

FAQ – Kurzarbeit (Stand 6. Januar 2021)

Am 11. März 2020 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den Ausbruch des Coronavirus als Pandemie eingestuft. Das wirtschaftliche Leben ist in Deutschland immer noch sehr eingeschränkt. Unternehmen können aufgrund von Schutzmaßnahmen ihren Betrieb nur unter Auflagen weiterführen oder müssen ihren Betrieb phasenweise vollständig einstellen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld (Kug) wurden im Zuge der Corona-Pandemie im Eilverfahren in mehreren Gesetzespaketen angepasst. In diesem Zusammenhang stellen sich viele rechtliche und praktische Fragen, die dieses FAQ-Papier beantwortet. Der Fokus liegt auf den Fragen, die sich im Zusammenhang mit den Neuregelungen stellen. Zu weiteren Fragen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) umfangreiche [FAQ](#) veröffentlicht, die regelmäßig aktualisiert werden.

Da die Corona-Pandemie eine besondere Situation darstellt, für die es an vergleichbaren Fällen fehlt, gilt es den jeweiligen Einzelfall genau zu betrachten und rechtlich zu würdigen. Das vorliegende FAQ-Papier kann daher eine rechtliche Beratung durch Ihren Arbeitgeberverband im Einzelfall nicht ersetzen.

Einen regelmäßig aktualisierten Überblick liefern wir Ihnen zudem mit dem BDA-Leitfaden „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis“, dem Leitfaden „Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes“ und „FAQ – Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“. Die Papiere finden Sie unter www.arbeitgeber.de > [Covid-19 Informationen für Unternehmen](#).

1. Welche Neuregelungen wurden im Zusammenhang mit dem Kug eingeführt?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kug wurden im Eilverfahren in mehreren Gesetzespaketen angepasst, unter anderem mit dem sog. [Sozialschutzpaket II](#), dessen Regelungen nun durch die [Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung](#) und zuletzt durch das [Beschäftigungssicherungsgesetz](#) verlängert wurden.

Damit gelten nun grundsätzlich befristet bis 31. Dezember 2021 folgende Erleichterungen (grafische Darstellung in der Anlage):

- Es genügt nach § 1 Nr. 1 [Kurzarbeitergeldverordnung](#) (KugV), wenn 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttoentgelts) betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann (bisher 1/3 der Belegschaft). Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden derzeit gemäß § 2 KugV vom ersten Tag an von der BA vollständig erstattet. Die vollständige Erstattung ist befristet bis zum 30. Juni 2021. Für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, erstattet die BA im Zeitraum 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 die Hälfte d.h. 50% der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. „Eingeführt haben“

bezeichnet den Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus greift ab Juli die bereits in Kraft getretene und bis 31. Juli 2023 befristete Regelung des § 106a SGB III, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50% bei Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährt werden kann, so dass dann bis 31. Dezember 2021 eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich ist.

- Die Gewährung von Kug ist nach § 3 KugV auch für Beschäftigte in Zeitarbeit (Leiharbeitnehmer) möglich. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Auf den Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird nach § 1 Nr. 2 KugV verzichtet. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Die Bezugsdauer für das Kug für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, wird durch die [2. Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung](#) (2. KugBeV) auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Für Betriebe, die erst im Januar 2021 Kurzarbeit einführen, gilt wieder die übliche Bezugsdauer von zwölf Monaten.
- Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung werden nach § 421c Abs. 1 SGB III seit April 2020 nicht auf das Kug angerechnet, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Dabei kommt es seit Mai nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Diese Regelung ist befristet bis zum Ende dieses Jahres. Durch das [Beschäftigungssicherungsgesetz](#) wurde diese Regelung dahingehend verlängert, dass ab 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 lediglich das Entgelt aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die während der Kurzarbeit aufgenommen worden sind, nicht angerechnet wird.
- Das Kug wird auf 70/77 % ab dem 4. Bezugsmonat und 80/87 % ab dem 7. Bezugsmonat erhöht, wenn ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % im jeweiligen Bezugsmonat vorliegt. Diese Regelung wurde durch das [Beschäftigungssicherungsgesetz](#) für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. März 2021 entstanden ist, bis 31. Dezember 2021 verlängert.

2. Wer erhält das erhöhte Kug?

Ab dem 4. Bezugsmonat wird das Kug auf 70/77 % und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80/87 % erhöht, sofern bei dem oder der Beschäftigten ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % vorliegt und der Anspruch auf Kug bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mind. 50 % muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass auch in den ersten drei Monaten mind. 50 % Arbeitsausfall mit Entgeltfall vorgelegen hat.

Die Bezugsmonate sind individuell zu errechnen, d. h. es kommt nicht darauf an, wie lange im Betrieb schon kurzgearbeitet wird, sondern darauf, wie lange die jeweiligen Beschäftigten schon Kug beziehen.

Ist ein Beschäftigter zwischenzeitlich während eines gesamten Monats nicht in Kurzarbeit (kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall) ist diese Unterbrechung unschädlich, denn es ist auf die individuellen Bezugsmonate der jeweiligen Beschäftigten abzustellen. Das heißt Beschäftigte, die drei Monate Kug erhalten und dann einen Monat voll gearbeitet haben, würden im darauffolgenden Monat den erhöhten Kug-Satz bekommen, da sie individuell in ihrem 4. Kug-Bezugsmonat wären. Dies gilt selbst bei einer Unterbrechung von 3 Monaten, die zu einer neuen betrieblichen Bezugsdauer führt – auch in diesem Fall werden nach Auffassung der BA (vgl. [FAQ der BA](#): „Wie viel Geld erhalten meine Arbeitnehmer?“) die Monate im Hinblick auf die individuelle Bezugsdauer der einzelnen Beschäftigten weitergezählt. Ebenso werden die individuellen Bezugsmonate weitergezählt bei Wechsel in Saison-Kurzarbeitergeld oder Arbeitgeberwechsel, ein entsprechender Nachweis kann durch Kopien der Entgeltabrechnungen der vorangegangenen Bezugsmonate erbracht werden.

Als erster Bezugsmonat zählt der März 2020, d. h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten Kug-Leistungssatz greift.

Von der Erhöhung profitieren auch Beschäftigte, die Saison-Kug beziehen, sie gilt aber nicht für das Transferkurzarbeitergeld (vgl. [FAQ der BA](#): „Besteht während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld ebenfalls ein Anspruch auf eine stufenweise Erhöhung dieser Leistung?“)

Beispiel für einen Beschäftigten (mit und ohne Kind):

Monat	Entgeltausfall	Kug Leistungssatz	Anmerkung
Feb 2020	50 %	60 % / 67 %	wird nicht für die Zählung der Bezugsmonate berücksichtigt, da Regelung erst ab März gilt
Mrz 2020	80 %	60 % / 67 %	1. Bezugsmonat
Apr 2020	20 %	60 % / 67 %	2. Bezugsmonat
Mai 2020	kein Ausfall	kein Kug	Unterbrechung des Kug-Bezugs führt nicht zu Neubeginn der Zählung
Jun 2020	30 %	60 % / 67 %	3. Bezugsmonat
Jul 2020	50 %	70 % / 77 %	4. Bezugsmonat
Aug 2020	30 %	60 % / 67 %	5. Bezugsmonat, aber kein Ausfall von mindestens 50 %.
Sep 2020	60 %	70 % / 77 %	6. Bezugsmonat
Okt 2020	50 %	80 % / 87 %	7. Bezugsmonat
Nov 2020	20 %	60 % / 67 %	8. Bezugsmonat, aber kein Ausfall von mindestens 50 %
Dez 2020	50 %	80 % / 87 %	9. Bezugsmonat

3. Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des Kug auf tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen?

Hierbei kommt es auf die jeweilige Formulierung der Regelung zur Aufstockung des gesetzlichen Kug an. Häufig finden sich Regelungen in Tarifverträgen, wonach sich der Aufstockungsbetrag aus der Differenz zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoentgelts zuzüglich des Kug und eines bezifferten Prozentsatzes des Nettoarbeitsentgelts berechnet (z. B. 90 % des Nettoarbeitsentgelts). In diesem Fall würde dies bedeuten, dass sich bei einer gesetzlichen Erhöhung des Kug auch der vom Arbeitgeber auszahlende Aufstockungsbetrag reduziert.

4. Sind tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen zum Kug steuer- und beitragspflichtig?

Mit dem „[Corona-Steuerhilfegesetz](#)“ wurden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug und Saison-Kug steuerfrei gestellt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen. Darüber hinaus gehende Aufstockungsbeträge sind steuerpflichtig. Diese Regelung gilt derzeit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 begonnen haben und vor dem 1. Januar 2021 enden. Sie soll aber durch das Jahressteuergesetz 2020 (beschlossen, Veröffentlichung im BGBl. steht noch aus) bis auf Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2022 enden, verlängert werden.

Aufstockungsleistungen sind beitragspflichtig, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kug 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist der übersteigende Betrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 [SvEV](#) beitragspflichtig.

5. Wie wirken sich Nebenverdienste auf die Höhe des Kug aus?

Nebeneinkünfte aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von Kug begonnen wurde, sind grundsätzlich auf das Ist-Entgelt anzurechnen, d. h. sie reduzieren das Kug. Nach den neuen erleichterten Regelungen sind aber Einkünfte aus einer entsprechenden Nebenbeschäftigung anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt (und einem etwaigen Arbeitgeberzuschuss zum Kug) das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Diese Regelung läuft zum Ende des Jahres aus.

Einkommen aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, wird nach § 421c Abs. 1 SGB III bis Ende dieses Jahres pauschal nicht angerechnet. Diese Regelung wurde durch das [Beschäftigungssicherungsgesetz](#), bis 31. Dezember 2021 verlängert.

6. Wie lange kann Kug bezogen werden?

Die betriebliche Bezugsdauer des Kug beträgt nach § 104 SGB III 12 Monate. Die Bezugsdauer ist zuletzt durch die [Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld \(2. KugBeV\)](#) für die Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit

eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert worden. Für Betriebe, in denen ab Januar 2021 Kurzarbeit eingeführt wird, gilt wieder die reguläre betriebliche Bezugsdauer von 12 Monaten (vgl. auch grafische Übersicht in der Anlage).

7. Kann die Anzeige vom Gesamtbetrieb auf eine Betriebsabteilung umgestellt werden?

Nach einer bis zum 31. Juli 2020 befristeten [Sonderregelung](#) für Unternehmen, die in den Monaten März, April und Mai für den Gesamtbetrieb oder das ganze Unternehmen Kurzarbeit angezeigt haben, konnte für diese Unternehmen die ursprüngliche Anzeige zu einer Anzeige für eine oder mehrere Betriebe oder Betriebsabteilungen i. S. v. § 97 S. 2 SGB III (vgl. Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld der BA, Rn. 97.5) umgedeutet werden. In der Folge war es ausreichend, wenn das Mindestquorum jeweils in den dann erfassten Einheiten erreicht wurde. Die ursprüngliche Anerkennungsentscheidung (Grundbescheid zum Kurzarbeitergeld) wurde dann mit Wirkung zum Zeitpunkt des Wechsels aufgehoben und es wurde ein neuer Bescheid erteilt. Die ursprünglich anerkannte Bezugsdauer läuft für die "umgedeuteten" Einheiten weiter, d. h. die Bezugsdauer hat nicht neu begonnen. Diese Umdeutung war einmalig bis spätestens 31. Juli 2020 im Rahmen der Sonderregelung möglich. Inzwischen gilt wieder die übliche Gesetzeslage, wonach das Mindestquorum für die angezeigte Einheit erfüllt sein muss. Eine Umdeutung während des Bezugs von Kug ist nicht möglich. Erst nach einer Unterbrechung von drei Monaten kann wieder neu Kurzarbeit angezeigt werden.

8. Können Zeitarbeitsunternehmen Kug für ihre Beschäftigten beantragen?

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen können nach § 3 KugV befristet bis Ende 2021 Kug erhalten, sofern die Kurzarbeit bis zum 31. März 2021 eingeführt wurde.

9. Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?

Wenn die Kurzarbeit vorzeitig beendet wird, muss dies der Agentur für Arbeit mitgeteilt werden. Unterbrechungen von einem oder zwei Monaten verlängern die Bezugsdauer um diese Zeit, bei einer zusammenhängenden Unterbrechung ab drei Monaten muss ein Arbeitsausfall danach erneut angezeigt werden.

10. Müssen Beschäftigte vor Beginn des Bezugs von Kug ihren Urlaub genommen haben?

Zur Vermeidung von Kurzarbeit werden normalerweise die bestehenden Urlaubspläne und Betriebsferien bei der Gewährung von Kug berücksichtigt. Nicht verplanter Erholungsurlaub muss regelmäßig zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Angesichts der derzeitigen Lage, in der nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck die Beschäftigten ihren Erholungsurlaub nutzen wollen oder müssen, sieht die BA derzeit bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem lau-

fenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Lediglich bei noch bestehenden Resturlaubsansprüchen aus dem letzten Urlaubsjahr werden die Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt dieses Resturlaubs zur Vermeidung von Kurzarbeit festzulegen. Auch hier dürfen aber die Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen.

Diese Sonderregelung der BA wurde nicht verlängert. Das bedeutet seit dem 1. Januar 2021 gilt Folgendes:

Erholungsurlaub sollte verplant werden, denn Urlaub muss grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, sofern die Wünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen. Um entgegenstehende Wünsche der Beschäftigten darzulegen, raten wir dazu, einen vorläufigen Urlaubsplan zu erstellen, in dem der gesamte Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres zunächst vollständig verplant ist. Dieser Urlaubsplan kann zu jedem Zeitpunkt für die Zukunft geändert werden.

Ab Beantragung des Kug für den Bezugsmonat Januar kann die Agentur fordern, dass Urlaubspläne vorgelegt werden. Diese sollten nach Aufforderung auch zeitnah eingereicht werden können. Anschließend prüft die Agentur, ob unverplante Urlaubsansprüche bestehen und, ob Urlaub arbeitgeberseitig nach den Regelungen des BUrlG festgesetzt werden könnte. Sofern arbeitsrechtlich eine Festsetzung des Urlaubs möglich ist, fordert die Agentur den Arbeitgeber dazu auf, Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit festzusetzen. Zu diesem Zeitpunkt muss der Arbeitgeber den Beschäftigten dann im Rahmen der gemeinsamen Schadensminderungspflicht darüber informieren, für welchen Zeitpunkt Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit festgesetzt wird. Der jeweilige Beschäftigte kann sich jedoch dagegen erneut durch Nennung vorrangiger Urlaubswünsche wehren.

Da eine rückwirkende Festsetzung des Urlaubs nicht möglich ist, kann auch das Kug grundsätzlich nicht rückwirkend gekürzt werden. Allerdings wird im Rahmen der Abschlussprüfung und bei Resturlaub, der zu verfallen droht, das Kug dann rückwirkend gekürzt, wenn die Kurzarbeit vermeidbar war. Um dies zu vermeiden, sollte der Erholungsurlaub aus dem laufenden Jahr umgehend verplant werden.

Die BA beabsichtigt diesbezüglich noch, konkretere Auslegungshinweise zu erstellen. Sobald uns diese vorliegen, werden wir erneut dazu informieren.

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

11. Müssen vor Beginn des Bezuges von Kug Überstunden abgebaut werden?

Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein, daher müssen Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit zunächst in einem gewissen Umfang Überstunden abbauen. Teilweise ist das Arbeitszeitguthaben geschützt, diese Fälle sind in § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abschließend geregelt (ausführliche Darstellung in der [Weisung der BA](#) unter 2.8). Die Vermeidung der Kurzarbeit durch den Abbau von Überstunden muss aber wirtschaftlich zumutbar sein. Eine wirtschaftliche Unzumutbarkeit kann vorliegen, wenn die kurzfristige Liquidität des Arbeitgebers durch die Maßnahme zur Vermeidung der Kurzarbeit gefährdet ist. Das ist vom Einzelfall abhängig. Jedenfalls müssen aufgrund der Neuregelungen keine Minusstunden aufgebaut werden.

Die Beschäftigten, die zur Vermeidung der Kurzarbeit zunächst Zeitguthaben einsetzen, werden aber trotzdem bei der Berechnung des Mindestlohnanspruches (10 % der Beschäftigten) berücksichtigt.

12. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?

Grundsätzlich gilt ein Arbeitsausfall an einem Feiertag in einem Kurzarbeit-Zeitraum gem. § 2 Abs. 2 EntgFG als aufgrund des Feiertages ausgefallen. Das heißt für diesen Tag besteht ein Anspruch auf Entgeltzahlung und damit kein Anspruch auf Kug.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann jedoch bestehen, wenn die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an dem Feiertag gearbeitet hätten. Die vorgesehene Arbeitseinteilung an Feiertagen kann aus entsprechenden Dienst- oder Einsatzplänen nachvollzogen werden.

Ob ein möglicher Anspruch auf Gewährung eines Ersatzruhetages gem. § 11 Abs. 3 ArbZG Auswirkungen auf den Kug-Anspruch haben kann, ist im Einzelfall davon abhängig, wann dieser Tag gewährt wird, ob hierfür ein Arbeitsentgeltanspruch besteht und ob in dem entsprechenden Monat Kurzarbeitergeld beansprucht wird. Grundsätzlich ist die BA jedoch nicht zuständig für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

13. In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bei der Berechnung des Kug zu berücksichtigen?

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sind als lohnsteuerfreie Zuschläge nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 € für jede Stunde beträgt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Demnach können diese beitragsfreien Zuschläge nicht in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes einbezogen werden.

Soweit die genannten Zuschläge tatsächlich gezahlt werden, ohne dass die Beschäftigten in der begünstigten Zeit gearbeitet haben, z. B. bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub, bei Lohnfortzahlungen an von der betrieblichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz oder

während Kurzarbeit, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile werden dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wie folgt berücksichtigt:

Wenn im Einzelfall eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Zahlung von SFN-Zuschlägen besteht, obwohl im Falle von „Kurzarbeit Null“ nicht gearbeitet wurde und diese tatsächlich ausbezahlt werden, sind die Zuschläge damit sowohl dem Ist-Entgelt, als auch dem Soll-Entgelt hinzuzurechnen. Folglich haben sie keinen Einfluss auf die Höhe der Nettoentgelt Differenz, d. h. diese Zuschläge haben keine Auswirkungen bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes.

Lediglich bei folgenden Fallkonstellationen werden SFN-Zuschläge nur dem Soll-Entgelt, nicht aber dem Ist-Entgelt zugerechnet:

- Bereits vor Beginn der Kurzarbeit waren aus den oben benannten Gründen SFN-Zuschläge steuer- und sozialversicherungspflichtig, **und** das Soll-Entgelt für den Kug-Anspruchszeitraum lässt sich nicht hinreichend bestimmt feststellen, so dass gemäß § 106 Abs. 4 SGB III der Durchschnitt (einschließlich der beitragspflichtigen SFN-Zuschläge) der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Arbeitsausfalls als Soll-Entgelt herangezogen wird.
- Es wäre z. B. aufgrund eines Dienstplans zu einer SFN-zuschlagsfähigen Zeit gearbeitet worden, aber die Arbeit fällt aufgrund der Kurzarbeit aus, **und** die SFN-Zuschläge sind wegen der Höhe des Entgelts aus dem sie berechnet werden (mehr als 25 € / Stunde) sozialversicherungspflichtig, **und** es besteht keine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Auszahlung der SFN-Zuschläge während der Kurzarbeit.

14. Ist Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen?

Gem. § 106 Abs. 1 S. 4 SGB III werden Einmalzahlungen bei der Berechnung des Soll- und Ist-Entgelts nicht berücksichtigt. Einmalig ausgezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld wird daher grundsätzlich bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt.

Nach einer bis zum Ende dieses Jahres befristeten Sonderregelung hat die BA diese Zahlungen dann berücksichtigt, wenn sie, statt einmalig ausgezahlt zu werden, gezwölfelt und monatlich ausgezahlt wurden. Dies galt aber nur, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit einer solchen Zwölfteilung bereits vorgesehen hatte. Die Zwölfteilung der Sonderzahlung wird hingegen dann nicht anerkannt, wenn sie ausschließlich zu dem Zweck erfolgt, diese in laufendes Arbeitsentgelt umzuwandeln, damit sie bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden kann. Eine derartige Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsvertretung bzw. den Beschäftigten stellt grundsätzlich eine Vereinbarung zu Lasten Dritter, nämlich der Arbeitslosenversicherung, dar.

Diese Sonderregelung wurde durch eine [Weisung der BA](#) bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

15. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?

Geringfügig Beschäftigte können kein Kug erhalten, da sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichten. Sie zählen aber beim Mindestfordernis (10 % der Beschäftigten) mit.

16. Können Auszubildende Kug erhalten?

Auszubildende können unter bestimmten Voraussetzungen Kug erhalten. Maßgebliches Kriterium bei der Prüfung der Notwendigkeit von Kurzarbeit bei Auszubildenden ist die Fortsetzungsmöglichkeit der Ausbildung – ggf. unter veränderten Bedingungen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der oder die Auszubildende zunächst für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz. Im Anschluss daran kann Kug gezahlt werden.

Der 6-Wochen-Zeitraum umfasst grundsätzlich eine Zeitspanne von 42 Kalendertagen, was z. B. bei einer 5-Tage-Woche 30 Arbeitstagen entspricht. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der oder die Auszubildende wegen Arbeitsausfalls mit der Arbeit aussetzen muss. Sie läuft nur an Ausfalltagen und endet bei einer 5-Tage-Woche nach 30 Ausfalltagen. Während der Berufsschulzeiten liegt kein Ausbildungsausfall vor. Der oder die Auszubildende hat für Zeiten der Berufsschule daher keinen Anspruch auf Kug. Während der Schließung der Berufsschulen ist im Hinblick auf einen Anspruch auf Kug maßgeblich, ob und inwieweit dadurch ein Ausbildungsausfall entsteht. Wird der Ausfall von (Präsenz-)Unterricht durch Online-Beschulung ersetzt, entsteht kein Ausbildungsausfall.

Dieser Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a BBiG ist dabei an die betriebliche Bezugsdauer gekoppelt. Das bedeutet bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit für drei zusammenhängende Monate lebt er wieder auf und Kug kann erst nach erneutem Ablauf der 6-wöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gewährt werden. Wird hingegen in einem Betrieb das Kurzarbeitergeld ohne Unterbrechung oder nur kurzzeitigen Unterbrechungen unter drei Monaten bezogen, besteht kein erneuter Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Auszubildenden.

Das [Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“](#) ist zum 1. August 2020 gestartet. Damit sollen u. a. Ausbildungsbetriebe (nur KMU) unterstützt werden, die ihre Aktivitäten auch in der Krise fortsetzen und für Auszubildende sowie deren Ausbilder keine Kurzarbeit anmelden. Das Programm beinhaltet eine Förderung von 75 % der Brutto-Ausbildungsvergütung. Sie greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % hat. Der „Zuschuss zur Ausbildungsvergütung“ zur Vermeidung von Kurzarbeit ist befristet bis zum 30. Juni 2021. Die BA hat zu Fragen zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ umfangreiche [FAQ](#) veröffentlicht.

17. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?

Grenzschießungen stellen innerhalb der EU einen Ausnahmefall dar. Aufgrund der Corona-Pandemie haben Nachbarländer wie Frankreich, Polen und Tschechien ihre Grenzen zeitweise auch für Berufspendlerinnen und -pendler geschlossen. Hierbei han-

delt es sich um eine Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz, die aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 [Verordnung \(EG\) 883/2004](#)) so zu bewerten ist, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten.

Da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. [§ 56 Abs. 9 IfSG](#)), können Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Kug haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kug und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzschließung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug eingereicht wird.

18. Kann Kug im Falle von Entsendungen gezahlt werden?

Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber zeitweise in einen Betrieb im Ausland entsendet sind, haben in dieser Zeit nach aktueller Rechtauffassung der BA keinen Anspruch auf Kug. Zwar können die persönlichen Voraussetzungen der oder des Beschäftigten hinsichtlich der Versicherungspflicht weiter erfüllt sein, es fehle aber an den betrieblichen Voraussetzungen. Voraussetzung für die Gewährung von Kug sei, dass es sich um einen Betrieb im Anwendungsbereich des SGB III handelt. Es könne also nur um Betriebe mit Sitz in Deutschland gehen. Erfüllt der Betrieb in Deutschland die betrieblichen Voraussetzungen, bekommen die Beschäftigten Kug, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind, können nicht von dem Arbeitsausfall im Betrieb in Deutschland betroffen sein, allenfalls indirekt.

Erleidet ein im Ausland angesiedelter Betrieb (steil) in der Folge auch einen Arbeitsausfall, könne dieser nicht über Kug abgedeckt werden, weil die Vorschriften des SGB III aufgrund des Territorialprinzips im Ausland nicht zur Anwendung kämen.

Beschäftigte, die vorübergehend in einen anderen Betrieb entsendet sind, bleiben auch bei der Ermittlung der im Heimatbetrieb beschäftigten Personen außer Betracht. Zwar stehen sie weiterhin in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis mit dem Heimatbetrieb, maßgeblich ist aber der tatsächliche Beschäftigungsbetrieb.

19. In welchem Verhältnis stehen der Anspruch auf Kug und der Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG?

Wenn Beschäftigte unter eine behördlich angeordnete Quarantäne oder ein Verbot der beruflichen Tätigkeit fallen und deshalb ihre Arbeitsleistung nicht anbieten können, liegt kein Fall der Kurzarbeit vor. Ebenso verhält es sich, wenn Betreuungseinrichtungen für Kinder oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen schließen und keine andere

zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden konnte als durch die Beschäftigten selbst. Der Entschädigungsanspruch richtet sich dabei immer nach dem Verdienst, den der oder die Beschäftigte gehabt hätte, wenn keine Quarantäne angeordnet worden wäre oder anderweitige Betreuungsmöglichkeiten bestünden, d. h., sofern keine Kurzarbeit vereinbart wurde, in Höhe des Nettoverdienstes, bei Kurzarbeit in Höhe der Summe aus Restgehalt und Kug. Der Arbeitgeber zahlt in diesen Fällen bis zu 6 Wochen die Entschädigung in der jeweiligen Höhe anstelle der zuständigen Landesbehörde aus und hat dann gegen diese einen Erstattungsanspruch (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Lediglich in den Fällen, in denen die Quarantäne oder Schließung der Betreuungseinrichtung erst angeordnet wurde, als sich die oder der konkrete Beschäftigte schon in Kurzarbeit befand, kann Kug von der BA bezogen werden. In dieser Konstellation geht der Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 9 IfSG auf die BA über. In der Umsetzung bedeutet das: Der Arbeitgeber zahlt der oder dem Beschäftigten Entschädigung in Höhe des Kug (oder Verdienst + Kug, wenn nicht Kurzarbeit „Null“) und beantragt bei der BA auch für diese Person Kug mit, gibt aber an, dass Quarantäne angeordnet wurde. Dies geschieht, indem im Kug-Antrag per Abrechnungsliste, in Spalte 2 vor dem jeweiligen Namen ein „Q“ eingetragen wird.

20. Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln?

Die Abgrenzung von Ansprüchen auf Krankengeld und Kug führt immer wieder zu Fragen. Aktuell werden viele Anträge bei Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel: Kurzarbeit beantragt ab 15. März 2020, d. h. Anspruchszeitraum für Kug ist März 2020

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt bereits im Februar: Anspruch auf Krankengeld i. H. des Kug gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 16. März: Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März: auch in diesem Fall Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA

Dies ergibt sich daraus, dass maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und Kug der betriebliche Anspruchszeitraum ist. Dieser ist gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den Kug beantragt wird, unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen ist derzeit nicht abgestimmt. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die Kug-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig: Rentenversicherungsnummer des oder der Beschäftigten und Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges. Die ebenfalls wichtige Betriebsnummer ist auf der [Abrechnungsliste](#) der BA inzwischen vorgesehen.

21. Haben Schwangere, während des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots einen Anspruch auf Kug?

Nach Rechtsauffassung der BA und des Bundesarbeitsministeriums besteht kein Anspruch auf Kug, wenn Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kurzarbeit die Beschäftigung verboten ist. Wenn Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit zeitlich zusammenfallen seien die Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz vorrangig, dies ergebe sich aus der Gesetzessystematik. Ein Anspruch auf Kug bestehe nicht, da Kug grundsätzlich nur Personen gewährt werden könne, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies sei bei Personen im Mutterschutz gerade nicht der Fall.

22. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kug?

Nach der Stellung eines Insolvenzgeldantrages kann Kug weiter gewährt werden, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung von Kug weiter vorliegen. Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitsausfall immer noch von vorübergehender Natur i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist, d. h. es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso.

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100 %iger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. Kug "Null" führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV ist ab Insolvenzantrag nicht möglich. Diese wären sonst bei einer Abschlussprüfung zurückzufordern, da der Arbeitgeber im Ergebnis keine Beiträge getragen hat. Die Beantragung und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wären in diesen Fällen mit dem ausschließlichen Ziel der Massemehrung und ggf. Finanzierung eines Insolvenzplans erfolgt. Dies entspricht nicht dem Zweck der vorgenannten Verordnung. Daher erfolgt ab dem Abrechnungsmonat, in dem der Insolvenzantrag gestellt wurde, keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV.

23. Was muss beim Thema Qualifizierung und Kug beachtet werden?

Ungeförderte Weiterbildung während Kurzarbeit:

Es ist möglich, Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Eine Teilnahme an einer Qualifizierung steht der Gewährung von Kurzarbeit grundsätzlich nicht entgegen. Bei nicht durch die BA geförderten Maßnahmen muss die Qualifizierungsmaßnahme allerdings überwiegend Inhalte vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Diese Einschränkung ist weit auszulegen. Sollten hierüber Zweifel bestehen, sollte Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeberservice gehalten werden.

Geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit – gültig ab 1. Januar 2021

Die BA kann Qualifizierungen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 106a SGB III durch eine anteilige Erstattung der Lehrgangskosten und hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge fördern.

Eine hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist dann möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des Bezugs von Kug begonnen wurde und wenn eine der beiden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Die Weiterbildungsmaßnahme hat einen Mindestumfang von über 120 Stunden, und Träger und Maßnahme sind nach AZAV zugelassen. Oder:
2. Die Weiterbildungsmaßnahme bereitet auf eine nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vor.

Die Übernahme der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge erfolgt nur für die Monate, in denen die Weiterbildung auch stattfindet.

Die anteilige Erstattung der Lehrgangskosten ist für Maßnahmen nach Ziffer 1 möglich. Für AFBG-Maßnahmen ist eine Förderung der Lehrgangskosten durch die BA hingegen ausgeschlossen. Die Förderung ist nach Betriebsgröße gestaffelt. Erstattet werden:

- 100% bei bis zu 9 Beschäftigten
- 50% bei 10 bis 249 Beschäftigten
- 25% bei 250 bis 2.499 Beschäftigten
- 15% bei 2.500 oder mehr Beschäftigten.

Die Weisung der BA zur Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld stellt klar, dass sich der Begriff „Betrieb“ in § 106a SGB III am Betriebsbegriff i. S. d. Kurzarbeitergeldes nach § 97 SGB III orientiert. D. h., es wird nur die Zahl der Beschäftigten im angezeigten Betrieb oder in der angezeigten Betriebsabteilung berücksichtigt.

Dauert die Maßnahme über die Bezugsdauer von Kug hinaus an, werden die Lehrgangskosten bis zum Ende der Maßnahme erstattet. Allerdings ist für die weiterbildungsbedingte Freistellungszeit kein Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 SGB III möglich.

§ 106a SGB III ist befristet bis zum 31. Juli 2023. Das Erfordernis des zeitlichen Umfangs der Weiterbildungsmaßnahme von mindestens 50% der Arbeitsausfallzeit wurde durch das Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) gestrichen.

Bei Qualifizierungen, die bereits vor dem Bezug von Kug begonnen wurden und während der Arbeitszeit stattfinden greift § 106a SGB III nicht, stattdessen können sie weiterhin nach § 82 SGB III gefördert werden. Dabei ist zu beachten, dass die Freistellungszeiten weiterbildungsbedingt sind, so dass hier kein Kug gezahlt werden kann.

24. Welche häufigen Fehler treten rund um die Anzeige und Beantragung von Kug auf?

Wichtig für eine schnelle Bearbeitung durch die BA sind vollständige und fehlerfreie Unterlagen. Folgende Fehler treten in der Praxis häufiger auf:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmerinnen und -nehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen und/oder Kurzarbeiter/-innen
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

Der digitale Assistent [U:DO](#) führt Schritt für Schritt durchs Formular.

25. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?

Der Grundbescheid und die Zahlung des Kug erfolgen im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Einige Monate nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird. Für die Abschlussprüfung werden von der Arbeitsagentur ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Es sollten insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung der Kurzarbeit
- Entgeltabrechnungen
- Arbeitszeitnachweise, diese sind auch bei Vertrauensarbeitszeit erforderlich (vgl. [FAQ der BA](#): „Müssen während der Kurzarbeit Nachweise über die Arbeitszeit geführt werden?“).
- Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
- Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine

26. Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die BA?

Nähere Informationen über das Verfahren, Vordrucke und Videoanleitungen sind auf der Seite <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/> zu finden. Kug kann online angezeigt und beantragt werden. Die BA hat eine Kurzarbeit-App entwickelt, mit der Arbeitgeber notwendige Dokumente an ihre zuständige Agentur für Arbeit übermitteln können. Sie kann im App-Store heruntergeladen werden.

Darüber hinaus stehen die Agenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet 0800 45555 20.

Wichtige Formulare:

- [Anzeige über Arbeitsausfall](#)
- [Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld](#)
- [Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld](#)
- [Hinweise zum Antragsverfahren](#)
- Weisungen zum Kurzarbeitergeld
 - [Weisung zum Sozialschutzpaket II](#)
 - [Weisung Verbesserung für das Kug bis 31.12.2020](#)
 - [Weisung zur Bezugsdauer Kurzarbeitergeld](#)
 - [Weisung zur Verlängerung Bezugsdauer und Verbesserungen Kurzarbeitergeld](#)
 - [Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzgeld](#)
 - [Weisung zum Kurzarbeitergeld](#)
 - [Weisung zur Weiterbildung während Kurzarbeit, Hinzuverdienstmöglichkeit, Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. und 7. Bezugsmonat](#) vom 17. Dezember 2020
 - [Weisung zu Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021](#) vom 23. Dezember 2020

Anlage 1

Übersicht Kurzarbeitergeld-Sonderregelungen nach Monaten (Stand 28. Oktober 2020)

Beginn des Kug-Bezugs		Dez 19	Jan 20	Feb 20	Mrz 20	Apr 20	Mai 20	Jun 20	Jul 20	Aug 20	Sep 20	Okt 20	Nov 20	Dez 20	Jan 21	Feb 21	Mrz 21	Apr 21	Mai 21	Jun 21	Jul 21	Aug 21	Sep 21	Okt 21	Nov 21	Dez 21	Jan 22	Feb 22	Mrz 22	Apr 22	Mai 22	Jun 22		
		Dez 19	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 0%	33%	0%	10%	100%																											
Jan 20	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 0%	33%	0%	10%	100%																													
Feb 20	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 0%		33%	0%	10%	100%																												
Mrz 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%				10%	100%																												
Apr 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%					10%	100%																											
Mai 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%						10%	100%																										
Jun 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%							10%	100%																									
Jul 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%								10%	100%																								
Aug 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%									10%	100%																							
Sep 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%										10%	100%																						
Okt 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%											10%	100%																					
Nov 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%												10%	100%																				
Dez 20	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%													10%	100%																			
Jan 21	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%														10%	100%																		
Feb 21	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%															10%	100%									33%	0% *							
Mrz 21	Mindestquorum: 10% SV Erstattung: 100%																10%	100%								33%	0% *							
Apr 21	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 100%																	33%	100%								0% *							
Mai 21	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 100%																		33%	100%							0% *							
Jun 21	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 100%																			33%	100%						0% *							
Jul 21	Mindestquorum: 33% SV Erstattung: 0% *																				33%	100%				0% *								

* zusätzlich 50% SV Erstattung bei Weiterbildung

Leisebeispiel: Bei Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld (Kug) im Februar 2021 muss zunächst ein Mindestquorum von 10% erreicht werden. Diese Regelung ist befristet. Im Januar 2022 muss wieder ein Mindestquorum von einem Drittel erreicht werden. Bis einschließlich Juni 2021 werden die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungs-(SV)-Beiträge zu 100% erstattet, von Juli 2021 bis einschließlich Dezember 2021 werden 50% erstattet. Im Januar findet keine Erstattung mehr statt. Im Zeitraum Juli 2021 bis Januar 2022 werden zusätzlich 50% der SV-Beiträge erstattet, wenn eine Weiterbildung während der Kurzarbeit stattfindet. Im Februar 2022 ist die maximale Bezugsdauer ausgeschöpft, es kann kein Kug mehr gewährt werden.