht für einen Beschäftigten ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto von +30 Stunden, davon sind fünf Guthabestunden nach § 96 Abs. 4 Satz 3 geschützt. Zur Vermeidung des Eintritts eines Arbeitsausfalls sind im Betrieb alle zulässigen Arbeitszeitschwankungen zu nutzen.

Dies sind in diesem Fall:

Nicht geschützte Arbeitszeitguthaben in Höhe von 25 Stunden (30 Stunden abzüglich fünf Stunden geschütztes Arbeitszeitguthaben) und die Nutzung negativer Arbeitszeitsalden bis zu -100 Stunden.
Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls sind insgesamt 125 Stunden einzubringen (25 Stunden nicht geschütztes Arbeitszeitguthaben sowie 100 Stunden negatives Arbeitszeitsaldo).

Zusammengefasst würde das Arbeitszeitkonto in diesem Beispiel auf insgesamt -95 Stunden (30 Stunden ./ 25 Stunden ungeschützt ./ 100 „Minusstunden“ = -95 Stunden) abgebaut werden, bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

Gleitzeitregelung

Zudem hat die BA darauf hingewiesen, dass bei einer bestehenden Gleitzeitregelung (Flexibilisierungsvereinbarung zur Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmer) nicht verlangt werden kann, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung oder Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden. Voraussetzung ist, dass die Zeitguthaben der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen.

3.1.2 Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III

Sie sind erfüllt, wenn in dem Betrieb bzw. Betriebsteil regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Es gilt derselbe Betriebsbegriff wie im Arbeitsrecht. In diesem Zusammenhang kommt es für den Betriebsbegriff wesentlich auf das Vorhandensein einer eigenen institutionellen Leitung an, die die Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke steuert und dabei den Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich wahrnimmt. Maßgebendes Kriterium ist die Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Eine organisatorische Einheit ist daher kein Betrieb, wenn dort die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung nicht zumindest im Kern - sei es auch nach Richtlinien einer Zentrale - ausgeübt werden (BAG - 23.09.1982 – 6 ABR 42/81).

Als Betriebsabteilung im Sinne des § 97 Satz 2 ist die

- mit technischen Mitteln ausgestattete Betriebssitz im Geltungsbereich des SGB III,
- Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe,
- die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und
- einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck – verfolgt.

Mit Urteil vom 12. März 2025 weichte das BSG den Betriebsabteilungsbegriff jedoch ein wenig auf (Az. B 11 AL 5/24 R). Nach diesem Urteil ist von einer Betriebsabteilung dann auszugehen, wenn es sich um eine im Grundsatz personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzte Einheit handelt, die mit eigenen Betriebsmitteln ausgestattet ist und in der Regel (!) einen eigenen Betriebszweck verfolgt. Auf eine eigene technische oder fachliche Leitung kommt es nicht an. Es kann hier also im jeweiligen Einzelfall auch ohne eigenständige Leitung von einer Betriebsabteilung gegenüber der Agentur für Arbeit entsprechend argumentiert werden.

KuG wird nur dann gezahlt, wenn in der betrieblichen Einheit bzw. die Betriebsabteilung, für die eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet wird, bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind:

Im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) ist mindestens ein Drittel der in dem Betrieb/der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende!) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen.

Hinweis

Soweit ein Drittel der Beschäftigten einen Entgeltausfall aus den zum KuG-Bezug berechtigenden Gründen von mehr als zehn Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts erleidet, kann auch den anderen Arbeitnehmern, deren Entgeltausfall diese Größe nicht erreicht, KuG gewährt werden.

3.1.3 Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III

Anspruchsberechtigt sind:

- Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb eine versicherungspflichtige Beschäftigung ungekündigt fortsetzen oder aus zwingenden Gründen bzw. im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis aufnehmen; auch befristet Beschäftigte setzen für die Dauer der Befristung eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort; dies gilt gleichermaßen, wenn sich an diese eine weitere befristete Beschäftigung nahtlos anschließt.
- Arbeitnehmer, die infolge des Arbeitsausfalls ein vermindertes oder kein Arbeitsentgelt beziehen und nicht vom KuG ausgeschlossen sind.

Auch Auszubildende unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht (§ 25 Abs. 1 SGB III, § 7 Abs. 2 SGB IV) und sind daher nicht generell vom KuG-Bezug ausgeschlossen. Allerdings wird durch die Fachliche Weisung der Bundesagentur klargestellt, dass dem Betrieb insoweit stets besondere Maßnahmen zuzumuten sind, um die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen. Dabei kann z. B. auch die Versetzung in andere Abteilungen, in

denen der Auszubildende noch nicht tätig war, in Betracht kommen (so die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit, Stand 12/2018 S. 9).

Die persönlichen Voraussetzungen sind weiterhin erfüllt, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde und die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von KuG eingetreten ist.

Vom KuG ausgeschlossen sind insbesondere:

- Bezieher von Krankengeld
- Personen, die bei einer Vermittlung durch die Agentur für Arbeit nicht mitwirken
- Unständig Beschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente
- Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Monats.
- Bezieher von Arbeitslosengeld in einer beruflichen Bildungsmaßnahme bzw. bei beruflicher Weiterbildung.
- Personen, die wegen einer Organ- oder Gewebespende i. S. d. §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes oder einer Spende von Blut nach § 9 des Transfusionsgesetzes arbeitsunfähig sind, sofern ein Kostenerstattungsanspruch besteht.

Oftmals kann in diesen Fällen die Vereinbarung über ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses Sinn ergeben. Vorrangig zu prüfen könnten sein:

- Vereinbarung von Homeoffice
- Einbringung von Urlaub
- Einbringung von Überstunden

Kein Anspruch auf KuG besteht für Zeiten, in denen die Arbeit insbesondere aus folgenden Gründen ausfällt (Nachrang):

- Urlaub
- Gesetzliche Feiertage, wenn nicht an diesen Tagen ohne den Arbeitsausfall auf Grund der kontinuierlichen Arbeitsweise gearbeitet worden wäre
- Zeiten, in denen der Kurzarbeiter einer anderen nicht nur kurzzeitigen Beschäftigung (mind. 15 Stunden wöchentlich) nachgeht.

Meldet sich der kurzarbeitende Arbeitnehmer trotz einer Aufforderung und Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund nicht rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit, ruht der Anspruch auf KuG für die Dauer einer Woche (Sperrzeit bei Meldeversäumnis). Eine Sperrzeit tritt auch dann ein, wenn der Arbeitnehmer ein Vermittlungsangebot der Agentur (für ein zumutbares Zweitarbeitsverhältnis) ablehnt.

3.1.4 Kurzarbeitergeld und Auszubildende

Auch Auszubildende können Kurzarbeitergeld erhalten. Sie sind gemäß §§ 24, 25 SGB III versicherungspflichtig Beschäftigte und unterfallen damit dem Arbeitnehmerbegriff des § 95 SGB III.

Jedoch haben Auszubildende bei Arbeitsausfall einen vorrangigen Anspruch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. a BBiG gegen den Arbeitgeber auf sechs Wochen Fortzahlung ihrer Vergütung und kommen erst danach in den KuG-Bezug.

Insofern sollte im Betrieb alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung – zumindest in den ersten sechs Wochen des Arbeitsausfalls – fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

3.1.5 Studenten und Praktikanten

Grundsätzlich liegen die persönlichen Voraussetzungen dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, also nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat.

Sozialversicherungsfrei und somit nicht KuG-berechtigt sind daher insbesondere:

- Werkstudenten (vgl. § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III) und
- unter gewissen Voraussetzungen auch Praktikanten.

Hinweis

Weitere Informationen zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung finden Sie in unserer [Info Recht Beschäftigung von Schülern und Studenten](#).

3.1.6 Anzeige, § 99 SGB III

Der Arbeitsausfall muss der zuständigen Agentur für Arbeit (in deren Bezirk der Betrieb liegt) schriftlich angezeigt werden. Die Anzeige kann vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das KuG sind glaubhaft zu machen.

KuG wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur eingegangen ist.

Praxishinweis

Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-KuG101_ba013134.pdf

Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist

- durch Ausdruck des Formulars und Versand auf dem Postweg,
 - per Fax oder
 - eingescannt und unterschrieben per E-Mail
- an die zuständige Agentur für Arbeit zu senden.

Alternativ ist die Anzeige möglich über das eServices-Portal der Bundesagentur für Arbeit:

<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal> (Portal eServices)

Die Agentur für Arbeit hat unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld (oftmals machen das die Abrechnungsprogramme schon automatisch) und zahlt es an die Beschäftigten aus. Über den sog. Leistungsantrag kann sich der Arbeitgeber mit der nächsten Abrechnung das Kurzarbeitergeld von der zuständigen Bundesagentur für Arbeit erstatten lassen.

3.2 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Bemessung des KuG richtet sich nach dem durch die Kurzarbeit im Kalendermonat aktuell ausgefallenen Arbeitsentgelt. Die Höhe des KuG ergibt sich aus

- der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum und
- dem Leistungssatz (60 Prozent bzw. 67 Prozent/bei unterhaltspflichtigem Kind).

Nettoentgeltdifferenz (siehe hierzu § 106 SGB III): Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Sollentgelt: Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Lohnbestandteile sind allerdings nur insoweit zu berücksichtigen als sie beitragspflichtige Einnahmen im Sinne der §§ 342 ff SGB III darstellen. Sachbezüge sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der sich aus der Sozialversicherungs-Entgeltverordnung ergibt. Nicht berücksichtigt werden Entgelte für Mehrarbeit und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Ist-Entgelt: Gesamtes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt des jeweiligen Anspruchszeitraums (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt außer Betracht.

Pauschalisiertes Nettoentgelt: Sollentgelt und Ist-Entgelt sind pauschalierend in Nettoentgelt umzuwandeln. Die Werte sind der jährlich neu erlassenen Verordnung über die pauschalisierten Nettoentgelte für das KuG zu entnehmen, die bei der Agentur für Arbeit abrufbar ist.

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Tabelle zur Berechnung des KuG

https://www.arbeitsagentur.de/datei/KuG050-2016_ba014803.pdf

Hinweis

Bei der Festsetzung des pauschalisierten Nettoentgelts aus dem Sollentgelt ist nur beitragspflichtiges Einkommen in der Arbeitslosenversicherung (Beitragsbemessungsgrenze bundeseinheitlich 2025: 8.050 Euro monatlich) zu berücksichtigen. Liegt auch während der Kurzarbeit das Ist-Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze, wird kein Kurzarbeitergeld gewährt.

Kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung wirken sich nicht negativ auf die Bemessung des Kurzarbeitergeldes aus (vgl. auch 2.3.7. zu TV BeschE). Gelten unmittelbar vor Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes im Betrieb kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, die ab dem 01. Januar 2008 geschlossen oder wirksam geworden sind, orientiert sich die Bemessung des Kurzarbeitergeldes an dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung verdient hätte. Diese Klarstellung erfolgte durch das zweite Konjunkturpaket und sollte zunächst befristet bis 31. März 2012 gelten. Im Zuge der Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012 wurde dies nun dauerhaft gesetzlich festgeschrieben (§ 106 Abs. 2 Satz 3 SGB III).

3.3 Anpassung der KuG-Berechnungstabellen

Mit dem rückwirkend zum 01. Januar 2022 in Kraft getretenen Steuerentlastungsgesetz 2022 wurden u. a. der Steuergrundfreibetrag (von 9.984 Euro auf 10.347 Euro, § 32a Abs. 1 EStG) und der Arbeitnehmer-Pauschbetrag (von 1.000 Euro auf 1.200 Euro, § 9a Satz 1 Nr. 1 lit. a EStG) erhöht. Dies wirkt sich auf die Nettoentgelte aus und damit auch auf Lohnersatzleistungen wie z. B. das KuG. Denn das KuG bemisst sich nach der Nettoentgeltdifferenz.

Berechnungstabellen KuG

Die Bundesagentur für Arbeit aktualisiert vor diesem Hintergrund die [KuG-Berechnungstabellen](#).

Eine Zusammenstellung aller Tabellen (inkl. Berechnungstabellen für Azubis) finden Sie im [Download-Center der BA](#).

Die BA hat außerdem am 14. Juni 2022 eine [Weisung zu den Auswirkungen des Steuerentlastungsgesetzes](#) – u. a. auf das KuG – herausgegeben. Die Weisung geht lediglich darauf ein, dass der bisher im Jahr 2022 vorgenommene Lohnsteuerabzug wegen des erhöhten Grundfreibetrags und Arbeitnehmer-Pauschbetrags vom Arbeitgeber zu korrigieren ist (entweder durch Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume, durch eine Differenzberechnung der Lohnzahlungszeiträume oder durch eine Erstattung im Rahmen der Lohnsteuerberechnung für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug).

3.4 Bezugsdauer

Die gesetzliche Bezugsdauer des KuG ist im jeweiligen Betrieb auf zwölf Monate begrenzt (§ 104 Abs. 1 SGB III). Diese Frist verlängert sich grundsätzlich nicht um die Tage, für die KuG nicht zu zahlen war. Wurde jedoch innerhalb der maßgebenden Bezugsfrist für eine zusammenhängende Zeit von mindestens einem Monat kein KuG gezahlt, verlängert sich die Bezugsfrist entsprechend.

Eine neue KuG-Bezugsfrist beginnt, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den KuG geleistet wurde, drei Monate vergangen sind.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales darf die Bezugsfrist durch Rechtsverordnung bis zur Dauer von 24 Monaten verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

Befristete Verlängerung bis 31. Dezember 2026

Für die Zeit vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2026 kann ein Betrieb aufgrund der Vierten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld bis zu 24 Monaten Kurzarbeitergeld erhalten. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten. Ein Anspruch, der über zwölf Monate hinausgehen würde, verfällt mit dem 31. Dezember 2026.

Von der verlängerten Bezugsdauer profitieren Unternehmen, die sich bereits in 2025 in Kurzarbeit befinden und bei denen der Arbeits- und Entgeltausfall mehr als zwölf Monate andauern wird.

Betriebe können zum Ende des bereits angezeigten Arbeitsausfalls oder früher eine Verlängerungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit einreichen. Darin muss der Grund der Verlängerung erläutert werden und warum der Arbeitsausfall weiterhin vorübergehend ist.

Tritt der Arbeitsausfall 2026 erstmalig im Betrieb auf, endet der Bezugszeitraum regulär nach zwölf Monaten. Eine Verlängerung darüber hinaus ist nicht möglich.

3.5 Kurzarbeit und Arbeitskampf

Für die Frage, ob während eines Arbeitskampfes Kurzarbeitergeld bezahlt wird, ist danach zu unterscheiden, ob die Mitarbeiter unmittelbar am Arbeitskampf beteiligt oder nur mittelbar betroffen sind und ob die Kurzarbeit bereits vor Beginn des Arbeitskampfes bestanden hat.

3.5.1 Unmittelbare Betroffenheit

- Arbeitskampf in einem Betrieb ohne Kurzarbeit
Kommt es aufgrund des Arbeitskampfes zu einem Arbeitsausfall, kann kein Kurzarbeitergeld an Mitarbeiter gewährt werden, die selbst streiken oder ausgesperrt sind.
- Arbeitskampf in einem Betrieb mit Kurzarbeit
in dem Fall, dass im Betrieb bereits Kurzarbeitergeld gewährt wird und ein Arbeitskampf hinzutritt, kommt es darauf an, ob wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall der Arbeitskampf ist. Es muss also gefragt werden, ob bei einem Wegfall der ursprünglich die Kurzarbeit auslösenden Ursachen dennoch ein Arbeitsausfall vorliegen würde. Sofern dennoch ein Arbeitsausfall vorliegt, ist dieser die Folge des Arbeitskampfes, so dass kein Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

Beispiele

- Im Rahmen von Kurzarbeit ist in einem Betrieb vereinbart, dass die Arbeit freitags komplett ausfällt. In diesem Betrieb wird an einem Montag gestreikt. Hier liegt die Ursache für den Arbeitsausfall am Freitag nicht im Arbeitskampf. Deshalb kann hier weiterhin Kurzarbeitergeld gewährt werden.
- In einem Betrieb, in dem bereits Kurzarbeitergeld gewährt wurde, kommt die Tätigkeit aufgrund eines Streiks vollständig zum Erliegen. Die Arbeit könnte auch bei Wegfall der ursprünglichen Ausfallgründe nicht wieder aufgenommen werden. Hier ist wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall der Streik, weshalb kein Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

In jedem Fall ist mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen, um die betriebsspezifischen Fragen vorab zu klären.

3.5.2 Mittelbare Betroffenheit

3.5.2.1 Mittelbare Betroffenheit in einem Betrieb ohne Kurzarbeit

Im Rahmen eines Arbeitskampfes kann es vorkommen, dass ein Betrieb zwar nicht unmittelbar bestreikt wird, es durch den Arbeitskampf in anderen Betrieben aber zu mittelbaren Auswirkungen kommt. Bei einem mittelbar betroffenen Betrieb ist für die Gewährung von Kurzarbeitergeld danach zu unterscheiden, ob sich der Betrieb im räumlichen bzw. fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages befindet.

Im Einzelnen gilt:

Tabelle 1

KuG-Gewährung bei mittelbaren arbeitskampfbedingten Arbeitsausfällen (§ 100 Abs. 1 i. v. m. § 160 Abs. 1, 3 SGB III)

Betrieb gehört nicht dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften TV an	Betrieb ist dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des umkämpften TV zuzuordnen.	Betrieb ist nicht dem räumlichen, aber dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften TV zuzuordnen
Anspruch auf KuG ruht nicht. KuG-Gewährung grundsätzlich möglich.	Anspruch auf KuG ruht, wenn die geforderten Arbeitsbedingungen nach Abschluss des TV für die Arbeitnehmer gelten oder auf sie angewandt werden (§ 160 Abs. 3).	Anspruch auf KuG ruht, wenn die Voraussetzungen des § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB III vorliegen (Feststellung trifft der Neutralitätsausschuss, Abs. 5) und die geforderten Arbeitsbedingungen nach Abschluss des TV für die Arbeitnehmer gelten oder auf sie angewandt werden (§ 160 Abs. 3 S. 3).
§ 160 Abs. 1 S. 2 SGB III	§ 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 1, S. 3 SGB III	§ 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 2, S. 3 SGB III

3.5.2.2 Mittelbare Betroffenheit in einem Betrieb mit Kurzarbeit

In dem Fall, dass im Betrieb bereits Kurzarbeitergeld gewährt wird und ein Arbeitsausfall aufgrund mittelbarer Betroffenheit hinzutritt, liegen zwar grundsätzlich wirtschaftliche Gründe für den zusätzlichen Arbeitsausfall vor, die zu einer Gewährung von Kurzarbeitergeld führen können. Allerdings muss immer mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgeklärt werden, ob nicht ein Ruhen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld – sowohl für das bereits gewährte Kurzarbeitergeld als auch für den zusätzlichen Arbeitsausfall – eintritt.

3.6 Kurzarbeit und Krankheit

3.6.1 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

KuG wird weitergezahlt in Fällen, in denen der Arbeitnehmer

- während des Bezugs von KuG erkrankt und
- einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit, für die keine Kurzarbeit angeordnet ist, d. h. für die Zeit, für die (noch) eine Arbeitspflicht besteht, vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“, § 4 Abs. 3 EFZG). Für die Zeit des Arbeitsausfalls, d. h. für die Zeit, für die Kurzarbeit angeordnet ist, erhält der Arbeitnehmer KuG (§ 98 Abs. 2 SGB III), das der Arbeitgeber errechnen und auszahlen muss und ihm später von der BA erstattet wird.

Ist der Arbeitnehmer nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungsanspruches noch erkrankt, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf „normales“ Krankengeld, der den Anspruch auf Weiterzahlung des KuG verdrängt (vgl. § 47b Abs 3 SGB V). Das Krankengeld richtet sich nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor Erkrankung und vor dem Arbeitsausfall.

3.6.2 Wann muss die Krankheit eingetreten sein, damit ein Anspruch auf KuG besteht?

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.

Beispiel

Der Beschäftigte ist am 01. August erkrankt, ab 28. August beginnt Kurzarbeit.

Vom 01. bis 27. August erhält der Beschäftigte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ab 28. August gibt es Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit (und nicht Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse), da der Anspruchszeitraum für das Kurzarbeitergeld 01. August bis 31. August lautet.

3.6.3 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Erkrankung des Arbeitnehmers vor Beginn der Kurzarbeit bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung:

- Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit, für die keine Kurzarbeit angeordnet ist, d. h. für die Zeit, für die (noch) eine Arbeitspflicht besteht, vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“, § 4 Abs. 3 EFZG).
- Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit des Arbeitsausfalls, d. h. für die Zeit, für die Kurzarbeit angeordnet ist, von der Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe des KuG (§ 47b Abs. 4 SGB III), das der Arbeitgeber kostenlos errechnen und auszahlen muss.

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).

Tabelle 2

Übersicht: Arbeitsunfähigkeit und KuG

Arbeitsunfähigkeit	Leistungen
Vor Beginn von KuG mit Anspruch auf EFZ	Krankengeld in Höhe von KuG (§ 47b Abs. 4 SGB V) Und ggf. Für die noch zu arbeitende Zeit EFZ durch den Arbeitgeber sog. Kurzlohn § 4 Abs. 3 EFZG
Vor Beginn von KuG ohne Anspruch auf EFZ	Krankengeld normale Berechnung (§ 47 Abs. 2 SGBV)

Während des Bezugs von KuG mit Anspruch auf EFZ	KuG für die Dauer des Anspruchs auf EFZ (§ 98 Abs. 2 SGB III) von AG durch BA erstattet
	Und ggf. Für die noch zu arbeitende Zeit EFZ durch den AG sog. Kurzlohn § 4 Abs. 3 EFZG
Während des Bezugs von KuG ohne Anspruch auf EFZ	Krankengeld berechnet nach dem zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls abgerechneten Regelentgelt (§ 47b Abs. 3, 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V)

3.6.4 „Flucht in die Krankheit“

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu ist seit 1990 eindeutig. Das BAG hat entschieden (BAG, Urteil vom 21. August 1991 – 5 AZR 91/91), dass freie Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt ist, verbraucht und nicht nachzugewähren sind („Krank in der Freizeit“). Begründet wird dieses Ergebnis mit der Monokausalität, wonach die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein muss. Dies ist gerade nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach der betrieblichen Arbeitszeit einen freien Tag hat. Denn selbst wenn der Arbeitnehmer gesund gewesen wäre, hätte er nicht arbeiten müssen.

Dies gilt unabhängig davon, wann der Arbeitnehmer erkrankt ist, d. h. sowohl bei bereits bestehender Krankheit vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung als auch bei eintretender Krankheit nach Abschluss der Betriebsvereinbarung.

3.7 Kurzarbeitergeld und Nebenverdienst

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlich erzielten Entgelts vor.

3.8 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Wird ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt, so ist dieser beitragsfrei, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV.

Sollte der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts übersteigen, ist der überschießende Zuschuss sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragen.

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt, vgl. § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Beispiel

Soll-Entgelt (ohne Kurzarbeit)	2.500 Euro
Ist-Entgelt	1.500 Euro
ausgefallenes Entgelt	1.000 Euro
Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	600 Euro
Zuschuss des Arbeitgebers	200 Euro
Gesamt	800 Euro
80 Prozent des ausgefallenen Entgelts	800 Euro

Ergebnis: Der Zuschuss überschreitet zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts nicht und ist somit beitragsfrei.

3.9 Sozialversicherung bei Kurzarbeitergeldbezug

3.9.1 Versicherungspflicht

Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bleibt während des Bezugs von KuG erhalten.

Dies ergibt sich aus den folgenden Vorschriften:

- Arbeitslosenversicherung § 24 Abs. 3 SGB III
- Krankenversicherung § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V
- Rentenversicherung § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI
- Pflegeversicherung § 49 Abs. 2 SGB XI

Arbeitnehmer, die vor Beginn des Arbeitsausfalls versicherungsfrei waren, werden durch den Bezug von KuG nicht versicherungspflichtig.

3.9.2 Beitragspflichtige Einnahmen

Auch für die Zeit des Bezugs von KuG richtet sich die Höhe der Beiträge grundsätzlich nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt). Folgende Besonderheiten sind in den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu beachten:

- Arbeitslosenversicherung
Ist-Entgelt ist einzige Bemessungsgrundlage für die Beiträge.

- Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung
Zusätzlich zum Ist-Entgelt werden 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt als Bemessungsgrundlage herangezogen (fiktives Arbeitsentgelt). Dass sich die Bemessungsgrundlage in diesen Sozialversicherungszweigen durch eine Addition des Ist-Entgelts und des fiktiven Arbeitsentgelts bestimmt, ergibt sich aus folgenden Vorschriften:

 - Krankenversicherung § 232a Abs. 2 SGB V
 - Pflegeversicherung § 57 Abs. 1 SGB XI
 - Rentenversicherung § 163 Abs. 6 SGB VI

Tabelle 3

Beispiel zur Berechnung des KuG

Monat	Mai 2026		
Vertragliche Arbeitszeit (Monat)	168 Stunden		
Tatsächliche Arbeitszeit	120 Stunden		
Arbeitsentgelt/Stunde	14,00 Euro		
Fiktives Arbeitsentgelt			
Sollentgelt (168 x 14,00 Euro)	2.352,00 Euro		
Ist-Entgelt (120 x 14,00 Euro)	1.680,00 Euro		
Unterschiedsbetrag	672,00 Euro		
Davon 80 Prozent (= fiktives Arbeitsentgelt)	537,60 Euro		
Beiträge (in Euro)	KV/PV	RV	AV
Ist-Entgelt	1.680,00 Euro	1.680,00 Euro	1.680,00 Euro

Fiktives A.-Entgelt	537,60 Euro	537,60 Euro	----

Grundlage			

Beitragsbemessung	2.217,60 Euro	2.217,60 Euro	1.680,00 Euro

Beitragspflicht für das fiktive Entgelt besteht auch dann, wenn neben der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall KuG weitergezahlt wurde. Anderes gilt für das Krankengeld. Dieses ist in jedem Fall beitragsfrei (vgl. § 224 Abs. 1 SGB V).

3.9.3 Beitragsbemessung

3.9.3.1 Bemessungsgrenzen

Tabelle 4

Es gelten die üblichen Beitragsbemessungsgrenzen (Westdeutschland)

	2026 jährlich	2026 monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung (bundeseinheitlich seit 2025)	101.400,00 Euro	8.450,00 Euro
Kranken- und Pflegeversicherung	69.750,00 Euro	5.812,50 Euro

3.9.3.2 Bemessungsgrundlage

Hinsichtlich der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die bei Bezug von KuG zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge haben sich die Bundesagentur für Arbeit, der GKV-Spitzenverband und die DRV Bund im Dezember 2009 auf folgende einheitliche Vorgehensweise verständigt:

Für die Feststellung des Unterschiedsbetrags zwischen Sollentgelt und Ist-Entgelt (nach § 106 SGB III) kann das leistungsrechtlich definierte Sollentgelt nur bis zum Betrag der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt werden. Anschließend ist der Unterschiedsbetrag (Differenz) zwischen Sollentgelt und Ist-Entgelt festzustellen und auf 80 v. H. zu kürzen. Das so ermittelte fiktive Entgelt ist dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt, soweit vorhanden, hinzuzurechnen. Im letzten Schritt findet eine Begrenzung der beitragspflichtigen Einnahmen auf die BBG des Versicherungszweiges statt, zu dem Beiträge zu entrichten sind; dabei ist das tatsächliche Arbeitsentgelt vorrangig vor dem fiktiven Entgelt zu berücksichtigen. Die im letzten Schritt vorzunehmende Begrenzung auf die BBG hat allerdings nur für die Beitragsbemessungsgrundlage in der Kranken- und Pflegeversicherung Relevanz, da wegen der identischen Höhe der BBG in der

Arbeitslosenversicherung und der BBG in der Rentenversicherung eine etwaige Reduzierung bereits im ersten Berechnungsschritt stattgefunden hat.

Tabelle 5

Beispiel zur Begrenzung auf die BBG (2026)

	Betrag		
Soll-Entgelt	9.000,00 Euro		
Ist-Entgelt	0,00 Euro		
Soll-Entgelt (§ 106 SGB III) begrenzt auf BBG	8.450,00 Euro		
Ist-Entgelt (§ 106 SGB III)	0,00 Euro		
Differenz Soll-/Ist-Entgelt	8.450,00 Euro		
80 Prozent (fiktives Arbeitsentgelt)	6.760,00 Euro		
	KV/PV	RV	AV
Ist-Entgelt	0,00 Euro	0,00 Euro	0,00 Euro
Fiktives A.-Entgelt	6.760,00 Euro	6.760,00 Euro	----
BBG (2026)	5.812,50 Euro	8.450,00 Euro	8.450,00 Euro
Beitragsbemessung	5.812,50 Euro	8.450,00 Euro	----

3.9.3.3 Bemessungsgrundlage bei Einmalzahlungen:

Für Einmalzahlungen gilt folgende Besonderheit: Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist grundsätzlich nur insoweit beitragspflichtig, als das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen noch nicht erreicht hat.

Bei der Zahlung von KuG gelten Besonderheiten hinsichtlich des Entgeltabrechnungszeitraumes, dem die Einmalzahlung beitragsrechtlich zugeordnet wird.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt wird in allen Sozialversicherungszweigen neben dem erzielten laufenden Arbeitsentgelt das maßgebende fiktive Arbeitsentgelt für die KuG-Stunden angesetzt.

Tabelle 6

Beispiel zur Verbeitragung einer Einmalzahlung

	Betrag
Soll-Entgelt Januar 2025	4.000,00 Euro
Ist-Entgelt Januar 2025	2.000,00 Euro
Unterschiedsbetrag	2.000,00 Euro
Davon 80 Prozent (fiktives A.-Entgelt)	1600,00 Euro
Laufendes A.-Entgelt Feb. - Sept. 2025 je	4.000,00 Euro
Einmalzahlung September	9.000,00 Euro

Tabelle 7

Bemessungsgrundlage für die Einmalzahlung

	KV/PV	RV/AV
Anteilige Jahres-BBG - 30.09.2026		
9 x 5.812,50 Euro	52.312,50	
9 x 8.450,00 Euro		76.050,00
Anzurechnendes Arbeitsentgelt - 31.01.2026 (Ist- plus fiktives A-Entgelt)	3.600,00 Euro	3.600,00 Euro
- 30.09.2026 (8 x 4.000,00 Euro)	32.000,00 Euro	32.000,00 Euro
Summe	35.600,00 Euro	35.600,00 Euro
9 x 5.812,50 Euro bzw. 8.450,00 Euro	52.312,50 Euro	76.050,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenze für die Einmalzahlung (Differenz)	16.712,50 Euro	40.450,00 Euro
Einmalzahlung	9.000,00 Euro	9.000,00 Euro
Beitragspflichtig	9.000, 00 Euro	9.000,00 Euro

3.9.4 Verteilung der Beitragslast

Beim Bezug von KuG werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung hinsichtlich des fiktiven Arbeitsentgelts grundsätzlich vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Dies gilt auch für den zusätzlichen Beitrag zur Krankenversicherung, der in Höhe von 0,9 Prozent des fiktiven Arbeitsentgelts zu zahlen ist. Der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung wird über die Agentur für Arbeit pauschal abgegolten.

3.9.5 Beitragszuschüsse für freiwillig/privat Krankenversicherte

Freiwillig krankenversicherte Bezieher von KuG

Freiwillig in der GKV versicherte Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Beitrags, der für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer zu entrichten wäre. Für Bezieher von KuG ist vom Arbeitgeber ein Beitragszuschuss von jeweils 50 Prozent auf die Krankenversicherungsbeiträge sowohl aus dem Ist-Entgelt als auch aus dem fiktiven Arbeitsentgelt zu zahlen.

Zusätzlich wird Beziehern von KuG einen Betrag in Höhe der Hälfte des Beitrags eingeräumt, den der Arbeitgeber bei krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern allein zu tragen hat. Bezogen auf das fiktive Arbeitsentgelt bedeutet dies, dass insoweit ein Beitragszuschuss in Höhe von 100 Prozent des Beitrags zu zahlen ist (vgl. insoweit § 257 Abs. 1 SGB V).

Privat kranken- und pflegeversicherte Bezieher von KuG

Hier sind hinsichtlich des Beitragszuschusses zur Krankenversicherung die Regelungen für die freiwillig in der GKV versicherten Beschäftigten entsprechend anwendbar. Das bedeutet, dass privat krankenversicherte Arbeitnehmer als Beitragszuschuss einen Betrag erhalten, der sich unter Anwendung des (vollen) durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes und des bei Krankenversicherungspflicht zu Grunde liegenden fiktiven Arbeitsentgelts ergibt. Der Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss allerdings höchstens den Betrag, den er an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen hat (vgl. § 257 Abs. 2 SGB V).

3.10 Prozessschritte bei Bearbeitung von Kurzarbeitergeld

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren.

3.10.1 Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Praxishinweis

Formular zur Anzeige des Arbeitsausfalls: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-KuG101_ba013134.pdf

Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist – durch Ausdruck des Formulars und Versand auf dem Postweg, per Fax oder eingescannt und unterschrieben per E-Mail – an die zuständige Agentur für Arbeit zu senden.

Alternativ ist die Anzeige möglich über das eServices-Portal der Bundesagentur für Arbeit: <https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal> (Portal eServices)

Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.

3.10.2 Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds

Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Achtung! Der Arbeitgeber als Antragssteller trägt ohne Rücksicht auf ein etwaiges Verschulden das volle Übermittlungsrisiko der Postbeförderung (LSG Hamburg, Urteil vom 14. Juni 2023 – L 2 AL 2/23 D).

Das Versäumnis der 3-Monats-Frist führt grundsätzlich zum Ausschluss des entsprechenden KuG-Anspruchs gegenüber der Arbeitsagentur, § 325 Abs. 3 SGB III. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§ 27 SGB X) ist grundsätzlich möglich (BSG, Urteil vom 05. Juni 2024 – B 11 AL 3/23 R). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass den Antragssteller kein Verschulden hinsichtlich der Fristversäumnis trifft. Im Ergebnis ist es daher wichtig, dass hinsichtlich des Zugangs entsprechende Beweise geführt werden, bspw. Zeugen, Ausdrucke von Bestätigungen etc. Dann kann auch der Antrag mittels einfacher E-Mail an die Arbeitsagentur übermittelt werden. (BSG, Urteil vom 05. Juni 2024 – B 11 AL 3/23 R).

Zu beachten! In den Leistungsanträgen sind alle betroffenen Arbeitnehmer aufzulisten. Korrekturanträge, die nach der jeweiligen 3-Monats-Frist eingehen und weitere Arbeitnehmer aufführen gelten als verfristet und sind nicht mehr zulässig (BSG, Urteil vom 05. Juni 2024 – B 11 AL 3/23 R).

Links für die Praxis

Auch die Agentur für Arbeit stellt u. a. die folgenden Services zur Verfügung.

Antrag auf KuG: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-KuG107_ba015344.pdf

KuG-Abrechnungsliste: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KuG108_ba013010.pdf

Unternehmen mit Beratungsbedarf bei der Beantragung können sich direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20 wenden.

Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar: Formulare: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

3.10.3 Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

3.10.4 Wie erfolgt die Prüfung der Anzeige?

Nach der Prüfung der Anzeige durch die Agentur für Arbeit erhält der Arbeitgeber in der Regel innerhalb von maximal 15 Arbeitstagen einen Bescheid, ob dem Grunde nach ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Antragsbearbeitung die Mitarbeiterkapazität um das bis zu fünffache gesteigert, um die Bearbeitungszeiten zu halten.

Mit dem Bescheid erklärt die Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise die lokale Agentur für Arbeit rechtsverbindlich, dass sie Kurzarbeitergeld zahlen wird. Die konkrete Höhe richtet sich nach den Angaben im Antrag auf Kurzarbeitergeld, dem sog. „Leistungsantrag“ auf Abrechnung des Kurzarbeitergeldes.

3.11 Wann bekomme ich Kurzarbeitergeld?

Ein Antrag auf Abrechnung kann grundsätzlich erst nach Vorliegen des Bewilligungsbescheides gestellt werden. Die Anträge werden immer kalendermonatlich nachträglich gestellt. Der Arbeitgeber geht somit immer in Vorleistung der Zahlung von KuG und der SV-Beiträge.

Neben dem Antrag auf Kurzarbeitergeld, in dem der Arbeitgeber die Auszahlung beantragt, ist eine Abrechnungsliste einzureichen. Darin sind alle KuG-berechtigten Arbeitnehmer, mit dem individuell errechneten Anspruch auf KuG und der SV-Beiträge aufgeführt.

Ausblick: Mit Veröffentlichung der KuG-Verordnung im Bundesgesetzblatt wird ein Kurzantrag für die Abrechnung zur Verfügung gestellt. Dies entlastet die Arbeitgeber.

Die Auszahlung erfolgt monatlich nachträglich. Der Arbeitgeber erhält das verauslagte Kurzarbeitergeld in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen.

Anhang

Handlungshilfe – Kurzarbeitergeld und der Abbau von (Arbeits-) Zeitkonten

Behandlung von Arbeitszeitkonten vor Kurzarbeitsanzeige

1 Problematik: Vermeidbarer Arbeitsausfall

Bevor Kurzarbeit angezeigt und entsprechend Kurzarbeitergeld bewilligt werden kann, müssen bestehende Arbeitszeitkonten (teilweise) abgebaut werden. Nach § 96 Abs. 4 SGB III ist der Arbeitsausfall dann nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III dann, wenn er durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Der Betrieb hat glaubhaft zu machen und darzulegen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung vor der Einführung der Kurzarbeit tatsächlich ausgeschöpft wurden ([Fachliche Weisung S. 26](#)).

2 Rechtliche Bewertung

2.1 Grundsatz

Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich vor Beantragung des Kurzarbeitergeldes abzubauen, um eine Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls wirksam darlegen zu können.

Im ersten Schritt sind vor allem die Arbeitszeitkonten, die ausdrücklich als Konjunkturkonten bezeichnet sind oder deren Zweck in einer Regelung (z. B. Betriebsvereinbarung oder Vertrag) unter anderem mit „Vermeidung von Kurzarbeit“ / „zur Überbrückung von Zeiten der Unterauslastung“ oder ähnlich um- / beschrieben werden, abzubauen. In welcher Höhe diese Konten abzubauen sind, hängt von der zugrunde liegenden Regelung ab. Bitte beachten Sie, dass immer der jeweilige Einzelfall betrachtet werden muss. Pauschale Aussagen lassen sich in diesem Themengebiet kaum treffen.

Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen, bei welchen Fällen Arbeitszeitkonten (teilweise) nicht abgebaut werden müssen. Im Folgenden wird auf diese Ausnahmen eingegangen.

Hinweis

Wurden im Rahmen der Vereinbarung zum jeweiligen Zeitkonto anderweitige, arbeitsrechtlich bindende Festlegungen / Zweckbestimmungen geschlossen, die nicht aus Anlass der Kurzarbeit getroffen wurden, ist das Konto dem Stundenabbau nicht hinzuzuziehen.

2.2 Allgemeine Ausnahmen

Arbeitszeitgutaben bleiben außer Betracht, wenn

- deren Verbrauch aus Anlass der Kurzarbeit sich als unzumutbar i. S. v. § 96 Abs. 4 Satz 1 erweist oder
- anderweitige, arbeitsrechtlich bindende Festlegungen / Zweckbestimmungen (Brückentage) vorhanden sind, die nicht aus Anlass der Kurzarbeit getroffen wurden.

2.3 Ausnahme nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III

Arbeitszeitguthaben, **die den Umfang von zehn Prozent der Jahresarbeitszeit übersteigen**, sind geschützt und müssen daher nicht abgebaut werden.

Beispiel

Jahresarbeitszeit (52 x 40 Stunden wöchentlich)	=	2.080 Stunden
Arbeitszeitkonto-Guthaben	=	228 Stunden
zehn Prozent der Jahresarbeitszeit	=	208 Stunden
Geschütztes Arbeitszeitguthaben	=	20 Stunden

2.4 Ausnahme nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III

Der **besondere Schutz bezieht sich** bei diesen Konten auf den innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Kurzarbeit **erreichten niedrigsten Stand**. Für diese Ausnahme **muss das jeweilige Konto jedoch mindestens seit einem Jahr unverändert bestanden** haben. Unverändert bestanden bedeutet jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf.

Wenn z. B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 50 und 100 Stunden schwankte, bestand es unverändert 50 Stunden mit der Folge, dass diese Guthabenstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen.

2.5 Verhältnis der Regelungen zueinander

Liegt in einem Fall sowohl der in § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 (unter 2.3) angesprochene Sachverhalt als auch ein Tatbestand nach den Regelungen des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 (unter 2.4.) vor, kommt die Regelung zur Anwendung, [die sich für den Arbeitnehmer als günstiger erweist](#).

Beispiel

Kontostand des Arbeitszeitkontos vor der Kurzarbeit	228 Stunden
zehn Prozent der Jahresarbeitszeit sind nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 einzubringen	208 Stunden
Geschütztes Guthaben	20 Stunden
Kleinster Monatswert der letzten zwölf Monate	130 Stunden
Geschütztes Guthaben nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5	130 Stunden

Von den 228 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto sind daher 98 Stunden (228 ./ 130 Stunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

2.6 Ausnahme Gleitzeitkonten / Schichtarbeit

Auch bei einer bestehenden Gleitzeitregelung (Flexibilisierungsvereinbarung zur Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer) kann nicht verlangt werden, [dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung / Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen](#) (z. B. Zeitguthaben kann bis zu zehn Stunden monatlich übernommen werden) und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.

Allerdings kann die BA den Arbeitgeber aufgrund seiner Schadensminderungspflicht auffordern, zumindest Zeitguthaben zur Vermeidung der Zahlung von Kug einzubringen,

- das den Gleitzeitrahmen übersteigt (insoweit ungeschütztes Zeitguthaben darstellt) und
- in dem Umfang, wie dies seine finanzielle Situation zulässt.

Hier wäre zumindest eine entsprechende schriftliche Aufforderung gegenüber den Arbeitnehmern zu machen, um nachweisen zu können, dass der Schadensminderungspflicht nachgekommen wurde.

3 Minusstunden

Die vorangegangenen Berechnungsmethoden betreffen allerdings nur Arbeitszeitguthaben. Sie sind nicht auf Minusstunden anzuwenden.

Sofern der Arbeitsausfall über den Juni 2023 hinaus besteht, müssen ab Juli 2023 keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden. Beginnt die Kurzarbeit jedoch erst mit Anzeige ab 01. Juli 2023 sind die Arbeitszeitsalden bzgl. Minusstunden wie folgt aufzubauen:

Sehen betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen den Aufbau von Minusstunden vor Einführung der Kurzarbeit vor (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3) und existiert daneben ein nach § 96 Abs. 4 geschütztes Arbeitszeitguthaben, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer entweder dieses Arbeitszeitguthaben unangetastet lassen und die erforderlichen Minusstunden nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 in einem weiteren Arbeitszeitkonto aufbauen oder dieses Arbeitszeitguthaben freiwillig zur Minderung des zu erfüllenden Minussaldos einbringen.

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb beginnt im Juli 2023,
Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung bestehen im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit für Beschäftigte Arbeitszeitkonten im Betrieb, die Arbeitszeitkonten können sich innerhalb einer Spannweite von +100 Stunden bis -100 Stunden bewegen,
Zu Beginn des Arbeitsausfalls besteht für einen Beschäftigten ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto von +30 Stunden, davon sind fünf Guthabenstunden nach § 96 Abs. 4 Satz 3 geschützt,
Zur Vermeidung des Eintritts eines Arbeitsausfalls sind im Betrieb alle zulässigen Arbeitszeitschwankungen zu nutzen.

Dies sind in diesem Fall:

- Nicht geschützte Arbeitszeitguthaben in Höhe von 25 Stunden (30 Stunden abzüglich fünf Stunden geschütztes Arbeitszeitguthaben) und
- die Nutzung negativer Arbeitszeitsalden bis zu -100 Stunden.
- Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls sind insgesamt 125 Stunden einzubringen (25 Stunden nicht geschütztes Arbeitszeitguthaben sowie 100 Stunden negatives Arbeitszeitsaldo).

Zusammengefasst würde das Arbeitszeitkonto in diesem Beispiel auf insgesamt -95 Stunden (30 Stunden ./ 25 Stunden ungeschützt ./ 100 „Minusstunden“ = -95 Stunden) abgebaut werden müssen, bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

4 Praktische Handhabung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Es werden die zuvor dargestellten Methoden zur Bewertung, ob tatsächlich ein unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegt, herangezogen. In der Regel erfolgt die Bewertung nach den unter 2.3 und 2.4 aufgeführten Regeln.

Es empfiehlt sich daher immer die Rücksprache mit der BA, die im Rahmen ihres behördeneigenen Ermessens auch andere Lösungen für den jeweiligen Einzelfall vorschlagen kann.

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Marta Chudzinska

Tarifabteilung

Telefon 089-551 78-123

marta.chudzinska@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Januar 2026