

gesundes
unternehmen



Kurzarbeit und Schlechtwetter

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Kurzarbeit und Schlechtwetter

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2-4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50,
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.7.2023

Titelbild:

Aleksandar Malivuk/Shutterstock

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 07/2023



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Kurzarbeitergeld hat sich zuletzt in der Coronapandemie als erfolgreiches Instrument bewährt und wird auch in 2023 in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes leisten.

Durch das im Mai 2020 beschlossene „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ wurde der Einsatz von Kurzarbeit erleichtert. Wo immer es geht, soll Kurzarbeit auch mit Weiterqualifizierung verbunden werden. Im Gegenzug sollen in diesen Fällen den Arbeitgebern Beiträge zur Sozialversicherung, die für die Dauer der Kurzarbeit ausschließlich von ihnen aufzubringen sind, erstattet werden. Damit die Bundesregierung weiterhin arbeitsmarktpolitisch flexibel reagieren kann, gilt bis 30. Juni 2023 eine Verordnungsermächtigung, mit der die Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld verlängert wurden.

In Unternehmen der Bauwirtschaft hängt die Auftragslage auch stark von der Jahreszeit ab. Das Saison-Kurzarbeitergeld dient hier dazu, der Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten, in der sogenannten Schlechtwetterzeit, entgegenzuwirken.

Die vorliegende Broschüre aus der Reihe „gesundes unternehmen“ informiert ausführlich über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des Bezugs von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld – ergänzt durch viele Beispiele und nützliche Tipps.

Weitere Informationen finden Sie in jeder AOK-Geschäftsstelle. Wann immer Sie Fragen haben, stehen Ihnen die AOK-Firmenkundenberater jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

Die mit einer Hochziffer gekennzeichneten Rechtsquellen zu den fachlichen Inhalten haben wir für Sie ab Seite 50 zusammengestellt. Ein Abkürzungsverzeichnis finden Sie ebenfalls auf Seite 50.

In den Ausführungen/Beispielen wird stets unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.



Kurzarbeitergeld



**Kurzarbeit und
Arbeitsunfähigkeit**



**Umlagefinanzierte
ergänzende Leistungen**

Alle Themen im Überblick

1	Kurzarbeitergeld	6	6	Verfahren	29
			6.1	Zuständigkeit	29
2	Konjunkturelles Kurzarbeitergeld	7	6.2	Anzeige	29
2.1	Voraussetzungen	7	6.3	Zahlung, Antragstellung und Erstattung	30
2.2	Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	8	6.4	Statistik	31
2.3	Betriebliche Voraussetzungen	12	7	Kurzarbeit und Sozialversicherung	32
2.4	Persönliche Voraussetzungen	12	7.1	Versicherungsverhältnis	32
2.5	Bezugsdauer	14	7.2	Beitragspflichtige Einnahmen	32
2.6	Besonderheiten aufgrund der Coronapandemie	15	7.3	Verteilung der Beitragslast	37
			7.4	Arbeitsentgelt im Übergangsbereich	40
3	Saison-Kurzarbeitergeld	16	7.5	Beitragszuschuss	42
3.1	Voraussetzungen	16	7.6	Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge	43
3.2	Beschäftigung in Betrieben des Baugewerbes	16	7.7	Beitragsabrechnung, Meldungen, elektronische Lohnsteuerbescheinigung	45
3.3	Erheblicher Arbeitsausfall	17			
3.4	Betriebliche und persönliche Voraussetzungen	18	8	Umlagefinanzierte ergänzende Leistungen	47
3.5	Bezugsdauer	18	8.1	Voraussetzungen	47
4	Höhe	19	8.2	Zuschuss-Wintergeld	48
4.1	Soll-Entgelt	19	8.3	Mehraufwands-Wintergeld	48
4.2	Ist-Entgelt	21	8.4	Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	49
4.3	Berechnung	22			
5	Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit	24	Anhang		50
5.1	Entgeltfortzahlung	24		Abkürzungen	50
5.2	Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit	25		Rechtsquellen	50
5.3	Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit	27			



1 Kurzarbeitergeld

Gerät ein Betrieb durch fehlende Aufträge oder Fertigungsteile in wirtschaftliche Nöte, können die Arbeitnehmer zumeist nicht mehr in vollem Umfang beschäftigt werden. Hier hilft Kurzarbeit. Eine Möglichkeit, um bei schwieriger Auftragslage und nach entsprechender Vereinbarung mit dem Betriebsrat Kündigungen zu vermeiden. Die Beschäftigten arbeiten dann für einen vorübergehenden Zeitraum weniger oder sogar überhaupt nicht. Der Verdienstaufschlag der Arbeitnehmer wird durch Kurzarbeitergeld (KUG) teilweise ausgeglichen. Es ist vom Arbeitgeber zu berechnen und den Arbeitnehmern auszu zahlen. Auf Antrag wird ihm das verauslagte KUG von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

Man unterscheidet drei verschiedene Formen von KUG:

1. Konjunkturelles KUG
2. Saison-KUG
3. Transfer-KUG

Während das konjunkturelle KUG und das Saison-KUG dazu dienen, Beschäftigungsverhältnisse in dem von Arbeitsausfall betroffenen Betrieb aufrechtzuerhalten, werden Arbeitnehmer, die von Transferkurzarbeit betroffen sind, in der Regel im Betrieb dauerhaft nicht mehr benötigt. Durch den Bezug von Transfer-KUG sollen jedoch die Vermittlungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmer verbessert werden.

Da es sich beim Transfer-KUG – was die Voraussetzungen angeht – um eine spezielle Form der Kurzarbeit handelt, werden die Voraussetzungen und das Verfahren hier nicht behandelt.

Während bei den unterschiedlichen Formen des KUG die jeweilige Höhe nach den gleichen Regelungen berechnet wird, unterscheiden sie sich aber insbesondere in den Anspruchsvoraussetzungen.



2 Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Eine konjunkturelle Abschwächung wirkt sich meist auch auf den Arbeitsmarkt aus. Unternehmen greifen hier verstärkt auf ein Mittel zurück, das sich auch in der Coronapandemie bewährt hat: konjunkturelle Kurzarbeit. Arbeitgeber reduzieren Arbeitszeit und Entgelt der Belegschaft. Einen Teil dieser Einkommenseinbußen fängt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit konjunkturellem KUG auf (zu den Besonderheiten aufgrund der Coronapandemie »2.6).

2.1 Voraussetzungen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf konjunkturelles KUG, wenn vier Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor,
- es sind bestimmte betriebliche Voraussetzungen erfüllt,

- es sind persönliche Voraussetzungen erfüllt und
- der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt (»6.2).¹

Sind alle diese Voraussetzungen erfüllt, führt konjunkturelle Kurzarbeit bei den betroffenen Arbeitnehmern zu einem Ausfall ihres Arbeitsentgelts. Damit der Arbeitgeber für die Ausfallstunden aber keine Entgeltzahlung an die Arbeitnehmer leisten muss, hat er vor Einführung der Kurzarbeit diese arbeitsrechtlich wirksam anzuordnen.

Hierbei ist zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat zu unterscheiden:

- In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser über die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.² Dies bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich über den Zeitpunkt der Einführung und den Umfang der Kurz-

arbeit einigen müssen. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit gilt uneingeschränkt in allen Betrieben, für die kein Tarifvertrag maßgebend ist oder bei denen ein Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel enthält. Liegt ein Tarifvertrag mit Kurzarbeitsklausel vor, dürfen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die dort geregelten Punkte (zum Beispiel Ankündigungsfrist) hinwegsetzen.

- In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nur durch entsprechende schriftliche Vereinbarung (Änderung des Arbeitsvertrags, Änderungskündigung) mit allen von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern erreicht werden. Liegt ein Tarifvertrag mit Kurzarbeitsklausel vor, sind hierbei die dort geregelten Punkte (zum Beispiel Ankündigungsfrist) zu beachten.

2.2 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ist dann erheblich, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist,
- nicht vermeidbar ist und
- im Unternehmen im jeweiligen Kalendermonat einen bestimmten Mindestumfang erreicht.³

2.2.1 Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis

Auf wirtschaftlichen Gründen beruhen Arbeitsausfälle, die sich unmittelbar oder mittelbar aus der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebs und seiner Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. Typische wirt-

schaftliche Ursachen für einen Arbeitsausfall sind daher dann gegeben, wenn der Arbeitsausfall aufgrund von fehlenden Folgeaufträgen oder aber durch die Verschiebung des Auftragsbeginns oder fehlende Zulieferungen entsteht. Nicht gefördert wird zum Beispiel ein geplanter Umbau der Produktion oder ein Arbeitsausfall, der sich aus dem üblichen Betriebsrisiko, beispielsweise aufgrund von technischen Störungen, ergibt.

Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.⁴ Die Strukturveränderung muss dabei auf konjunkturellen und strukturellen Störungen der Gesamtwirtschaftslage beruhen, die von außen auf den Betrieb einwirken, auf deren Eintritt der Betrieb also keinen Einfluss hat. Der Arbeitsausfall kann daher zum Beispiel durch die Umstellung auf ein neues Produkt, durch die Erweiterung oder Einschränkung der Fertigung oder durch eine innerbetriebliche Umorganisation (zum Beispiel Automation) bedingt sein.

Ein unabwendbares Ereignis ist ein Ereignis, das ebenfalls von außen auf den Betrieb einwirkt und auch durch äußerste angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist. Ein unabwendbares Ereignis ist zum Beispiel ein Brand im Betrieb, der durch einen Blitzschlag entstanden ist. Wird die Produktionsstätte aber zerstört, weil der Arbeitgeber Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten hat, handelt es sich nicht um ein unabwendbares Ereignis.

Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn der Arbeitsausfall durch

behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.⁵ Dies ist unter anderem dann gegeben, wenn ein Betrieb unmittelbar von einer behördlich angeordneten Betriebseinschränkung oder -stilllegung betroffen ist (zum Beispiel Smogalarm, Nichtgenehmigung einer betrieblichen Anlage, behördliche Straßensperrung, Einschränkung der Wasser-, Gas- oder Stromlieferung).

Bei einem unabwendbaren Ereignis wird KUG allerdings nur dann gezahlt, wenn den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Entgeltzahlung im Rahmen der Betriebsrisikolehre trifft beziehungsweise keine Betriebsausfallversicherung (zum Beispiel bei Brandschäden) für den Arbeitsausfall aufkommt.⁶

Die Gewährung von KUG an Mitarbeiter von Behörden, Schulen oder Kindergärten wird in aller Regel nicht möglich sein, weil – abgesehen vom unabwendbaren Ereignis – der Arbeitsausfall nicht auf wirtschaftlichen Ursachen beruht.

2.2.2 Vorübergehender Arbeitsausfall

Vorübergehend ist der Arbeitsausfall dann, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls (zum Beispiel bedingt durch die Rohstofflage oder die Liquidität des Betriebs) ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit, in der Regel innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten (»2.5), wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Eine Förderung bei dauerhaftem Abbau der Arbeitsplätze ist also nicht möglich.

2.2.3 Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist dann sichergestellt, wenn der Arbeitgeber

vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Macht Stehende unternimmt, um den Arbeitsausfall zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben.⁷ Unterlässt es der Betrieb, geeignete und wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen durchzuführen, die den Arbeitsausfall mit Wahrscheinlichkeit abgewendet hätten, so entfällt der Anspruch auf KUG. Die darin zum Ausdruck kommende Schadenminderungspflicht trifft aber nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den möglicherweise bestehenden Betriebsrat und auch den einzelnen Arbeitnehmer. Zur Abwendung beziehungsweise Beendigung oder zumindest zur Einschränkung des Arbeitsausfalls kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht: Lager-, Aufräumarbeiten, Instandsetzungs- oder Füllarbeiten, rechtzeitige Beschaffung von Rohstoffen oder von Heiz- und Betriebsstoffen, wirtschaftlich zumutbare Umstellung auf andere Energiequellen oder Transportwege bei Heiz- oder Betriebsstoffmangel (zum Beispiel Schiene statt Straße), Umsetzung der Kurzarbeiter in andere, voll arbeitende Betriebsabteilungen, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig und betriebstechnisch möglich ist.

Als vermeidbar gelten insbesondere Arbeitsausfälle, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen.⁸ Branchenüblich ist hierbei ein Arbeitsausfall, der im Wirtschaftszweig des Betriebs mit einer gewissen Regelmäßigkeit auftritt. Bei Betrieben, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben, ist ein Arbeitsausfall branchenüblich, sodass der Bezug von KUG für Arbeitnehmer dieser Betriebe ausscheidet. Ein branchenüblicher Arbeitsausfall wird in der Regel auch betriebsüblich sein. Saisonbedingt ist der Arbeitsausfall dann, wenn er stets zur selben Jahreszeit eintritt. Betriebsorganisatorische

Gründe für den Arbeitsausfall führen nur dann zur Versagung von KUG, wenn sie die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sind.

Arbeitsausfälle, die durch die Gewährung von Erholungsurlaub oder durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise verhindert werden können, gelten auch als vermeidbar. Die Gewährung von Urlaub kommt zur Vermeidung des Arbeitsausfalls allerdings nur in Betracht, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Betriebliche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (zum Beispiel Gleitzeitkonten) müssen aufgrund von Kurzarbeit nicht geändert werden. Ein vorhandenes Arbeitszeitguthaben ist allerdings in der Regel zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen. Dieses Arbeitszeitguthaben ist aber unter bestimmten Voraussetzungen geschützt. So kann eine Auflösung des Guthabens nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden, soweit es

- auf einer Wertguthabenvereinbarung beruht. In diesem Fall darf das Wertguthaben nur für gesetzlich geregelte beziehungsweise vertraglich vereinbarte Freistellungen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Zeiten vor einer Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden.
- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.⁹

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein

Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.¹⁰

Befristet bis zum 30. Juni 2023 wird aufgrund der Fortführung der Sonderregelung auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden verzichtet (§ 2.6.1).

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf KUG ab der ersten Ausfallstunde.

2.2.4 Mindestumfang des Arbeitsausfalls

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt nur dann vor, wenn der Arbeitsausfall im Unternehmen einen bestimmten Umfang erreicht: Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) muss mindestens ein Drittel der in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung (§ 2.3) tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein (Mindesteigenschaften).¹¹ Befristet bis zum 30. Juni 2023 ist aufgrund einer Sonderregelung abweichend die Mindesteigenschaft, dass 10 Prozent der

beschäftigten Arbeitnehmer einen Entgelt-
ausfall von von mehr als 10 Prozent haben
(»2.6.1).

Bei der Ermittlung der tatsächlich im Betrieb
beschäftigten Arbeitnehmer werden auch
arbeitslosenversicherungsfreie Arbeitnehmer
berücksichtigt, obwohl ihnen selbst gar kein
KUG zusteht (»2.4). Dies sind zum Beispiel
geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer
(Minijobber) oder auch Arbeitnehmer, die die
Regelaltersgrenze erreicht haben. Ebenso
werden erkrankte oder beurlaubte Arbeit-
nehmer bei der Ermittlung der tatsächlich im
Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer berück-
sichtigt. Zudem werden auch Leiharbeit-
nehmer im Betrieb berücksichtigt, obwohl
sie gar keinen Anspruch auf KUG haben, da

sie nicht Arbeitnehmer des kurzarbeitenden
Unternehmens sind.

Nicht mitzuzählen sind dagegen Auszubil-
dende, Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis
ruht, weil sie Dienst nach dem Gesetz über
den Bundesfreiwilligendienst ableisten,
Heimarbeiter und Arbeitnehmer, die sich in
Elternzeit befinden.

Als Bruttoentgelt ist das gesamte Arbeits-
entgelt im Sinne der Sozialversicherung zu
verstehen. Es ist nicht auf die Beitragsbemes-
sungsgrenze der Arbeitslosenversicherung
begrenzt.

Die Mindestanforderungen sind keine persön-
liche Voraussetzung, die für den Anspruch des

Beispiel 1

Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Betrieb (in der Produktion 90, in der Verwaltung 5)	95
Arbeitsausfall vom 1.8. bis 5.8.2022	
Arbeitsausfall für 30 Arbeitnehmer (Produktion) an 5 Arbeitstagen	je 35 Stunden
Arbeitsausfall für 5 Arbeitnehmer (Verwaltung) an 4 Arbeitstagen	je 28 Stunden
Bruttoarbeitsentgelt Arbeitnehmer Produktion	je 18 €/Stunde
Bruttoarbeitsentgelt Arbeitnehmer Verwaltung	je 3.040 €/Monat
Regelmäßige Arbeitsstunden August 2022 (montags bis freitags = 23 Arbeitstage × 7 Stunden)	161
1/3 von 95 = gerundet 32 Arbeitnehmer, hier 35 Arbeitnehmer	
Liegt ein Entgeltausfall von mehr als 10% vor?	
· in der Produktion 630 €* von 2.898 €** = 21,74 %	Ja
· in der Verwaltung 528,70 €*** von 3.040 € = 17,39 %	Ja
Mindestanforderungen sind erfüllt.	

* 18 € × 35

** 18 € × 161

*** 3.040 € ÷ 23 × 4

Arbeitnehmers auf KUG zu erfüllen ist. Wenn grundsätzlich mindestens ein Drittel der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist, haben daher auch diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall weniger als 10 Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts beträgt (**»2.6). (Beispiel 1)**

2.3 Betriebliche Voraussetzungen

Die Gewährung von KUG ist in allen Betrieben möglich, in denen mindestens ein Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellter, Auszubildender) sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.¹²

Bei der Definition des Begriffs „Betrieb“ gilt derselbe Betriebsbegriff wie im Arbeitsrecht. Danach ist Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb der der Betriebsinhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mithilfe sächlicher und immaterieller Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Dem Betrieb steht auch eine Betriebsabteilung gleich.¹³ So kann zum Beispiel für die Produktion KUG gewährt werden, während alle anderen Abteilungen im Betrieb normal weiterlaufen.

Unter einer Betriebsabteilung ist hierbei die vom übrigen Betrieb getrennte, mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe zu verstehen, die einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt und über eine eigene Leitung verfügt. Ob nach dieser Definition eine Betriebsabteilung besteht, ist stets eine Frage des Einzelfalls, die nach den technischen, organisato-

rischen und personellen Verhältnissen des Betriebs zu beurteilen ist.

2.4 Persönliche Voraussetzungen

Bei den persönlichen Voraussetzungen geht es um die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer selbst.

2.4.1 Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

KUG wird nur für diejenigen Arbeitnehmer gezahlt, die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb

- eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder
- aus zwingenden Gründen eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen oder
- eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die sich an das Ende eines Berufsausbildungsverhältnisses anschließt.

Voraussetzung für die Zahlung von KUG ist zudem, dass das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und er nicht generell vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist (**»2.4.2).**¹⁴

Bei der Frage, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt oder aufgenommen wird, ist auf die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung abzustellen. So zählen beispielsweise geringfügig entlohnte oder kurzfristige Minijobber nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis, da der Minijob nicht arbeitslosenversicherungspflichtig ist. Ebenso können Arbeitnehmer KUG bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nur bis zum Ende des Monats erhalten, in dem sie die Regelaltersgrenze

erreichen. Von Beginn des Folgemonats an sind sie arbeitslosenversicherungsfrei.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig beschäftigt. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell (Arbeitsphase – Freistellungsphase) durchgeführt, kann ein Arbeitsausfall allerdings nur in der Arbeitsphase eintreten.

Befristet Beschäftigte setzen für die Dauer der Befristung eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort. Das gilt gleichermaßen, wenn sich an diese eine weitere befristete arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nahtlos anschließt.

Wird das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit wirksam gekündigt, verliert der Arbeitnehmer vom Folgetag des Zugangs der Kündigung an den Anspruch auf KUG. Das gilt auch für eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, da durch eine Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag der arbeitsmarktpolitische Zweck der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erreicht wird.

Auch Auszubildende sind versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer. Allerdings wird bei ihnen in aller Regel die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls (**»2.2.3**) nicht gegeben sein. Dem Betrieb sind nämlich besondere Maßnahmen zuzumuten, um die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen (zum Beispiel durch Fortsetzung der Ausbildung in einer Abteilung, die von Kurzarbeit nicht betroffen ist).

Zwingende Gründe zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung können betrieblicher oder vertraglicher Art sein. Sie

sind in der Regel dann anzunehmen, wenn es zur Weiterführung des Betriebs unumgänglich notwendig ist (zum Beispiel durch Erkrankung eines Arbeitnehmers), eine nicht entbehrliche Fachkraft (zum Beispiel einen Maschinisten oder Meister) einzustellen, die aus den eigenen Reihen der Belegschaft nicht gewonnen werden konnte.

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, sind die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von KUG weiterhin erfüllt.¹⁵ Während dieser Zeit besteht somit Anspruch auf Leistungsfortzahlung (**»5.2**).

2.4.2 Personen ohne Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmer, die eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben beziehungsweise fortsetzen. Daher haben zum Beispiel auch Werkstudenten keinen Anspruch auf KUG.

Keinen Anspruch auf KUG haben neben arbeitslosenversicherungsfrei beschäftigten Arbeitnehmern auch Arbeitnehmer,

- die Arbeitslosen- oder Übergangsgeld bei beruflicher Weiterbildung beziehen,
- die Krankengeld beziehen,
- wenn und solange sie bei einer Vermittlung in eine zumutbare Beschäftigung (**»2.4.4**) nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken.¹⁶

Sie haben eine Frage zum Thema „Personen ohne Anspruchsberechtigung“? Sie brauchen eine schnelle und kompetente Lösung für ein anderes sozialversicherungsrechtliches Problem – auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten? Schreiben Sie eine E-Mail an unsere AOK-Experten. Innerhalb von 24 Stunden erhalten Sie Antwort unter: aok.de/fk/expertenforum

2.4.3 Nachrang

Kein Anspruch auf KUG besteht für Zeiten, in denen die Arbeit für die Beschäftigten aus anderen Gründen ausfällt. Das sind insbesondere Zeiten des unbezahlten Urlaubs, gesetzliche Feiertage, wenn nicht an diesen Tagen ohne den Arbeitsausfall aufgrund der kontinuierlichen Arbeitsweise gearbeitet worden wäre, und Zeiten, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

2.4.4 Ruhen des Anspruchs

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, den Bezieher von KUG in ein anderes zumutbares befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermitteln (Zweiterbeitsverhältnis).

Meldet sich der kurzarbeitende Arbeitnehmer auf Aufforderung trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund nicht rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit, so ruht der Anspruch auf KUG für die Dauer einer Woche (Sperrzeit bei Meldeversäumnis).

Wird der Bezieher von KUG von der Agentur für Arbeit während der Kurzarbeit in eine zumutbare Beschäftigung vermittelt (Zweiterbeitsverhältnis) und lehnt er dieses

Vermittlungsangebot ab oder tritt er die Arbeit nicht an, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, so tritt ebenfalls eine Sperrzeit (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung) ein. Während dieser Zeit, die bis zu zwölf Wochen andauern kann, ruht der Anspruch auf KUG ebenfalls.¹⁷

2.5 Bezugsdauer

Die Bezugsdauer des konjunkturellen KUG im jeweiligen Betrieb ist auf längstens zwölf Monate begrenzt.¹⁸ Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den im Betrieb KUG gezahlt wird, und läuft kalendermäßig ab (zum Beispiel 1. Juni 2022 bis 31. Mai 2023). Aufgrund des Monatsprinzips beginnt die Bezugsdauer selbst dann am Ersten des Kalendermonats, wenn die tatsächliche Kurzarbeit erst im Lauf dieses Monats beginnt.

Erhalten Unternehmen während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums wieder Aufträge, muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. Die Bezugsdauer verlängert sich dabei grundsätzlich nicht um die Tage, für die KUG nicht zu zahlen ist.

Wird jedoch für eine zusammenhängende Zeit von mindestens einem Monat kein KUG geleistet, verlängert sich die genehmigte Dauer (Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum) entsprechend (§ 104 Abs. 2 SGB III).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) darf bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung bis auf 24 Monate verlängern.¹⁹ Dies ist aktuell aufgrund der Coronapandemie der Fall.

Eine neue Kurzarbeitergeld-Bezugsdauer beginnt, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den KUG gezahlt wurde, drei Monate vergangen sind.²⁰ Selbstverständlich müssen die Voraussetzungen zu diesem Zeitpunkt dann erneut erfüllt sein. Frühere Zeiten des Bezugs von KUG werden nicht angerechnet.

2.6 Besonderheiten aufgrund der Coronapandemie

2.6.1 Erleichterte Anspruchsvoraussetzungen

Die zum 31. Dezember 2022 ausgelaufenen erleichterten Anspruchsvoraussetzungen wurden durch die vom Bundeskabinett am 14. Dezember 2022 beschlossene Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Denn der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine hat erhebliche Auswirkungen auf Lieferketten, die Preisbildung auf den Weltmärkten, insbesondere im Energiesektor, und damit auf die wirtschaftliche Entwicklung und den Arbeitsmarkt in Deutschland.

Diese sind:

- Verdienstausschlag von mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Höhe von mindestens 10 Prozent (»2.2.4)
- Kein Aufbau von negativen Arbeitszeitguthaben (»2.2.3)
- Seit dem 30. September 2022 können Leiharbeiternehmer erneut und befristet bis zum 30. Juni 2023 Kurzarbeitergeld erhalten.

Die vorherige Regelung zur Öffnung des Kurzarbeitergelds war zum 30. Juni 2022 außer Kraft getreten.

2.6.2 Bezugsdauer

Wenn ein Unternehmen bis 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt hatte, konnte Kurzarbeitergeld bis zu 28 Monaten bezogen werden, aber längstens bis 30. Juni 2022. Seit Juli 2022 gilt wieder eine maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten.

2.6.3 Anrechnungsfreier Hinzuverdienst

Grundsätzlich ist das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen wird, als Ist-Entgelt zu berücksichtigen. So vermindert sich das Kurzarbeitergeld.

Das Arbeitsentgelt aus einer Nebenbeschäftigung, die bereits vor der Einführung von Kurzarbeit bestanden hat, bleibt nach wie vor unberücksichtigt.

Zusammenfassung

- KUG soll Beschäftigungsverhältnisse erhalten und die wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitsausfalls mindern.
- Für den Anspruch auf KUG muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen und betriebliche und persönliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein.

3 Saison-Kurzarbeitergeld

Die Regelungen für das saisonale KUG (Saison-KUG) sind als Sonderregelungen des KUG für Betriebe des Baugewerbes konzipiert. Saison-KUG wird für Ausfallstunden in der Schlechtwetterzeit (**» 3.1**) geleistet und aus Beitragsmitteln der BA finanziert.

Der Bezug von Saison-KUG geht dem Bezug von konjunkturellem KUG vor. Während der Schlechtwetterzeit (**» 3.1**) kann also auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall ausschließlich KUG in Form von Saison-KUG bezogen werden.²¹

3.1 Voraussetzungen

Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sind, haben in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Saison-KUG, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist und
- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von KUG erfüllt sind.²²

Seit dem Schlechtwetterzeitraum 2021/2022 gilt für alle Betriebe des Baugewerbes einheitlich eine Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März. Die Sonderregelung für das Gerüstbaugewerbe galt nur bis zum 31. März 2021 (1. November bis 31. März).²³

3.2 Beschäftigung in Betrieben des Baugewerbes

Betriebe des Baugewerbes sind Betriebe und Betriebsabteilungen, die gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringen. Die Schlosserei eines Baubetriebs, die überwiegend Reparaturarbeiten für den eigenen Betrieb erledigt, oder die Schreinerei, die überwiegend Schalungsplatten für den eigenen Betrieb vorfertigt, ist nicht als Betriebsabteilung in diesem Sinn anzusehen, da diese Betriebsteile nicht überwiegend Bauleistungen für den Baumarkt erbringen (§ 101 Abs. 2 Satz 1 SGB III).

Nach der gesetzlichen Definition sind Bauleistungen alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen (§ 101 Abs. 2 Satz 2 SGB III).

Die förderfähigen Baubetriebe sind durch die Baubetriebe-Verordnung (BaubetrV) in einem Positivkatalog festgelegt. Dies sind im Wesentlichen Betriebe, für die die Rahmentarifverträge folgender Gewerbezweige gelten:

- Baugewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Garten- und Landschaftsbau
- Gerüstbaugewerbe

Anspruchsberechtigt könnten neben Arbeitnehmern des Baugewerbes auch Arbeitnehmer anderer Wirtschaftszweige sein, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit durch witterungsbedingte und wirtschaftliche Ursachen eintritt. Diese Ausweitung des

Saison-KUG auf andere Wirtschaftszweige als das Baugewerbe ist allerdings nur durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit den jeweiligen Tarifparteien möglich. Von dieser Möglichkeit wurde allerdings bislang kein Gebrauch gemacht.²⁴

3.3 Erheblicher Arbeitsausfall

In Betrieben des Baugewerbes entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen über die Einführung von saisonaler Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit. Ist ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden, ist er in diese Entscheidung einzubeziehen.

Kommt es zu saisonaler Kurzarbeit, entfällt für Ausfallstunden während dieser Zeit für die betroffenen Arbeitnehmer der Anspruch auf Entgeltzahlung.

Für den Anspruch auf Saison-KUG ist ein Arbeitsausfall dann als erheblich zu betrachten, wenn er

- auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend und
- nicht vermeidbar ist.²⁵

Ein witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt dann vor, wenn dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und hierdurch an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt. Dabei kann sich die Ausfallstunde auch aus Teilzeiten von nennenswertem Umfang zusammensetzen.

Für die Beurteilung der Frage, ob zwingende Witterungsgründe vorliegen, sind insbesondere die jeweilige Wetterlage und der

voraussichtliche Witterungsverlauf, die Lage der Baustelle und die Art und der Stand der Bauarbeiten sowie die Witterungsempfindlichkeit der Baustoffe zu beachten. Zwingend auf Witterungsgründen beruhender Arbeitsausfall kann allerdings nur dann angenommen werden, wenn vom Betrieb die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze (einfache Schutzvorkehrungen) beachtet werden.²⁶

Kein Anspruch auf Saison-KUG besteht, wenn sich die erstmalige Aufnahme der Arbeiten auf einer Baustelle aus Witterungsgründen verzögert.

Saison-KUG wird in der Schlechtwetterzeit aber nicht nur für witterungsbedingte Arbeitsausfälle gezahlt, sondern auch für Arbeitsausfälle, die auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Die Beurteilung der Frage, ob dieser Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie beim konjunkturellen KUG (§ 2.2.1).

Der Arbeitsausfall wird in aller Regel vorübergehend sein. Sobald die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer jedoch auf nicht absehbare Zeit entfallen (dauerhafter Arbeitsausfall), ist die Gewährung von Saison-KUG ausgeschlossen.

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nur dann, wenn der Betrieb vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Auch während des Bezugs von Saison-KUG muss das Unternehmen sich stetig bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden.

Abweichend von den Regelungen zum konjunkturellen KUG gilt ein Arbeitsausfall auch dann als unvermeidbar, wenn er überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (§ 101 Abs. 5 Satz 2 SGB III).

Saison-KUG wird in der Schlechtwetterzeit ab der ersten Ausfallstunde allerdings nur dann geleistet, wenn nicht noch angesparte Arbeitszeitguthaben aufzulösen sind. Jedoch ist auch bei saisonaler Kurzarbeit die Auflösung solcher Arbeitszeitguthaben in bestimmten Fällen geschützt. So kann eine Auflösung des Guthabens nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
- auf einer Wertgutvereinbarung beruht (in diesem Fall darf das Wertguthaben nur für gesetzlich geregelte beziehungsweise vertraglich vereinbarte Freistellungen (zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Zeiten vor einer Rente wegen Alters) in Anspruch genommen werden),
- zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-KUG angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.²⁷

Soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer oder tarifvertragliche Regelungen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, muss der Arbeitsausfall im Vorfeld – ebenso wie beim konjunkturellen KUG – durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub vermieden werden.²⁸

3.4 Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Saison-KUG entsprechen ebenfalls denen bei konjunkturellem KUG (»2.3 und 2.4).

3.5 Bezugsdauer

Saison-KUG wird für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit (»3.1) von der Agentur für Arbeit gezahlt. Zeiten des Bezugs von Saison-KUG werden nicht auf die Bezugsdauer für das konjunkturelle KUG angerechnet. Sie werden bei vorhergehendem und anschließendem Bezug von konjunkturellem KUG nicht auf die dreimonatige Unterbrechungszeit angerechnet (»2.5).²⁹

Zusammenfassung

- Saison-KUG ist eine Sonderform des KUG und wird Betrieben des Baugewerbes in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) gewährt.
- Für den Anspruch muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen und sowohl betriebliche als auch persönliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein.
- Kein Anspruch auf Saison-KUG besteht, wenn sich die erstmalige Aufnahme der Arbeiten auf einer Baustelle aus Witterungsgründen verzögert.

4 Höhe

KUG und Saison-KUG bieten einen Ausgleich für das durch den Arbeitsausfall ausgefallene Arbeitsentgelt. Die Höhe des jeweiligen KUG bemisst sich nach

- der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum und
- dem Leistungssatz (»4.3).³⁰

Die Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.³¹

Ist auf der elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM) des Arbeitnehmers ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen, beträgt das KUG beziehungsweise das Saison-KUG 67 Prozent dieser Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 1). Bei allen anderen Arbeitnehmern beträgt es 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 2).³²

Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld:
Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt – Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt = Nettoentgeltdifferenz
»67 beziehungsweise 60 Prozent (»2.6).

Bei der Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt und aus dem Ist-Entgelt werden folgende Abzüge berücksichtigt:

- Eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent des Soll-Entgelts beziehungsweise des Ist-Entgelts
- Die individuelle Lohnsteuer
- Der Solidaritätszuschlag³³

Sowohl bei der Ermittlung des Soll-Entgelts als auch bei der Ermittlung des Ist-Entgelts bleiben Einmalzahlungen (etwa Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) außer Betracht. Dies insbesondere deshalb, weil eine Berücksichtigung dieser Zahlungen gegebenenfalls zu Benachteiligungen und nicht – wie insbesondere beim Arbeitslosengeld – zu höheren Leistungen führen würde. So könnte die Berücksichtigung von Einmalzahlungen dazu führen, dass bei Soll- und Ist-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird und damit kein durch das KUG beziehungsweise Saison-KUG auszugleichender Entgeltausfall vorliegt. Darüber hinaus könnte eine Berücksichtigung wegen der Steuerprogression zu einer verminderten Leistungshöhe führen.³⁴

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt werden vor Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.³⁵

Zur Ermittlung des (Saison-)KUG stellt die BA eine Tabelle mit den rechnerischen Leistungssätzen zur Verfügung (»4.3).

4.1 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte.³⁶ Entgeltbestandteile sind jedoch nur insoweit zu berücksichtigen, als sie beitragspflichtige Einnahmen im Sinne des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) darstellen.³⁷ Das Soll-Entgelt ist daher durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung begrenzt.

Beitragspflichtige Arbeitsentgelte für Mehrarbeit werden bei der Ermittlung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt.³⁸ Sachbezüge werden mit dem Wert berücksichtigt, der sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ergibt.

Bei Arbeitnehmern, die unabhängig von der Zahl der monatlichen Arbeitsstunden regelmäßig ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt erhalten (zum Beispiel Gehaltsempfänger), wird dieses als Soll-Entgelt für die Dauer der Kurzarbeit berücksichtigt, solange sich keine Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben. Änderungen der Berechnungsgrundlage werden von dem Zeitpunkt an berücksichtigt, ab dem sie wirksam werden.

Werden neben einem festen monatlichen Grundentgelt beitragspflichtige variable Zulagen beziehungsweise Zuschläge gezahlt (zum Beispiel Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), ist festzustellen, in welcher Höhe diese im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Oftmals lässt sich aber die Höhe der betreffenden variablen Arbeitsentgeltbestandteile erst ermitteln, wenn der Entgeltabrechnungszeitraum abgelaufen ist. Demzufolge stehen diese Zahlungen bei der Berechnung des jeweiligen KUG noch gar nicht fest. Ebenso ist es schwierig, ihre Höhe zu bestimmen, wenn die Arbeiten wegen der Ausfälle gar nicht geleistet werden. In diesen Fällen ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit zurückzugreifen und das Soll-Entgelt entsprechend zu erhöhen. Dieser einmal ermittelte Wert wird dann – solange sich keine wesentlichen Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben – für die gesamte Dauer des Bezugs von KUG berücksichtigt.

Für Arbeitnehmer mit Stundenlohn wird das Soll-Entgelt ermittelt, indem der Stundenlohn mit den im jeweiligen Monat ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden (einschließlich der Entgeltstunden und Entgeltanteile für Urlaub und Feiertage) multipliziert wird. Auch in diesem Fall sind dem Arbeitsentgelt die beitragspflichtigen variablen Zulagen/Zuschläge hinzuzurechnen, die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären.

Wird bei Leistungslöhnern im Anspruchszeitraum (noch) Akkordlohn erzielt, sind Basis für die Ermittlung des Soll-Entgelts der Akkorddurchschnittslohn pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und die Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats. Vielfach ist aber die Bestimmung des Akkordlohns im Anspruchszeitraum des jeweiligen KUG nicht einwandfrei möglich (zum Beispiel, weil wegen der Kurzarbeit eine Minderung des Akkordlohns eingetreten ist). Zur Lösung ist in diesen Fällen doch ein Berechnungszeitraum maßgebend. Berechnungszeitraum sind dann die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit (Referenzzeitraum). Die Rechtsgrundlage bildet § 106 Abs. 4 Satz 1 SGB III. Das daraus errechnete durchschnittliche Arbeitsentgelt bildet das Soll-Entgelt und bleibt für die gesamte Bezugszeit von KUG maßgebend. Änderungen treten nur dann ein, wenn sich die Berechnungsgrundlage ändert. **(Beispiel 2)**

Werden im Vorfeld der Kurzarbeit kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen getroffen, die die vertragliche Arbeitszeit, verbunden mit einer entsprechenden Entgeltminderung, absenken, haben sie keine negativen Auswirkungen auf die Bemessung des KUGs. Vorausgesetzt, durch die Beschäftigungssicherungsvereinbarung wurde eine vorübergehende vertragliche

Änderung der Arbeitszeit abgeschlossen oder wirksam. Als vorübergehend sind Arbeitszeitverminderungen nur anzusehen, die binnen 18 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit vorgenommen wurden. Basis für die Bemessung ist in diesen Fällen das Arbeitsentgelt, das die von Kurzarbeit Betroffenen ohne die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung erhalten hätten.³⁹

Bei Arbeitnehmern im Blockmodell der Arbeitszeit (Arbeitsphase – Freistellungsphase) ist Kurzarbeit nur während der Arbeitsphase möglich. Das Soll-Entgelt bemisst sich während dieser Zeit nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer beanspruchen kann (= hälftiges Arbeitsentgelt). Der vom Arbeitgeber zu zahlende Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt ist nicht Teil des Soll-Entgelts. Auf die Höhe des Aufstockungsbetrags und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge wirkt sich Kurzarbeit in der Arbeitsphase nicht aus.

Als Entgelt für Mehrarbeit, das bei der Feststellung des Soll-Entgelts unberücksichtigt bleibt, ist das Entgelt anzusehen, mit dem eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche beziehungsweise für das einzelne Arbeitsverhältnis wirksam vereinbarte Arbeitszeit hinaus abgegolten wird (Überstunden). Es umfasst sowohl die entspre-

chende Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (zum Beispiel Stundenlohn) als auch einen daneben gezahlten Zuschlag (zum Beispiel Überstundenzuschlag). Zuschläge können auch in Form einer pauschalen Abgeltung geleistet werden. Zuschläge für Überstunden, die nicht für die tatsächlich geleistete Mehrarbeit im Anspruchszeitraum gezahlt werden (zum Beispiel bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder beim Urlaubsentgelt), werden bei der Ermittlung des Soll-Entgelts berücksichtigt.

4.2 Ist-Entgelt

Das Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum erzielte, gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt im Sinne der Arbeitslosenversicherung.⁴⁰ Hierbei werden alle dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltteile – einschließlich aller Arbeitsentgelte für Mehrarbeit – berücksichtigt. Auch arbeitsrechtlich zustehende, aber nicht gezahlte Mehrarbeitszuschläge sind fiktiv beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Würde diese Anrechnung nicht erfolgen, ergäbe sich durch die Zahlung von KUG beziehungsweise Saison-KUG ein teilweiser Ausgleich von arbeitsrechtlichen Ansprüchen. Arbeitsentgelt, das einem anderen Entgeltabrechnungszeitraum als dem aktuellen Kalendermonat zuzuordnen ist (zum Beispiel

Beispiel 2

Beginn der Kurzarbeit am 1.4.2023

Akkordlohn im Monat Januar 2023	= 4.200 €
---------------------------------	-----------

Akkordlohn im Monat Februar 2023	= 4.000 €
----------------------------------	-----------

Akkordlohn im Monat März 2023	= 3.800 €
-------------------------------	-----------

Summe	= 12.000 €
--------------	-------------------

Durchschnitt (Summe der Arbeitsentgelte ÷ 3)	= 4.000 €
--	-----------

Nachzahlungen), ist bei der Ermittlung des Ist-Entgelts in diesem Kalendermonat allerdings nicht zu berücksichtigen.

Ist Krankengeld in Höhe des KUG zu zahlen (§ 5.3), erhöht dieses ebenso nicht das Ist-Entgelt wie Zuschüsse, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des KUG aufstockend zum KUG zahlt (§ 7.2.6).⁴¹

Das Ist-Entgelt umfasst somit das gesamte tatsächlich erzielte laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Sinn der Arbeitslosenversicherung.

Da das KUG nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der Kurzarbeit eintritt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als wirtschaftlichen Gründen gemindert ist (zum Beispiel unbezahlter Urlaub, unentschuldigter Fehlzeit). Hierdurch werden die Entgeltausfälle, die aus anderen als den genannten Gründen eintreten, bei der Berechnung des Ist-Entgelts neutralisiert. Dies gilt ebenso, wenn das Arbeitsentgelt nur für einen Teillohnzahlungszeitraum gezahlt wird (zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Lauf des Anspruchszeitraums).

Die Berechnung des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und damit auch die Berechnung des infolge der Kurzarbeit verminderten Gehalts von Angestellten erfolgen ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Regelungen (zum Beispiel Regelungen im Tarifvertrag).

Fällt bei Altersteilzeit in der Arbeitsphase des Blockmodells die Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben bedient. Erst wenn das Wertguthaben für den Abrechnungsmonat vollständig aufgebaut ist, wird ein Ist-Entgelt

erzielt. Fällt im Abrechnungsmonat weniger als die Hälfte der geschuldeten Arbeitszeit aus, wird das Wertguthaben voll bedient und eine Nacharbeit ist nicht notwendig. Das darüber hinaus erzielte Arbeitsentgelt ist als Ist-Entgelt für die Ermittlung des KUG zu berücksichtigen. Fällt durch Kurzarbeit im Blockmodell in einem Monat mehr als die Hälfte der geschuldeten Arbeitszeit aus, beträgt das für die Ermittlung des KUG zu berücksichtigende Ist-Entgelt 0 Euro. In diesem Fall reicht das für die Freistellungsphase erarbeitete Wertguthaben nicht aus. Das fehlende Wertguthaben muss entweder nachgearbeitet oder aufgrund freiwilliger Zahlung durch den Arbeitgeber durch entsprechende Vertragsgestaltung vermehrt werden. Wird fehlendes Wertguthaben nachgearbeitet, verkürzt sich dadurch die Freistellungsphase entsprechend. Das vereinbarte Altersteilzeit-Blockmodell endet aber in dem Fall nicht später. Es verbleibt somit auch beim geplanten Beginn der Altersrente.

Entgelt, das der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls aus einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, aus einer selbstständigen Tätigkeit oder aus einer Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, die er während des Bezugs von KUG aufgenommen hat, erzielt, ist dem Ist-Entgelt zuzurechnen.⁴² Dies gilt daher jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer eine solche Beschäftigung beziehungsweise Tätigkeit bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt hat oder während der Kurzarbeit ausweitet.

4.3 Berechnung

Der Arbeitgeber hat das dem Arbeitnehmer zustehende KUG beziehungsweise Saison-KUG im Auftrag der Agentur für Arbeit kostenlos zu errechnen und auszus zahlen.⁴³

Er erhält hierzu von der Agentur für Arbeit eine Berechnungstabelle. Mithilfe dieser Tabelle ermittelt er unter Berücksichtigung der Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers, des infrage kommenden Soll- und Ist-Entgelts und des Leistungssatzes das an den Arbeitnehmer auszahlende KUG.

Die Berechnungstabelle weist den sogenannten rechnerischen Leistungssatz aus. Dieser ist sowohl für das Soll-Entgelt als auch für das Ist-Entgelt der Tabelle zu entnehmen. Er stellt das Ergebnis der Multiplikation des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt beziehungsweise aus dem Ist-Entgelt mit dem Prozentwert nach dem Leistungssatz 1 (67 Prozent) beziehungsweise 2 (60 Prozent) dar. Die Differenz zwischen den beiden ermittelten Leistungssätzen ergibt das dem Arbeitnehmer auszahlende KUG. **(Beispiel 3)**

Berechnung Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld:

Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt* – rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt* = Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld

* Aus der Berechnungstabelle, die dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wird.

Die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds/Saison-Kurzarbeitergelds finden Sie unter: arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads-Unternehmen > Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2023

Beispiel 3

Für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Kurzarbeit wurden für den Kalendermonat ein Soll-Entgelt in Höhe von 1.200 € und ein Ist-Entgelt in Höhe von 460 € ermittelt. Nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen kommen die Steuerklasse V und der Leistungssatz 1 zur Anwendung.

Aus der Berechnungstabelle 2023 ergeben sich folgende rechnerische Leistungssätze.

Soll-Entgelt:

von	bis		I/IV	II	III	V	VI
1.190 €	1.209,99 €	1	643,20 €	643,20 €	643,20 €	564,31 €	554,65 €
		2	576 €	576 €	576 €	505,35 €	496,70 €

Ist-Entgelt:

von	bis		I/IV	II	III	V	VI
450 €	469,99 €	1	246,56 €	246,56 €	246,56 €	222,27 €	212,62 €
		2	220,80 €	220,80 €	220,80 €	199,05 €	190,40 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt (1.200 €) =							564,31 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt (460 €) =							222,27 €
Differenz – auszahlendes KUG =							342,04 €



5 Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Welche Geldleistung beziehungsweise welche Geldleistungen ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit Kurzarbeit oder Schlechtwetter erhält, ist entscheidend davon abhängig, ob die Arbeitsunfähigkeit während oder bereits vor der Kurzarbeit beziehungsweise der Schlechtwetterzeit eingetreten ist.

5.1 Entgeltfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit hat ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis

zur Dauer von sechs Wochen. Durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag kann die Anspruchsdauer verlängert werden. Wegen anrechenbarer Vorerkrankungen kann sie auch nur noch für eine kürzere Zeit bestehen oder bereits ganz erschöpft sein.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung orientiert sich stets an dem Entgeltanspruch, den der Arbeitnehmer ohne den krankheitsbedingten Arbeitsausfall gehabt hätte.

Wird im Betrieb für einen Arbeitnehmer Kurzarbeit eingeführt, verkürzt sich die für ihn maßgebende Arbeitszeit und damit auch die

Höhe des während dieser Zeit im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts.⁴⁴

Dies gilt entsprechend, wenn die Arbeitsunfähigkeit an einem Tag besteht, an dem die Arbeit auch aus witterungsbedingten Gründen in der Schlechtwetterzeit (§ 3.1) ausgefallen wäre.

Trifft konjunkturelle oder saisonale Kurzarbeit also mit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zusammen, erhält der Arbeitnehmer für diese Tage beziehungsweise Stunden, an denen bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetters nicht gearbeitet worden wäre, keine Entgeltfortzahlung. Hierdurch wird aber die sechswöchige Anspruchsdauer nicht entsprechend verlängert. **(Beispiel 4)**

Wäre der Arbeitnehmer also nicht arbeitsunfähig, würden sein Arbeitsausfall am 6. und 10. März 2023 und damit die fehlende Entgeltzahlung durch die Zahlung von KUG teilweise kompensiert. Wie wird aber diese fehlende Entgeltzahlung bei ihm und bei allen Arbeitnehmern finanziell ausgeglichen, die während der Kurzarbeit arbeitsunfähig sind oder werden?

Mit der AOK-Entgeltfortzahlungsversicherung sind Sie gut abgesichert. Günstige Umlagesätze, hohe Erstattung, sofortige Auszahlung und Service aus einer Hand – mit der Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK sichern Sie sich sinnvoll gegen die finanziellen Risiken bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Ihrer Beschäftigten oder bei Schwangerschaft und Mutterschaft Ihrer Mitarbeiterinnen ab. Ihr AOK-Firmenkundenberater berät Sie gern.

5.2 Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Erkranken Arbeitnehmer während des Bezugs von konjunkturellem oder saisonalem KUG, haben sie Anspruch auf KUG, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Dies gilt allerdings nicht, solange Arbeitnehmer im Baugewerbe noch über Guthabenstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto verfügen, die im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vorrangig einzubringen sind. Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer

Beispiel 4

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.3. bis 30.6.2023 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Vom 6. (Montag) bis 10.3.2023 (Freitag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 6. und 10.3.2023 fällt die Arbeit des Arbeitnehmers aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre er arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesen Tagen wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diese beiden Tage muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 7. bis 9.3.2023 wird ihm das Entgelt fortgezahlt.

wird insoweit nicht anders behandelt als der gesunde Arbeitnehmer, der vor Inanspruchnahme von Saison-KUG ebenfalls verpflichtet ist, bestehende Arbeitszeitguthaben einzubringen. Die Tage, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Saison-KUG hat, werden auf den Zeitraum der Entgeltfortzahlung angerechnet. Eine Anrechnung erfolgt allerdings nicht, soweit der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben einbringt (»2.4.1 und 3.3«).⁴⁵

Ein Arbeitnehmer gilt dann als während des Bezugs von konjunkturellem KUG erkrankt, wenn die Arbeitsunfähigkeit während (auch erster Tag) der Bezugsdauer des KUG (= Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum »2.5) eintritt. Aufgrund des bei Kurzarbeit geltenden Monatsprinzips kann der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit schon vor dem ersten Ausfalltag liegen. Es ist unerheblich, ob die Arbeitsunfähigkeit an einem Ausfall- oder Arbeitstag oder einem arbeitsfreien Samstag, Sonntag oder Feiertag eintritt.

Während des Bezugs von Saison-KUG gilt ein Arbeitnehmer als erkrankt, wenn die Arbeitsunfähigkeit in einem Kalendermonat beginnt, für den Saison-KUG gezahlt wird, unabhängig davon, ob der erste Tag der Arbeitsunfähig-

keit ein Ausfalltag ist. Auch in diesen Fällen kann der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit somit schon vor dem ersten Ausfalltag liegen.

KUG wird in diesen Fällen für die Ausfalltage beziehungsweise Ausfallstunden so lange gezahlt, wie der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat (gesetzlich, tariflich oder einzelvertraglich geregelter Anspruchszeitraum). Dies bedeutet, dass für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit durch Anrechnung von Vorerkrankungen möglicherweise nur ein verkürzter Anspruch auf KUG oder auch gar kein Anspruch mehr gegeben sein kann. Das KUG ist in der Höhe zu zahlen, in der der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit KUG beanspruchen könnte.

Auch durch die Zahlung von KUG an Arbeitnehmer, die während Kurzarbeit oder Schlechtwetter arbeitsunfähig erkrankt sind, verlängert sich die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nicht. **(Beispiel 5)**

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, erhält ein weiterhin arbeitsunfähiger Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse Krankengeld, das von diesem Zeitpunkt an auch den Anspruch auf KUG verdrängt.⁴⁶

Beispiel 5 (Fortsetzung des Beispiels 4)

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.3. bis 30.6.2023 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Vom 6. (Montag) bis 10.3.2023 (Freitag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Für den 6. und 10.3.2023 muss der Betrieb dem Arbeitnehmer allerdings keine Entgeltfortzahlung leisten. Da der Arbeitnehmer während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist und Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, erhält er für diese beiden Tage KUG.

Maßgebend für die Berechnung des Krankengelds ist hierbei das regelmäßige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt hat.⁴⁷ Der Bemessungszeitraum für die Berechnung des Krankengelds ist somit der Monat vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums. Durch Arbeitsausfall wird die Höhe des Krankengelds daher nicht gemindert.

5.3 Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von konjunkturellem oder saisonalem KUG erfüllt sind, und reicht die Arbeitsunfähigkeit in den Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum beziehungsweise in den Kalendermonat hinein, für den Saison-KUG gezahlt wird, hat er zwar keinen Anspruch auf KUG, jedoch auf

Krankengeld in Höhe des jeweiligen KUG. Dies gilt allerdings nur so lange, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.⁴⁸ Das Krankengeld in Höhe des KUG wird also neben dem verminderten Anspruch auf Entgeltfortzahlung gezahlt (**» 5.1**). Beitragsabzüge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden nicht vorgenommen. Diese Beiträge trägt ausschließlich die Krankenkasse des Arbeitnehmers. Das auszuzahlende Krankengeld ist also in der Höhe identisch mit dem KUG.

Eigentlich wird Krankengeld von der Krankenkasse ausgezahlt. In diesen Fällen aber ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld kostenlos zu errechnen und mit der Entgeltabrechnung des Arbeitnehmers auszusahlen.⁴⁹ Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber das verauslagte Krankengeld auf Antrag. **(Beispiel 6)**

Beispiel 6

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.2. bis 31.5.2023 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Mittwoch und Freitag die Arbeit aus. Vom 25.1. (Mittwoch) bis 3.2.2023 (Freitag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 1. und 3.2.2023 fällt die Arbeit des Arbeitnehmers aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre er arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesem Tag wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diese Tage muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 25.1. bis 31.1.2023 und am 2.2.2023 wird ihm das Entgelt fortgezahlt.

Die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beginnt am 25.1.2023, also bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von KUG erfüllt sind (1.2.2023). Es besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Daher erhält er für den 1. und 3.2.2023 Krankengeld in Höhe des KUG vom Arbeitgeber ausgezahlt. Auf Antrag wird diesem das verauslagte Krankengeld von der jeweiligen Krankenkasse erstattet.

Eine für alle Krankenkassen einheitliche Abrechnungsliste kann heruntergeladen werden unter aok.de/fk > Sozialversicherung > Kurzarbeit und Schlechtwetter > Kurzarbeit und Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft.

Nach Ende der Entgeltfortzahlung wird Arbeitnehmern in diesen Fällen bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit das übliche Krankengeld gezahlt, das die jeweilige Krankenkasse von diesem Zeitpunkt an jedoch nach allgemeinen Berechnungsvorschriften ermittelt.⁵⁰ **(Tabelle: Arbeitsunfähigkeit und Geldleistungen)**

Entsprechend berechnetes Krankengeld ist ebenso den Arbeitnehmern zu zahlen, die

bereits vor dem Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum beziehungsweise vor dem Monat, für den Saison-KUG gezahlt wird, arbeitsunfähig erkrankt sind und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) haben.

Zusammenfassung

- Welche Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im zeitlichen Zusammenhang mit Kurzarbeit gezahlt werden, ist davon abhängig, ob die Arbeitsunfähigkeit während oder vor Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist.

Arbeitsunfähigkeit und Geldleistungen

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit	Geldleistung(en)
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-KUG gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung Krankengeld für Ausfallstunden/Ausfalltage (in Höhe des jeweiligen KUG)
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-KUG gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld von Krankenkasse (normale Berechnung)
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-KUG gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung jeweiliges KUG für Ausfallstunden/Ausfalltage
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-KUG gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld (Berechnung aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor Eintritt des Arbeitsausfalls)



6 Verfahren

6.1 Zuständigkeit

Zuständig für die Entgegennahme der Anzeige über konjunkturelle Kurzarbeit (»6.2) und den Leistungsantrag für KUG beziehungsweise Saison-KUG ist stets die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk sich die Entgeltabrechnungsstelle des Arbeitgebers befindet (in aller Regel: Agentur für Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers).⁵¹

6.2 Anzeige

Eine Anzeige von Saison-Kurzarbeit ist generell nicht erforderlich.

Konjunkturelles KUG wird allerdings nur dann gezahlt, wenn der Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich

oder elektronisch angezeigt worden ist. Ein Telefax oder eine eingescannte sowie unterschriebene und per E-Mail übersandte Anzeige genügen der Schriftform. Auch eine Onlineanzeige über „Meine eServices“ auf der Homepage der BA ist möglich, eine mündliche oder fernmündliche Anzeige genügt dagegen nicht.

Jede Form der Anzeige muss sowohl den Beginn der Kurzarbeit als auch den Betrieb beziehungsweise die Betriebsabteilung eindeutig identifizierbar enthalten. Die Anzeige kann rechtswirksam nur durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist – soweit im Betrieb vorhanden – eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Fehlt die Stellungnahme in der Anzeige, so kann sie nachgeholt werden. In einem

betriebsratslosen Betrieb können einzelne Arbeitnehmer den Arbeitsausfall selbst dann nicht anzeigen, wenn sie von anderen Arbeitnehmern zur Anzeigenerstattung ermächtigt wurden. Mit der Anzeige müssen das Bestehen eines erheblichen Arbeitsausfalls und das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf KUG glaubhaft gemacht werden.⁵² Zur Prüfung der Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (zum Beispiel Ankündigung der Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat). Sofern für den Betrieb Regelungen zur Bildung von Arbeitszeitkonten aufgrund einer Betriebsvereinbarung gelten, sind diese der Anzeige ebenfalls beizufügen.

Der Betrieb erhält anschließend – möglichst innerhalb von 15 Arbeitstagen – von der Agentur für Arbeit einen schriftlichen Bescheid.⁵³

Die Vordrucke für die Anzeige des Arbeitsausfalls (und auch für die zustimmende Stellungnahme der Betriebsvertretung) finden Sie unter: [arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen und Unterstützung > Übersicht Kurzarbeitergeldformen > Download/Antrag auf Kurzarbeitergeld](#)

Die rechtzeitige Anzeige des Arbeitsausfalls ist entscheidend für den Zahlungsbeginn des KUG. Es wird grundsätzlich frühestens vom Beginn des Kalendermonats an gewährt, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Daher sollte die Anzeige über Kurzarbeit spätestens am letzten Tag

des Monats, in dem sie erstmals eingetreten ist, bei der Agentur für Arbeit eingehen. Fristversäumnisse – auch wegen des Postwegs – gehen zulasten des Betriebs.

Bei Arbeitsausfällen infolge eines unabwendbaren Ereignisses ist es allerdings nicht gerechtfertigt, den betroffenen Arbeitnehmern das KUG allein deshalb vorzuenthalten, weil die Anzeige nicht in dem Kalendermonat des Beginns des Arbeitsausfalls der Agentur für Arbeit vorliegt. In diesen Fällen gilt die Anzeige für den entsprechenden Monat als erstattet, wenn sie unverzüglich nach Eintritt des unabwendbaren Ereignisses erfolgt.⁵⁴

6.3 Zahlung, Antragstellung und Erstattung

Der Arbeitgeber muss das KUG für die jeweiligen Arbeitnehmer kostenlos errechnen und auszahlen. Er hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung nachzuweisen.⁵⁵

Das vorauslagte konjunkturelle beziehungsweise saisonale KUG wird dem Arbeitgeber auf seinen Antrag hin erstattet.⁵⁶ Hierfür sind Vordrucke zu verwenden, die dem Betrieb von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden oder im Internet unter **[arbeitsagentur.de](#)** heruntergeladen werden können (Leistungsantrag konjunkturelles KUG, Leistungsantrag Saison-KUG, Abrechnungsliste für konjunkturelles KUG, Abrechnungsliste für Saison-KUG). Der Antrag ist an die für den Betrieb zuständige Agentur für Arbeit zu richten und muss für jeden Anspruchszeitraum (Kalendermonat) gestellt werden.

Die Erstattung des verauslagten KUG ist für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu beantragen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das jeweilige KUG beantragt wird.⁵⁷ Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht gewährt werden.

Saison-KUG soll allerdings bereits bis zum 15. des Monats beantragt werden, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die das Saison-KUG beantragt wird.⁵⁸

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung des Erstattungsantrags berechtigt und verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Entgeltabrechnung maßgebenden Originalunterlagen nehmen (zum Beispiel Arbeitsaufzeichnungen, Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen). Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater oder – nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung – bei der Agentur für Arbeit erfolgen.

Die Agentur für Arbeit kann zur Vermeidung von unbilligen Härten auf Antrag des Arbeitgebers einen Abschlag auf die voraussichtlichen Leistungserstattungen zahlen, wenn der Anspruch auf Kurzarbeiter- beziehungsweise Saison-KUG dem Grund sowie der Höhe nach feststeht.

Kehrt der Betrieb zur Vollarbeit zurück, prüft die Agentur für Arbeit (nochmals) die Abrechnungen. Im Rahmen einer Abschlussprüfung werden gegebenenfalls die Auszahlungen des KUG korrigiert.

6.4 Statistik

Der Anzeige und dem Leistungsantrag entnimmt die BA die notwendigen Daten für die Arbeitsmarktstatistik, sodass vonseiten des Arbeitgebers keine gesonderten statistischen Meldungen zu erstatten sind.

Zusammenfassung

- Der Arbeitgeber hat das KUG kostenlos zu berechnen und auszu zahlen.
- Eine Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Leistungen erfolgt nur auf schriftlichen Antrag.
- Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.



7 Kurzarbeit und Sozialversicherung

7.1 Versicherungsverhältnis

Während des Bezugs von KUG besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers fort. Also auch in Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetters nicht arbeitet, ist er weiterhin sozialversichert.

Andererseits werden Arbeitnehmer, die vor Beginn des Arbeitsausfalls unter anderem krankenversicherungsfrei waren (zum Beispiel als höher verdienende Arbeitnehmer), durch den Bezug von KUG nicht krankenversicherungspflichtig.⁵⁹

7.2 Beitragspflichtige Einnahmen

7.2.1 Bemessungsgrundlage

Bezieht ein Arbeitnehmer in einem Entgeltabrechnungszeitraum auch KUG oder Saison-KUG, werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zunächst von seinem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt, dem Ist-Entgelt (**»4.2**), berechnet. (**Beispiel 7**)

Aber auch für Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer KUG oder Saison-KUG erhält, sind Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Renten-

versicherung zu zahlen. Da dies Geldleistungen der Agentur für Arbeit sind, entfällt aber hier die Berechnung eines Beitrags zur Arbeitslosenversicherung. Das Ist-Entgelt bleibt somit die einzige Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und auch für die zu zahlenden Umlagen zur Finanzierung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2) sowie für die Insolvenzgeldumlage. Umlagen zur U1 sind nur dann zu entrichten, wenn der Betrieb regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Es ist im Übrigen auch die einzige Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Darüber hinaus sind die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusätzlich aus einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu berechnen: Neben dem Ist-Entgelt sind 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt als Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen.⁶⁰

Ausgangsbasis für die Ermittlung dieser fiktiven Bemessungsgrundlage ist das durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung gedeckelte Soll-Entgelt (**»4.1**), also das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Monat erzielt hätte. Hiervon wird das Ist-Entgelt (**»4.2**), also das im Monat tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt, in Abzug gebracht. Die sich ergebende Differenz (Unterschiedsbetrag) wird schließlich auf 80 Prozent reduziert und ergibt das Fiktiventgelt, das zur Berechnung der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge herangezogen wird. (**Beispiel 8**)

Die Bemessungsgrundlage der zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung während des Bezugs von KUG oder Saison-KUG umfasst sowohl das Ist-Entgelt als auch – mit Ausnahme von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung – das Fiktiventgelt. Das tatsächlich gezahlte KUG beziehungsweise Saison-KUG ist für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unerheblich.

Beispiel 7

Monat	März 2023		
Tarifliche Arbeitszeit	176 Stunden		
Tatsächliche Arbeitszeit	120 Stunden		
Kurzarbeit	56 Stunden		
Arbeitsentgelt je Stunde	18 €		
KUG je Ausfallstunde	8 €		
Ermittlung Ist-Entgelt			
120 Stunden × 18 €			2.160 €
Beiträge	Kranken-/Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Aus Ist-Entgelt	2.160 €	2.160 €	2.160 €

Beispiel 8			
Monat		März 2023	
Tarifliche Arbeitszeit		176 Stunden	
Tatsächliche Arbeitszeit		120 Stunden	
Kurzarbeit		56 Stunden	
Arbeitsentgelt je Stunde		18 €	
Kurzarbeitergeld je Ausfallstunde		8 €	
Ermittlung Ist-Entgelt			
	120 Stunden × 18 €	2.160 €	
Ermittlung Fiktiventgelt			
Soll-Entgelt	176 Stunden × 18 €	3.168 €	
Ist-Entgelt	120 Stunden × 18 €	2.160 €	
Unterschiedsbetrag		1.008 €	
Fiktiventgelt	80 % von 1.008 €	806,40 €	
Beiträge	Kranken-/Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Aus Ist-Entgelt	2.160 €	2.160 €	2.160 €
Aus Fiktiventgelt	806,40 €	806,40 €	–
Beitragsbemessungsgrundlage gesamt	2.966,40 €	2.966,40 €	2.160 €

7.2.2 Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung beziehungsweise in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten auch für die Berechnung der Beiträge bei Bezug von KUG oder Saison-KUG. Die Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze hat allerdings nur für die Beitragsbemessungsgrundlage in der Kranken- und Pflegeversicherung tatsächlich Relevanz, da wegen der identischen Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung eine etwaige Begrenzung bereits durch die Deckung des Soll-Entgelts stattfindet (**»4.1.**)⁶¹

Übersteigen die Beträge, die im Entgeltabrechnungszeitraum insgesamt für die Bemessung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zugrunde zu legen sind, die Beitragsbemessungsgrenze, sind die Beiträge zunächst vom Ist-Entgelt zu berechnen.

Das Fiktiventgelt wird nur insoweit für die Beitragsberechnung herangezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht durch das Ist-Entgelt ausgeschöpft ist. (**Beispiel 9**)

Beispiel 9

Monat	März 2023		
Monatliches Arbeitsentgelt ohne Arbeitsausfall (Soll-Entgelt)	7.500 €		
Arbeitsentgelt im März 2023 wegen Kurzarbeit (Ist-Entgelt)	3.600 €		
Begrenzung Soll-Entgelt auf monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung 2023 (West)	7.300 €		
Ist-Entgelt	3.600 €		
Ermittlung Fiktiventgelt			
Soll-Entgelt (begrenzt)	7.300 €		
Ist-Entgelt	3.600 €		
Unterschiedsbetrag	3.700 €		
Fiktiventgelt	80 % von 3.700 €	2.960 €	
Beiträge	Kranken-/Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Aus Ist-Entgelt	3.600 €*	3.600 €	3.600 €
Aus Fiktiventgelt	1.387,50 €*	2.960 €	-
Beitragsbemessungsgrundlage gesamt	4.987,50 €	6.560 €	3.600 €

* Begrenzung auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung

7.2.3 Beitragssätze

Für die Berechnung der Beiträge (sowohl vom Ist-Entgelt als auch vom Fiktiventgelt) sind die im Abrechnungszeitraum geltenden Beitragssätze maßgebend. Für die Krankenversicherungsbeiträge ist in aller Regel der allgemeine Beitragssatz von 14,6 Prozent anzuwenden.⁶² Hinzu kommt der von der jeweiligen Krankenkasse festgesetzte kassenindividuelle Zusatzbeitrag.⁶³

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt seit dem 1. Juli 2023 3,4 Prozent (Basisbeitragssatz), für kinderlose Mitglieder ab Beginn des Monats, in dem sie das

23. Lebensjahr vollenden, 4,0 Prozent. Für Eltern mit mehreren Kindern unter 25 Jahre gibt es seit dem 1. Juli 2023 gestaffelte Beitragsabschläge nach Kinderanzahl.

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent und der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung 2,4 Prozent.⁶⁴

Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie unter: aok.de/fk/beitragssaetze

Beispiel 10

Monat	Juni 2023														
Tarifliche monatliche Arbeitszeit (5-Tage-Woche, je Arbeitstag 8 Stunden)	176 Stunden														
Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum (montags, dienstags und mittwochs fällt für den Arbeitnehmer die Arbeit vollständig aus)	1.6. bis 31.8.2023														
Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	22.5. bis 2.6.2023														
Erneute Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	19.6. bis 23.6.2023														
Arbeitsentgelt je Stunde	18 €														
KUG je Stunde	9,28 €														
Tage	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
	Do.	Fr.	Sa.	So.	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.	Mo.	Di.	Mi.	Do.
AU	x	x													
Tage	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
	Fr.	Sa.	So.	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.
AU				x	x	x	x	x							
Geldleistungen															
1.6. bis 2.6.2023	16 Stunden Entgeltfortzahlung													288 €	
5.6. bis 7.6.2023	24 Stunden KUG													222,72 €	
8.6. bis 9.6.2023	16 Stunden Arbeitsentgelt													288 €	
12.6. bis 14.6.2023	24 Stunden KUG													222,72 €	
15.6. bis 16.6.2023	16 Stunden Arbeitsentgelt													288 €	
19.6. bis 21.6.2023	24 Stunden KUG-Weiterzahlung durch BA													222,72 €	
22.6. bis 23.6.2023	16 Stunden Entgeltfortzahlung													288 €	
26.6. bis 28.6.2023	24 Stunden KUG													222,72 €	
29.6. bis 30.6.2023	16 Stunden Arbeitsentgelt													288 €	
Arbeitsentgelt und Entgeltfortzahlung														80 Stunden	
KUG-Weiterzahlung durch BA														24 Stunden	
KUG														72 Stunden	
Ist-Entgelt	Tatsächlich erzielter Arbeitsentgelt und Entgeltfortzahlung (80 Stunden × 18 €)													1.440 €	
Soll-Entgelt	Tarifliche Arbeitszeit (22 × 8 Stunden = 176 Stunden × 18 €)													3.168 €	

7.2.4 Beitragszeit/Beitragspflicht

Der Bezug von KUG oder Saison-KUG führt nicht zur Beitragsfreiheit. Daher sind auch die Beitragsbemessungsgrenzen nicht wegen dieser Leistungszeiten zu kürzen.

Beitragspflicht besteht auch für die Zeit, in der dem Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit neben der Entgeltfortzahlung auch KUG oder Saison-KUG gezahlt wird. Dagegen sind volle Tage des Bezugs von Krankengeld beitragsfrei, selbst dann, wenn dieses in Höhe des KUG oder Saison-KUG gezahlt wird (**»5.2 und 5.3**).⁶⁵ (**Beispiel 10**)

7.2.5 Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.⁶⁶ Dies sind zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Jubiläumszuwendungen und Gewinnbeteiligungen (Tantiemen).

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist insoweit beitragspflichtig, als das bisher beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beziehungsweise in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht erreicht (sogenannte Sozialversicherungs-Luft).

Bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze wird für Zeiten, in denen Arbeitnehmer KUG oder Saison-KUG beziehen, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt neben dem Ist-Entgelt auch das Fiktiventgelt berücksichtigt. Dies gilt nicht nur für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, sondern auch für die Arbeitslosenversicherung,⁶⁷ obwohl in diesem Zweig vom Fiktiventgelt gar keine Beiträge berechnet werden. (**Beispiel 11**)

7.2.6 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Arbeitgeber zahlen manchmal auf freiwilliger oder tarif- beziehungsweise einzelvertraglicher Basis einen Zuschuss zum KUG oder Saison-KUG. Dieser ist, soweit er zusammen mit dem jeweiligen KUG das Fiktiventgelt nicht übersteigt, beitragsfrei.⁶⁸

Diese Regelung dient der vereinfachten Beitragsberechnung. Übersteigt der Zuschuss aber unter Hinzurechnung des konjunkturellen beziehungsweise saisonalen KUG das Fiktiventgelt, sind vom übersteigenden Teil Beiträge zur Sozialversicherung zu berechnen. (**Beispiel 12**)

Würde der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 200 € zahlen, würden das KUG und der Zuschuss insgesamt 450 € betragen und damit den Betrag des Fiktiventgelts (400 €) überschreiten. In diesem Fall wäre der Zuschuss in Höhe von (450 € ./. 400 € =) 50 € beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Ein beitragsfreier Zuschuss bleibt allerdings auch bei der Leistungsgewährung in der Sozialversicherung (zum Beispiel bei der Berechnung von Krankengeld) außer Betracht.

7.3 Verteilung der Beitragslast

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die auf das Ist-Entgelt entfallen, sind grundsätzlich vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Dies gilt auch für den zu zahlenden Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.⁶⁹

Beispiel 11

Kurzarbeit im Januar 2023 (West)

Soll-Entgelt		4.200 €
Ist-Entgelt		2.000 €
Unterschiedsbetrag		2.200 €
Fiktiventgelt	80 % von 2.200 €	1.760 €
Laufendes Arbeitsentgelt Februar bis September 2023 jeweils		4.200 €
Einmalzahlung September 2023		7.700 €
Bemessungsgrundlage für die Einmalzahlung	Kranken-/Pflegeversicherung	Renten-/Arbeitslosenversicherung
Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze 1.1. bis 30.9.2023		
9 x 4.987,50 €	44.887,50 €	
9 x 7.300 € (West)		65.700 €
Anzurechnendes Arbeitsentgelt 1.1. bis 30.9.2023		
1.1. bis 31.1.2023		
(Ist-Entgelt + Fiktiventgelt)	3.760 €	3.760 €
1.2. bis 30.9.2023 (8 x 4.200 €)	33.600 €	33.600 €
Summe anzurechnendes Arbeitsentgelt 1.1. bis 30.9.2023	37.360 €	37.360 €
SV-Luft für Einmalzahlung (Differenz)	7.527,50 €	28.340 €
Einmalzahlung	7.700 €	7.700 €
Beitragspflicht der Einmalzahlung in Höhe von	7.527,50 €	7.700 €

Beispiel 12

Monatliches Arbeitsentgelt	1.650 €
Kurzarbeit im Monat März 2023	
Ist-Entgelt	1.150 €
Fiktives Arbeitsentgelt (80 % von 500 €)	400 €
KUG	250 €
Zuschuss des Arbeitgebers zum KUG	150 €

Da das KUG und der Zuschuss in Höhe von insgesamt 400 € den Betrag des Fiktiventgelts in Höhe von (ebenfalls) 400 € nicht überschreiten, ist der Zuschuss in Höhe von 150 € nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung hinzuzurechnen.

Beispiel 13

30-jähriger kinderloser Arbeitnehmer (Wohn- und Beschäftigungsort in Hessen)

Abrechnungsmonat		Januar 2023	
Allgemeiner Beitragssatz Krankenversicherung 2023		14,6 %	
Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz Krankenversicherung (angenommener Wert)		1,6 %	
Soll-Entgelt		3.000 €	
Ist-Entgelt		2.000 €	
Unterschiedsbetrag		1.000 €	
Fiktiventgelt	80 % von 1.000 €	800 €	
Beiträge zur Krankenversicherung		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Allgemeiner Beitragssatz aus dem Ist-Entgelt	$2.000 \text{ €} \times 7,3 \% \times 2$	146 €	146 €
Zusatzbeitrag aus dem Ist-Entgelt	$2.000 \text{ €} \times 0,8 \% \times 2$	16 €	16 €
Allgemeiner Beitragssatz aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 14,6 \%$	116,80 €	
Zusatzbeitrag aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 1,6 \%$	12,80 €	
Beitragslast		291,60 €	162 €
Beiträge zur Pflegeversicherung		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Aus dem Ist-Entgelt	$2.000 \text{ €} \times 1,7 \%$	34 €	
	$2.000 \text{ €} \times 2,3 \%$		46 €
Aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 3,4 \%$	27,20 €	
Beitragslast		61,20 €	46 €
Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus dem Ist-Entgelt (2.000 €) werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht (Rentenversicherung je 186 € und Arbeitslosenversicherung je 26 €).			
Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt (800 €) werden ausschließlich vom Arbeitgeber (148,80 €) aufgebracht. Zur Arbeitslosenversicherung sind aus dem Fiktiventgelt keine Beiträge zu zahlen.			

In der Pflegeversicherung gibt es allerdings eine Abweichung vom Grundsatz der hälftigen Beitragstragung: Kinderlose Mitglieder müssen nach vollendetem 23. Lebensjahr einen Beitragszuschlag in

Höhe von 0,6 Prozent (seit 1. Juli 2023) allein tragen.⁷⁰ Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung (= 3,4 Prozent – jeweils grundsätzlich 1,7 Prozent Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem Kind) erhöht sich in diesen

Fällen damit auf 4,0 Prozent, wobei der Beitragsanteil des Arbeitnehmers 2,3 Prozent (= 1,7 Prozent + 0,6 Prozent) und der des Arbeitgebers 1,7 Prozent beträgt. Eine Besonderheit gilt für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort in Sachsen liegt. Hier wurde seinerzeit kein Feiertag zur Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung gestrichen. Aus diesem Grund tragen Arbeitgeber in Sachsen lediglich 1,2 Prozent, kinderlose Arbeitnehmer hingegen 2,8 Prozent beziehungsweise Arbeitnehmer mit einem Kind 2,2 Prozent des Arbeitsentgelts als Beitrag zur Pflegeversicherung. Für Eltern mit mehreren Kinder unter 25 Jahre gibt es Beitragsabschläge.

Für die Zeit des Bezugs von KUG werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die auf das Fiktiventgelt entfallen, vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.⁷¹ Der möglicherweise aus dem Fiktiventgelt zu zahlende Beitragszuschlag für einen kinderlosen Arbeitnehmer in der sozialen Pflegeversicherung wird in pauschaler Höhe von der BA an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung überwiesen und ist daher nicht vom Arbeitgeber zu entrichten.⁷² **(Beispiel 13)**

7.4 Arbeitsentgelt im Übergangsbereich

Das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers liegt im Übergangsbereich, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig in der Entgeltspanne von monatlich 520,01 bis 2.000 Euro liegt. Bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.⁷³ Die Regelungen zum Übergangsbereich gelten grundsätzlich nicht für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als

2.000 Euro beträgt und deren Ist-Entgelt wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetters so weit gemindert ist, dass es die Entgeltgrenze von 2.000 Euro nicht überschreitet.

(Beispiel 14)

Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn für die Beschäftigung die Regelungen zum Übergangsbereich bereits gelten, weil das monatliche Arbeitsentgelt zum Beispiel durch Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder infolge schlechten Wetters innerhalb des Übergangsbereichs liegt. Dann sind bei den genannten Arbeitsausfällen und hierdurch bedingter Minderung des Arbeitsentgelts bei der Beitragsberechnung aus dem Ist-Entgelt weiterhin die Regelungen zum Übergangsbereich anzuwenden.⁷⁴

Sind die Regelungen zum Übergangsbereich beim Arbeitnehmer anzuwenden, ist dies programmseitig entsprechend zu kennzeichnen. In diesen Fällen reduziert dann das jeweilige Abrechnungsprogramm das monatliche Ist-Entgelt mithilfe einer hinterlegten Formel. Der reduzierte Wert ist dann Basis für die Berechnung der Beiträge aus dem Ist-Entgelt.

Einen Minijob- und Übergangsbereichsrechner finden Sie unter: aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird aus der beitragspflichtigen Einnahme berechnet. Grundlage für den vom Arbeitnehmer aufzubringenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist eine reduzierte beitragspflichtige Einnahme. Der Arbeitgeberanteil errechnet sich aus der Differenz zwischen Gesamtsozialversicherungsbeitrag und Arbeitnehmeranteil.

Beispiel 14

Ein Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bei voller Arbeitszeit (40 Stunden wöchentlich) von	3.000 €
Wegen Kurzarbeit vom 1.2. bis 28.2.2023 fallen wöchentlich 20 Stunden aus.	
Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit beträgt 20 Stunden wöchentlich.	
Das daraus erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt beträgt für Februar 2023	1.500 €
Obwohl im Februar 2023 das Arbeitsentgelt 1.500 € beträgt und damit innerhalb des Übergangsbereichs liegt, finden die Regelungen zum Übergangsbereich keine Anwendung. Die Entgeltgrenze von 2.000 € wird regelmäßig überschritten (3.000 €). Das Arbeitsentgelt ist bedingt durch Kurzarbeit nur vorübergehend reduziert.	

Beispiel 15

Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bei voller Arbeitszeit (= 15 Stunden wöchentlich) in Höhe von	900 €
Wegen Kurzarbeit fallen ab 1.2.2023 wöchentlich 5 Stunden aus.	
Das nunmehr erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) beträgt monatlich	600 €
Für die Beschäftigung sind auch ab 1.2.2023 weiterhin die Regelungen zum Übergangsbereich anzuwenden, da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers bei voller Arbeitszeit (15 Stunden) innerhalb des Übergangsbereichs liegt.	
Reduzierte beitragspflichtige Einnahme aus dem Ist-Entgelt (600 €)	448,60 €
Beitragspflichtige Einnahme aus dem Fiktiventgelt (900 € – 600 €) × 80 %	240 €
Die Tragung der Beiträge aus dem aufgrund der Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich reduzierten Ist-Entgelt und aus dem Fiktiventgelt erfolgt wie beschrieben.	

Die vom Arbeitgeber bei Bezug von KUG oder Saison-KUG allein zu tragenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt werden von den Regelungen zum Übergangsbereich nicht erfasst.
(Beispiel 15)

Details zu Meldungen für Minijobber und für Arbeitnehmer im Übergangsbereich finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Meldung zur Sozialversicherung › Meldearten

7.5 Beitragszuschuss

7.5.1 Freiwillig krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Ist der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert, erhält er von seinem Arbeitgeber einen monatlichen Beitragszuschuss in Höhe des Betrags, den der Arbeitgeber bei Krankenversicherungspflicht des Beschäftigten zu tragen hätte.

In Bezug auf das Ist-Entgelt ist bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung vom Arbeitgeber für Bezieher von KUG oder Saison-KUG daher ein Beitragszuschuss in Höhe von $(14,6 \text{ Prozent} \div 2)$ 7,3 Prozent zuzüglich des halben kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes zu zahlen.

Da der Arbeitgeber bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers Beiträge aus dem Fiktiventgelt in voller Höhe zu übernehmen hat, hat er aus diesem Entgelt einen Beitragszuschuss in Höhe von 14,6 Prozent zu zahlen. Hinzu kommt der auf das Fiktiventgelt entfallende gesamte kassenindividuelle Zusatzbeitrag.⁷⁵ (**Beispiel 16**) In Bezug auf das Fiktiventgelt beträgt der Beitragszuschuss des Arbeitgebers 100 Prozent (einschließlich des gegebenenfalls zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrags).

7.5.2 Privat krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten bei Kurzarbeit oder Schlechtwetter von ihrem Arbeitgeber ebenfalls einen Beitragszuschuss.

Beispiel 16

Arbeitnehmer im Januar 2023 in Kurzarbeit, freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung, die Krankenkasse erhebt einen Zusatzbeitragssatz in Höhe von 1,4 % (angenommener Wert)

Soll-Entgelt	5.600 €
Ist-Entgelt	2.800 €
Fiktiventgelt ($2.800 \text{ €} \times 80\%$ gekürzt auf Beitragsbemessungsgrenze KV)	2.187,50 €
Beitragszuschuss Ist-Entgelt ($2.800 \text{ €} \times 7,3\%$)	204,40 €
Zusatzbeitrag ($2.800 \text{ €} \times 0,7\%$)	19,60 €
Beitragszuschuss Fiktiventgelt ($2.187,50 \text{ €} \times 14,6\%$)	319,38 €
Zusatzbeitrag ($2.187,50 \text{ €} \times 1,4\%$)	30,63 €
Beitragszuschuss des Arbeitgebers insgesamt	574,01 €

Als Beitragszuschuss ist grundsätzlich die Hälfte des Betrags zu zahlen, der bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (2023: 14,6 %) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (2023: 1,6 %) auf die bei angenommener Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zugrunde zu legenden Einnahmen zu zahlen wäre. Der Beitragszuschuss ist allerdings auf die Hälfte der Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine private Krankenversicherung begrenzt.

Für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist auf das der Beitragsbemessung zugrunde liegende fiktive Entgelt in Höhe von 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt ein Beitragszuschuss in dem Umfang zu leisten, in dem der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zur Beitragstragung verpflichtet wäre. Dabei gilt die Besonderheit, dass der Beitragszuschuss auf die vollen und nicht die Hälfte der Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine private Krankenversicherung begrenzt ist.

Sofern im Abrechnungszeitraum Kurzarbeitergeld bezogen wird, wird nicht danach differenziert, ob für den gesamten Monat des Abrechnungszeitraums Kurzarbeit geleistet wird oder nur für einzelne Tage bzw. Stunden. Insofern lässt diese nicht eindeutige Rechtslage unterschiedliche Interpretationen zu, welche Begrenzungsregelungen in diesen Abrechnungszeiträumen gelten.

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Gesundheit ist zunächst der auf das Fiktiventgelt entfallende Beitragszuschuss zu ermitteln und gegebenenfalls auf die Höhe des (vollen) PKV-Beitrags zu begrenzen. Anschließend ist der auf das tatsächliche Arbeitsentgelt entfallende Beitragszuschuss,

maximal in Höhe der Hälfte der Differenz von PKV-Beitrag und Beitragszuschuss für das Fiktiventgelt, zu berechnen. **(Beispiel 17)**⁷⁶

In der Pflegeversicherung ist die Auffassung ab dem 1. Januar 2022 analog anzuwenden. Sollte in der Vergangenheit anders verfahren worden sein, wird dies nicht beanstandet.

7.5.3 Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung

Die Ausführungen zur Berechnung des Beitragszuschusses für freiwillig und privat krankenversicherte Arbeitnehmer gelten für den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung entsprechend. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es in der Pflegeversicherung keinen kassenindividuellen beziehungsweise durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz gibt und der Beitragszuschlag bei Kinderlosigkeit generell nicht zuschussfähig ist.⁷⁷

7.6 Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge

Der vom Arbeitgeber an die jeweilige Krankenkasse (Einzugsstelle) zu zahlende Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist am drittletzten Bankarbeitstag des Abrechnungsmonats in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld fällig. Eine gegebenenfalls entstandene Differenz aus der konkreten Entgeltabrechnung des Abrechnungsmonats wird regelmäßig am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausgeglichen. Diese Fälligkeitsregelung gilt auch für Beiträge, die im Rahmen von Kurzarbeit oder Schlechtwetter zu zahlen sind.⁷⁸

Die Fälligkeitsregelung stellt auf den drittletzten Bankarbeitstag eines Monats ab. Für die Bestimmung des drittletzten Bankarbeitstags gelten die Verhältnisse am Sitz der jeweiligen Einzugsstelle (Hauptverwaltung). Dies gilt auch, wenn der drittletzte Bankarbeitstag auf einen nicht bundeseinheitlichen Feiertag fällt. Sowohl der 24. Dezember als auch der 31. Dezember eines Jahres gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.

Aktuelle Fälligkeitstage und weitere Details dazu finden Sie unter:
aok.de/fk/faelligkeit

Beispiel 17

Arbeitnehmer im Januar 2023 in Kurzarbeit, privat krankenversichert

Soll-Entgelt	5.600 €
Ist-Entgelt	2.800 €
Monatliche Prämie zur privaten Krankenversicherung	500 €
Fiktiventgelt ($2.800 € \times 80\%$ – gekürzt auf Beitragsbemessungsgrenze KV)	2.187,50 €
Zuschussberechnung	
Beitragszuschuss Fiktiventgelt ($2.187,50 € \times 14,6\%$)	319,38 €
Zusatzbeitrag ($2.187,50 € \times 1,6\%$)	35,00 €
Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt	354,38 €
Beitragszuschuss Ist-Entgelt ($2.800 € \times 7,3\%$)	204,40 €
Zusatzbeitrag ($2.800 € \times 0,8\%$)	22,40 €
Beitragszuschuss aus dem Ist-Entgelt	226,80 €
Prämie PKV insgesamt	500,00 €
– Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt	354,38 €
Differenz:	145,62 €
Begrenzung auf die Hälfte des Differenzbetrags	72,81 €
Der Beitragszuschuss für Januar 2023 beträgt 427,19 € (Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt: 354,38 € zzgl. Hälfte der Differenz aus Prämie und Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt 72,81 €).	

7.7 Beitragsabrechnung, Meldungen, elektronische Lohnsteuerbescheinigung

7.7.1 Entgeltunterlagen und Beitragsabrechnung

Arbeitgeber haben für jeden Beschäftigten nach Kalenderjahren getrennte Entgeltunterlagen zu führen. Diese haben unter anderem den Zweck, die Richtigkeit der Beitragsberechnung und der Meldungen nachvollziehbar zu machen.⁷⁹ Sie können auch in elektronischer Form (auf maschinell verwertbaren Datenträgern) geführt werden.

Bei Arbeitsausfällen durch konjunkturelle oder saisonale Kurzarbeit müssen die Entgeltunterlagen wegen der Besonderheit bei der Beitragsberechnung neben dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) auch das KUG und das maßgebende Fiktiventgelt ausweisen. Ebenso sind die Daten, die im Rahmen des Meldeverfahrens zu übermitteln sind, zu erfassen.⁸⁰

Sollten im Ausnahmefall auf einem maschinell geführten Lohnkonto des Beschäftigten solche zusätzlichen Angaben nicht erfasst werden können, sind sie vom Arbeitgeber manuell aufzuzeichnen.

In der Beitragsabrechnung, der sogenannten Krankenkassenliste, führen Arbeitgeber ihre Beschäftigten getrennt nach der gesetzlichen Krankenkasse auf, bei der sie krankenversichert sind. Die Aufstellung erfolgt für jeden Entgeltabrechnungszeitraum – also in aller Regel monatlich. Die Beiträge aller bei einer Krankenkasse versicherten Beschäftigten werden getrennt nach Beitragsgruppen ausgewiesen und summiert.

In der Krankenkassenliste müssen bei einem Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder Schlechtwetter neben dem Ist-Entgelt auch das KUG und die hierauf in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung maßgebende Beitragsbemessungsgrundlage (Fiktiventgelt) ausgewiesen und addiert werden. Die hierauf entfallenden Beiträge sind ebenfalls anzugeben.⁸¹

7.7.2 Meldungen

Mit Unterbrechungs-, Veränderungs-, Jahresbeziehungsweise Abmeldungen übermittelt der Arbeitgeber stets das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden.⁸²

Dieser Grundsatz gilt uneingeschränkt auch für Zeiten des Bezugs von konjunkturellem und saisonalem KUG. In diesen Fällen ist daher neben dem Ist-Entgelt auch das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende Fiktiventgelt des Arbeitnehmers zu übermitteln. Dies gilt unabhängig davon, dass der Arbeitgeber die Beiträge aus dem Fiktiventgelt allein aufbringt. **(Beispiele 18 und 19)**

Beispiel 18

(»Werte vgl. Beispiel 8)

Ist-Entgelt	2.160 €
Fiktiventgelt	806,40 €
Meldepflichtiges Arbeitsentgelt für März 2023	2.966,40 €

Beispiel 19

(» Werte vgl. Beispiel 9)

Ist-Entgelt	3.600 €
Fiktiventgelt	2.960 €
Meldepflichtiges Arbeitsentgelt für März 2023	6.560 €

Erzielen Arbeitnehmer Arbeitsentgelt im Übergangsbereich, so ist bei konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit zusätzlich zur Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme aus dem Ist-Entgelt auch das tatsächliche Ist-Entgelt zu erfassen. Zu übermitteln ist dieses im Feld „Entgelt Rentenberechnung“ im Datenbaustein „Meldesachverhalt“. In diesen Fällen ist zusätzlich das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende Fiktiventgelt zu übermitteln.

Alle Fakten rund um das Thema Meldungen finden Sie in der Broschüre „Meldungen zur Sozialversicherung“ der Reihe „gesundes unternehmen“.

7.7.3 Elektronische Lohnsteuerbescheinigung

Sowohl das KUG als auch das Saison-KUG sind steuerfrei.⁸³

Mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung wird dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers aber außer dem versteuerten tatsächlichen Verdienst zusätzlich auch die Höhe des ausgezahlten KUG oder Saison-KUG übermittelt (Zeile 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung).⁸⁴

Hierdurch wird nicht etwa das jeweilige KUG nachträglich der Steuerpflicht unterworfen. Es erhöht aber regelmäßig den Steuersatz (= Progressionsvorbehalt).⁸⁵

Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass das ausgezahlte KUG zwar steuerfrei bleibt, aber das übrige steuerpflichtige Einkommen mit dem Steuersatz besteuert wird, der sich ergäbe, wenn das KUG der Steuerpflicht unterliegen würde. Aufgrund des Progressionsvorbehalts können sich daher gegebenenfalls Steuernachzahlungen für den Arbeitnehmer ergeben. Nähere Auskünfte hierzu erteilen die Finanzämter oder Steuerberater. Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Krankengeld in Höhe des KUG, ist dieser Betrag vom Arbeitgeber nicht elektronisch zu übermitteln. Diese Daten, die aber auch dem Progressionsvorbehalt unterliegen, werden dem zuständigen Finanzamt durch die jeweilige gesetzliche Krankenkasse übermittelt.

Mittels der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ist auch das ausgezahlte KUG oder Saison-KUG dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers zu übermitteln (= Zeile 15).

Zusammenfassung

- Der Bezug von KUG oder Saison-KUG beeinflusst nicht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis.
- Zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind auch Beiträge aus einem Fiktiventgelt zu zahlen. Diese Beiträge muss der Arbeitgeber grundsätzlich allein aufbringen.



8 Umlagefinanzierte ergänzende Leistungen

Neben dem Saison-KUG dienen ergänzende Leistungen in bestimmten Wirtschaftszweigen als zusätzliche Anreize, um saisonbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden:

- Zuschuss-Wintergeld
- Mehraufwands-Wintergeld
- Die Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung⁸⁶

Die ergänzenden Leistungen werden nicht durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert, sondern durch eine Umlage, die von den Arbeitgebern der betreffenden Wirtschaftszweige und gegebenenfalls auch von ihren Arbeitnehmern aufgebracht wird (= Winterbeschäftigungs-Umlage).⁸⁷ Die Umlage wird an die für den Betrieb

zuständige gemeinsame Einrichtung beziehungsweise an die Lohnausgleichskasse (zum Beispiel SOKA Bau) gezahlt, die sie an die BA weiterleitet.

8.1 Voraussetzungen

Ergänzende Leistungen kommen nur für gewerbliche Arbeitnehmer im Baugewerbe in Betracht, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.⁸⁸ Für Angestellte, Poliere und Auszubildende im Baugewerbe besteht kein Anspruch auf ergänzende Leistungen.

8.2 Zuschuss-Wintergeld

Zuschuss-Wintergeld wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme von Saison-KUG vermieden wird.⁸⁹ Teilstunden werden hierbei erst dann berücksichtigt, wenn am Arbeitstag insgesamt mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt.

Die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld kommt somit nicht für die Arbeitnehmer in Betracht, die eine versicherungsfreie Beschäftigung ausüben. Diese haben keinen Anspruch auf Saison-KUG und können daher auch nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben den Bezug von Saison-KUG vermeiden. Auch Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, haben wegen des fehlenden Anspruchs auf Saison-KUG keinen Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld.

Das Zuschuss-Wintergeld ist nicht Teil des Arbeitsentgelts. Es ist steuerfrei und daher auch beitragsfreies Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Es ist nicht dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers per elektronischer Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln und wird somit auch nicht in den Progressionsvorbehalt einbezogen (»7.7.3).

Das Zuschuss-Wintergeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und auszu zahlen. Es wird ihm auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.⁹⁰

Die Höhe des Zuschuss-Wintergelds kann bis zu 2,50 Euro für die Ausfallstunde betragen. Die konkrete Höhe ist für die einzelnen Wirtschaftszweige des Baugewerbes in der WinterbeschV festgelegt.

Im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Garten- und Landschaftsbau sowie im Gerüstbauhandwerk wird Zuschuss-Wintergeld für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde, für deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung des Bezugs von Saison-KUG aufgelöst werden, gewährt. Der Anspruch ist daher nicht auf witterungsbedingte Ausfallstunden begrenzt. Zuschuss-Wintergeld wird in diesen Wirtschaftszweigen in Höhe von 2,50 Euro je ausgefallene Arbeitszeitstunde gewährt.⁹¹

8.3 Mehraufwands-Wintergeld

Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmer gewährt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Stunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Stunden. Die maximale Höchstförderung ist daher pro Saison auf 450 Stunden beschränkt.⁹²

Mehraufwands-Wintergeld können in der Schlechtwetterzeit auch unkündbare gewerbliche Arbeitnehmer beziehen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Die Gewährung von ergänzenden Leistungen knüpft nicht unmittelbar an die Sozialversicherungspflicht an.

Wie das Zuschuss-Wintergeld ist auch das Mehraufwands-Wintergeld nicht Bestandteil des Arbeitsentgelts. Es ist ebenfalls steuerfrei und daher beitragsfreies Arbeitsentgelt. Es ist nicht dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers per elektronischer Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln und wird somit ebenfalls nicht in den Progressionsvorbehalt einbezogen (»7.7.3).

Auch das Mehraufwands-Wintergeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und auszuführen. Es wird ihm auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet. Vom Mehraufwands-Wintergeld und vom Zuschuss-Wintergeld werden keine Beiträge zur Sozialversicherung berechnet.

8.4 Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Für die Bezieher von Saison-KUG werden den Arbeitgebern des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten- und Landschaftsbaus (nicht den Arbeitgebern des Gerüstbaugewerbes) auf Antrag die von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt erstattet (»7.3).⁹³ Dies gilt ebenso für den für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus dem Fiktiventgelt ebenfalls zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrag.

Beitragszuschläge für Kinderlose in der Pflegeversicherung werden vom Arbeitgeber aus dem Fiktiventgelt nicht gezahlt (»7.3). Eine Erstattung erübrigt sich daher.

Saison-Kurzarbeit ist für umlagepflichtige Arbeitgeber nahezu kostenneutral.

Zusammenfassung

- Die ergänzenden Leistungen dienen der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft. Die Finanzierung erfolgt über eine Umlage.
- Zuschuss- und Mehraufwands-Wintergeld sind Anreize für Arbeitnehmer, die helfen sollen, die Auszahlung von Saison-KUG zu vermeiden.
- Die Beitragserstattung soll bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall den Arbeitgebern die Sorge vor einer hohen Beitragsbelastung nehmen.

Anhang

Abkürzungen

BA	Bundesagentur für Arbeit
BaubetrV	Baubetriebe-Verordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVV	Beitragsverfahrens- verordnung
DEÜV	Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetz- buch – Arbeitsförderung
SGB I	Viertes Buch Sozialge- setzbuch – Gemeinsa- me Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB	Fünftes Buch Sozialge- setzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sechstes Buch Sozial- gesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB XI	Elftes Buch Sozial- gesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung
SvEV	Sozialversicherungs- entgeltverordnung
WinterbeschV	Winterbeschäfti- gungs-Verordnung

Rechtsquellen

- ¹ §95 Satz 1 SGB III
- ² §87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
- ³ §96 Abs. 1 SGB III
- ⁴ §96 Abs. 2 SGB III
- ⁵ §96 Abs. 3 Satz 2 SGB III
- ⁶ §615 BGB
- ⁷ §96 Abs. 4 Satz 1 SGB III
- ⁸ §96 Abs. 4 Satz 1 und 2 Nr. 1 SGB III
- ⁹ §96 Abs. 4 Satz 3 SGB III
- ¹⁰ §96 Abs. 4 Satz 4 SGB III
- ¹¹ §96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III
- ¹² §97 Satz 1 SGB III
- ¹³ §97 Satz 2 SGB III
- ¹⁴ §98 Abs. 1 SGB III
- ¹⁵ §98 Abs. 2 SGB III
- ¹⁶ §98 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1
SGB III, §60 SGB I
- ¹⁷ §98 Abs. 4 Satz 3, §159 SGB III
- ¹⁸ §104 Abs. 1 Satz 1 SGB III
- ¹⁹ §109 Abs. 1 SGB III

²⁰ § 104 Abs. 3 SGB III

²¹ § 95 Satz 2 SGB III

²² § 101 Abs. 1 SGB III

²³ § 101 Abs. 1 Satz 1, § 133
Abs. 1 und 2 SGB III

²⁴ § 101 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 109 Abs. 2 SGB III

²⁵ § 101 Abs. 5 Satz 1 SGB III

²⁶ § 101 Abs. 6 SGB III

²⁷ § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III

²⁸ § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III

²⁹ § 104 Abs. 4 SGB III

³⁰ § 105 SGB III

³¹ § 106 Abs. 1 Satz 1 SGB III

³² § 105 i.V.m. § 149 SGB III

³³ § 106 Abs. 1 Satz 6, § 153
Abs. 1 Satz 1 SGB III

³⁴ § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III; BVerfG
vom 24.5.2000 – 1 BvL 1/98, 1
BvL 4/98 und 1 BvL 15/99

³⁵ § 106 Abs. 1 Satz 5 SGB III

³⁶ § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III

³⁷ § 342 ff. SGB III

³⁸ § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III

³⁹ § 106 Abs. 2 Satz 3 SGB III

⁴⁰ § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III

⁴¹ § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV

⁴² § 106 Abs. 3 SGB III

⁴³ § 320 Abs. 1 Satz 2 SGB III

⁴⁴ § 4 Abs. 3 EFZG

⁴⁵ § 98 Abs. 2 SGB III

⁴⁶ § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III

⁴⁷ § 47b Abs. 3 SGB V

⁴⁸ § 47b Abs. 4 Satz 1 SGB V

⁴⁹ § 47b Abs. 4 Satz 2 SGB V

⁵⁰ § 47 SGB V

⁵¹ § 327 Abs. 3 Satz 1 SGB III

⁵² § 99 Abs. 1 SGB III

⁵³ § 99 Abs. 3 SGB III

⁵⁴ § 99 Abs. 2 SGB III

⁵⁵ § 320 Abs. 1, Sätze 1 und 2 SGB III

⁵⁶ § 323 Abs. 2 SGB III

Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

**Jetzt
informieren:**

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Termine im Herbst 2023

September

Aktuelles Personalwissen
in der Praxis

Engagement:
Stärken Beschäftigter
fordern und fördern

November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle
Themen der Sozialversicherung oder
der Betrieblichen Gesundheitsförde-
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren
kostenlosen Newsletter unter
aok.de/fk/newsletter



Sie haben ein ganz konkretes
sozialversicherungsrechtliches
Anliegen oder eine spezielle Frage
und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere
Experten unter
aok.de/fk/expertenforum



Sie brauchen schnell und umfassend
Informationen zu Fragen der Sozial-
versicherung oder zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf
unserer Website
aok.de/arbeitgeber

AOK. Die Gesundheitskasse.