FAQ – Kurzarbeit (Stand 29. September 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 https://arbeitgeber.de/covid-19/.

Übersicht

1. **Wie läuft das Verfahren der Beantragung von Kug ab?** 3
2. **Welche Neuregelungen wurden im Zusammenhang mit dem Kug eingeführt?** ... 3
3. **Wer erhält das erhöhte Kug?** 5
4. **Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des Kug auf tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen?** 6
5. **Sind tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen zum Kug steuer- und beitragspflichtig?** 7
6. **Wie wirken sich Nebenverdienste auf die Höhe des Kug aus?** 7
7. **Wie lange kann Kug bezogen werden?** 7
8. **Kann die Anzeige vom Gesamtbetrieb auf eine Betriebsabteilung umgestellt werden?** 8
9. **Können Zeitarbeitsunternehmen Kug für ihre Beschäftigten beantragen?** 8
10. **Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?** 8
11. **Müssen Beschäftigte vor Beginn des Bezugs von Kug ihren Urlaub genommen haben?** 8
12. **Müssen vor Beginn des Bezuges von Kug Überstunden abgebaut werden?** 10
13. **Kann Kug für Feiertage bezogen werden?** 10
14. **In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bei der Berechnung des Kug zu berücksichtigen?** 10

15. Ist Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen? 11
16. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen? 12
17. Können Auszubildende Kug erhalten? 12
18. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten? 13
19. Kann Kug im Falle von Entsendungen gezahlt werden? 13
20. In welchem Verhältnis stehen der Anspruch auf Kug und der Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG? 13
21. Welche Nachweise müssen erbracht werden, wenn es eine Quarantäneanordnung für einzelne Beschäftigte gab? 14
22. Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln? 15
23. Haben Schwangere, während des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots einen Anspruch auf Kug? 15
24. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kug? 16
25. Was muss beim Thema „Qualifizierung und Kug“ beachtet werden? 16
26. Welche häufigen Fehler treten rund um die Anzeige und Beantragung von Kug auf? 18
27. Was bedeutet die Abschlussprüfung? 18
28. Wann findet die Abschlussprüfung statt? 19
29. Wie läuft die Abschlussprüfung ab? 19
30. Laufen die KUG-Abschlussprüfungen pandemiebedingt anders ab? 19
31. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden? 20
32. Was wird im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft? 20
33. Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die BA? 21
Wichtige Formulare: 21

1. Wie läuft das Verfahren der Beantragung von Kug ab?

Das Verfahren beim Kug unterscheidet sich etwas von anderen Leistungsanträgen. Üblicherweise wird ein Antrag gestellt und bewilligt, wenn die Fördervoraussetzungen erfüllt sind. Das Kurzarbeitergeld funktioniert anders:

a. Nachdem ein Unternehmen im Betrieb arbeitsrechtlich Kurzarbeit vereinbart und eingeführt hat, muss es noch im Monat der Einführung die Kurzarbeit bei der zuständigen Arbeitsagentur anzeigen. Diese prüft dann, ob die grundsätzlichen Bedingungen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes vorliegen und teilt dem Unternehmen ihre Entscheidung in einem Anerkennungsbescheid mit.

b. Am Ende jedes Monats in dem kurzgearbeitet wurde, berechnet der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld und zahlt es den Beschäftigten gemeinsam mit dem Lohn für die geleisteten Arbeitsstunden aus. Das Unternehmen geht also in Vorleistung. Erst ab dem Folgemonat beantragt der Arbeitgeber dann die Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der Agentur. Das Instrument ist hier gesetzlich flexibel ausgelegt, damit Arbeitgeber schnell auf die Auftragslage reagieren können, d. h. der tatsächliche Umfang des Arbeitsausfalls muss nicht mit der Prognose in der Anzeige übereinstimmen. Eine Grenze besteht hier in Form der Mindesterfordernisse, um Bagatellausfälle auszuschließen. Die Agentur prüft die Angaben und das Kug wird vorläufig bewilligt und ausgezahlt.

c. Beendet das Unternehmen die Kurzarbeit, folgt nach dem letzten Kug-Bezug die sog. Abschlussprüfung. Bei der Prüfung fordert die Arbeitsagentur Unterlagen, Nachweise oder Abrechnungen an und prüft diese, bei Bedarf auch vor Ort im Betrieb. Dabei können zum Beispiel fehlende Unterschriften oder Vollmachten nachgeholt oder nicht korrekt berechnete Urlaubs- und Feiertagsberechnungen korrigiert werden. Erst nach Ende dieser Abschlussprüfung wird ein abschließender Bescheid über die Zahlung von Kurzarbeitergeld erstellt.

Das Verfahren zum Kug ist auf der Internetseite der BA beschrieben. Darüber hinaus stehen auch kurze Videos von der BA zum Kug zu den Voraussetzungen, zur Anzeige und zum Antrag im Internet zur Verfügung.

2. 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 durch die Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung, die Zweite Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung, das Beschäftigungssicherungsgesetz, die Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung und zuletzt durch die Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung 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.

- 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 31. Dezember 2021.

- Nach Wegfall der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge gem. § 2 KugV greift der zum 1. Januar 2021 mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) geänderte § 106a SGB III, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 % bei Weiterbildung gewährt werden kann. Eine hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist dann möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des individuellen 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 ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor.

  Die Regelung ist befristet bis zum 31. Juli 2023. Die Lehrgangskosten von Weiterbildungen der Maßnahmen nach Nummer 1 (nicht nach Nummer 2 - § 2 Abs. 1 AFBG) können auch, abhängig von der Betriebsgröße, gefördert werden (siehe dazu auch das BDA FAQ-Papier zu Weiterbildung und Kug).

- Die Gewährung von Kug ist nach § 3 KugV auch für Beschäftigte in Zeitarbeit (Leiharbeitnehmer) möglich. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021.

- Auf den Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird nach § 1 Nr. 2 KugV verzichtet. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021.

- 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 2020 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, die in einem Betrieb beschäftigt sind, in dem bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen wurde, bis 31. Dezember 2021 verlängert. Das heißt: Bei Unternehmen, die ab dem 1. April 2021 Kurzarbeit neu oder erneut anzeigen, kann unabhängig vom jeweiligen Bezugsmonat der Beschäftigten kein erhöhter Leistungssatz gezahlt werden.

3. 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 Entgelt-ausfall von mindestens 50 % vorliegt und sie oder er in einem Betrieb beschäftigt ist, in dem bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen wurde. 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 Entgeltausfall vorgelegen hat.

Beginnt in einem Betrieb ab dem 1. April 2021 eine neue Bezugsdauer (d. h. ein neuer Arbeitsausfall aufgrund einer erstmaligen Anzeige oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung) wird kein erhöhtes Kug gezahlt.

Beispiel 1 kein erhöhtes Kug:

Eine Anzeige über Kurzarbeit wird nach drei Monaten Unterbrechung des Kug-Bezugs im Mai 2021 gestellt, mit Anspruch ab Mai 2021. Kug wurde zuvor vom August 2020 bis Januar 2021 bezogen. Das Unternehmen hat 10 Beschäftigte, die alle durchgehend im Kug Bezug mit mindestens 50 % Arbeitsausfall ab November 2020 waren. Kug wurde für 6 Monate bezogen. Von November 2020 bis Januar 2021 waren die Beschäftigten im erhöhten Kug Bezug mit 70/77 %. Mit dem neuen Kug Anspruch kommen die Beschäftigten in den 7. Bezugsmonat. Weiterhin haben die Beschäftigten mindestens 50 % Arbeitsausfall. Eine Gewährung des erhöhten Leistungssatzes ist jedoch nicht mehr möglich, da in dem Unternehmen nach dem 31. März 2021 eine neue Kug-Bezugsdauer (ein neuer Arbeitsausfall) begonnen hat.

Beispiel 2 – erhöhtes Kug:

Ein Kug-Anspruch entsteht im März 2021. Die 10 Beschäftigten hatten bereits im Jahr 2020 für 2 Monate Kug bezogen. Ab April 2021 kommen die Beschäftigten in den 4. Bezugsmonat. Alle Beschäftigten haben einen Entgeltausfall von mindestens 50 %. Da der Anspruch auf Kug bis zum 31. März 2021 entstanden ist, erhalten die Beschäftigten ab April 2021 erhöhtes KUG von 70/77 %.

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. D. h., 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

4. 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 auszuzahlende Aufstockungsbetrag reduziert.

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

Mit dem „Corona-Steuerhilfegesetz“ wurden mit dem neu geschaffenen § 3 Nr. 28a EStG Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug und Saison-Kug steuerfrei gestellt, soweit sie zusammen mit dem Kug 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 wurde durch Artikel 2 des Jahressteuergesetz 2020 verlängert und gilt damit derzeit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 begonnen haben und vor dem 1. Januar 2022 enden.

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.

6. 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 ist zum Ende des Jahres 2020 ausgelaufen.

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 2021 pauschal nicht angerechnet. Diese Regelung wurde durch das Beschäftigungssicherungsgesetz, bis 31. Dezember 2021 verlängert.

7. 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).

8. 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 Kug 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.

9. Können Zeitarbeitsunternehmen Kug für ihre Beschäftigten beantragen?

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen können nach § 3 KugV befristet bis Ende 2021 Kug erhalten.

10. 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. Das gilt auch dann, wenn ursprünglich für einen längeren Zeitraum Kurzarbeit angezeigt wurde.

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

Zur Vermeidung von Kurzarbeit werden die bestehenden Urlaubspläne und Betriebsferien bei der Gewährung von Kug berücksichtigt. Nicht verplanter Erholungsurlaub muss zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Im Jahr 2020 hatte die BA bis zum 31. Dezember 2020 davon abgesehen, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.

Diese Sonderregelung der BA wurde nicht verlängert. Das bedeutet, dass seit dem 1. Januar 2021 die BA wieder nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III die Einbringung von Urlaub einfordert. Beachten Sie zum Verfahren bitte die Hinweise hierzu in den FAQ der BA.

Demnach ist ein Arbeitsausfall vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Erholungsurlaub verhindert oder verkürzt werden kann, sofern vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen. Um entgegenstehende Wünsche der Beschäftigten dar-

zulegen, raten wir dazu, bei der Urlaubsplanung den gesamten Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres vollständig zu verplanen. Hierbei ist eine formlose Urlaubsplanung, Urlaubsliste oder Vereinbarung über Betriebsferien ausreichend, insbesondere muss der Urlaub von den Beschäftigten noch nicht verbindlich beantragt worden sein. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen und eingebracht. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Wollen die Beschäftigten aber doch zu einem anderen Zeitpunkt Urlaub nehmen, können diese Urlaubspläne zu jedem Zeitpunkt für die Zukunft geändert werden.

Nach einer mit dem BMAS abgestimmten Anwendungsregelung dürfen die Unternehmen sich bei der Urlaubsplanung zudem auf die betriebliche Praxis berufen. Das heißt, dass Urlaubspläne oder Urlaubslisten nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorliegen müssen, sondern so erstellt werden können, wie es im Betrieb üblich ist. Wird z. B. üblicherweise erst zum März eine Urlaubsplanung von den Beschäftigten verlangt, muss diese auch erst im März auf Anfrage bei der Arbeitsagentur eingereicht werden. Wenn es keine Urlaubsplanung gibt, muss gegen Ende des Urlaubsjahres 2021 der Urlaub, der nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann, zur Vermeidung der Kurzarbeit festgelegt werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind in jedem Fall Resturlaubsansprüche einzubringen, die zu verfallen drohen. Sofern Resturlaubsansprüche aus 2020 aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung in das Urlaubsjahr 2021 übertragen wurden, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. Das heißt, Arbeitgeber haben mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubansprüche 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. Erst wenn Resturlaub nicht eingebracht wurde und verfällt, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Grundsätzlich gilt, dass die Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls durch unverplanten Urlaub sich darauf beschränkt, ob der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs treffen könnte (vgl. Rn. 96.44 der Fachlichen Weisungen Kug). Das bedeutet, dass hierbei die arbeitsrechtlichen Grenzen der Urlaubsfestsetzung berücksichtigt werden müssen. Das heißt beispielsweise, dass eine stundenweise Einbringung von Erholungsurlaub nicht möglich ist.

Zur Frage einer möglichen Verminderung des Urlaubsanspruchs für Zeiten der Kurzarbeit muss derzeit noch die höchstrichterliche Entscheidung des BAG abgewartet werden. Die BDA vertritt, wie das LAG Düsseldorf (U. v. 12. März 2021 – 6 Sa 824/20) die Auffassung, dass jedenfalls bei „Kug Null“ in Zeiten der Kurzarbeit kein Anspruch auf Erholungsurlaub erworben wird. Dies betrifft sowohl den gesetzlichen Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (BurlG), als auch einen übergesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub.

Die BA vertritt hier eine andere Rechtsauffassung. Hinsichtlich des Urteils des LAG Düsseldorf verweist sie darauf, dass dieses noch nicht bestandskräftig ist. Zu dem ähnlich gearteten Urteil des EuGH (U. v. 9. November 2021 – C-229/11 und C 230/11) vertritt sie die Auffassung, dass diese Entscheidung keinen Einfluss auf die Vorschriften des BUrlG habe (vgl. Fachliche Weisungen Kug der BA, Rn. 96.48). Demnach entstehe der gesetzliche Urlaubsanspruch nach BUrlG auch bei „Kug Null“ in vollem Umfang. Der Schutz des BUrlG erstrecke sich hingegen nicht auf den übergesetzlichen, vertraglich vereinbarten

Anspruch auf Erholungsurlaub. Anpassungen des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs nach unten durch Kurzarbeitszeiten müssen jedoch, nach Ansicht der BA, ausreichend dokumentiert werden.

12. 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 Mindesterfordernis (10 % der Beschäftigten) berücksichtigt.

13. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?

Grundsätzlich gilt Arbeitszeit an einem Feiertag in einem Kurzarbeits-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 Kug 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 Kug beansprucht wird. Grundsätzlich ist die BA jedoch nicht zuständig für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

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

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (SFN-Zuschläge) 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 Nettoentgeltdifferenz, 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 o. g. 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 Dienstplanes 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**.**

15. 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 ursprünglich bis Ende 2020 befristeten Sonderregelung hat die BA diese Zahlungen dann berücksichtigt, wenn sie, statt einmalig ausgezahlt zu werden, gezwölftelt und monatlich ausgezahlt wurden. Dies galt aber nur, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit einer solchen Zwölftelung bereits vorgesehen hatte. Die Zwölftelung 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 stelle grundsätzlich eine Vereinbarung zu Lasten Dritter, nämlich der Arbeitslosenversicherung, dar.

Diese Sonderregelung wurde durch eine Weisung der BA bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

16. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?

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

17. 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/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/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 Kug 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 und im Dezember 2020 sowie im März 2021 weiterentwickelt worden. Mit dem Programm sollen u. a. Ausbildungsbetriebe mit bis zu 249 Beschäftigten, ab März 2021 mit 499 Beschäftigten unterstützt werden, die ihre Aktivitäten auch in der Krise fortsetzen und für Auszubildende sowie deren Ausbildende keine Kurzarbeit anmelden. Das Programm beinhaltet eine Förderung von 75 % der Brutto-Ausbildungsvergütung sowie ab März 2021 50 % der Brutto-Ausbildervergütung (max. 4.000 € pro Monat).
Bemessungsgrundlage ist jeweils das Arbeitnehmerbrutto der Auszubildenden bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder zuzüglich einer Sozialversicherungspauschale von 20 %. Sie greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall durch Beschäftigte mit Kurzarbeitergeld-Bezug von mindestens 50 % hat. Der „Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit“ ist befristet bis zum 31. Dezember 2021. Die BA hat zu Fragen zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ umfangreiche FAQ veröffentlicht.

18. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?

Mögliche Grenzschließungen innerhalb der EU wegen einer Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz aufgrund der Corona Pandemie, die von den Nachbarländern vorgenommen werden, sind 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 Verdienstausfall bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug eingereicht wird.

19. 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 abgefedert 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.

20. 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. 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 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 im Feld Personalveränderung „Quarantäne am“ ausgewählt und das Datum des Beginns der Quarantäne erfasst wird. Sofern kein „Kug Null“ vorliegt, teilt sich der Anspruch dabei auf in den Teil, der in Höhe des Kug durch die BA ausgezahlt wird und in den Verdienstausfall, der durch die zuständige Landesbehörde ausbezahlt wird.

Für die Abgrenzung, ob bei Anordnung einer Quarantäne ein Anspruch auf Kug besteht, sind die gleichen Maßstäbe anzusetzen, die auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit gelten. Die Quarantäne muss während des Bezugs von Kug beginnen. Da das Kug jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt wird, ist die Voraussetzung, dass der Betrieb sich in Kurzarbeit befinden muss, immer dann erfüllt, wenn die Quarantäne im ersten Anspruchszeitraum (auch an dem Tag, an dem der Kalendermonat beginnt) oder nachfolgenden Anspruchszeiträumen beginnt. Es kommt somit für die Bestimmung des Beginns der Kurzarbeit ausschließlich auf die betriebliche Bezugsdauer an, d. h. sobald der Betrieb in Kurzarbeit ist, kann für Tage, in denen ein sich in Quarantäne befindender Beschäftigter in Kurzarbeit gewesen wäre, der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG über die BA geltend gemacht werden.

Wenn Betreuungseinrichtungen für Kinder oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen schließen und keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann als durch die Beschäftigten selbst, erlangen die Beschäftigten ebenfalls einen Entschädigungsanspruch. Dieser besteht bei zuvor begonnener Kurzarbeit nicht für die Arbeitszeit, die ohnehin aufgrund der Kurzarbeit ausfällt, denn insoweit liegt kein Verdienstausfall vor. Dementsprechend wird für diese Zeit anders als im Falle des § 56 Abs. 1 IfSG weiter Kug durch die BA gezahlt und für den Verdienstausfall eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG durch die zuständige Landesbehörde. Es gehen keine Ansprüche auf die BA über. Deshalb ist in diesem Fall keine Angabe eines „Q“ in der Abrechnungsliste notwendig.

21. Welche Nachweise müssen erbracht werden, wenn es eine Quarantäneanordnung für einzelne Beschäftigte gab?

Um den Umfang der nach § 56 Abs. 9 IfSG auf die BA übergegangenen Entschädigungsansprüche festzustellen, fordert die Agentur für alle in den Abrechnungslisten mit „Q“ gekennzeichneten Beschäftigten folgende Unterlagen an:

- Aufstellung der betroffenen Beschäftigten jeweils mit Angabe der Zeiträume der Quarantäne. Die Aufstellung ist vom Arbeitgeber zu unterzeichnen und je Zeitraum einer Quarantäne ist das für diese Zeit vom Arbeitgeber verauslagte Kug anzugeben.
- Erklärung des Arbeitgebers je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer darüber,
  - ob die Arbeitsleistung ohne die Kurzarbeit im Homeoffice hätte erbracht werden können (vgl. § 56 Abs. 1 IfSG) und
  - ob und in welchem Umfang der Betrieb bereits die Erstattung von Leistungen nach §§ 56 IfSG beantragt hat.

Die Nachforderung der Aufstellung der Quarantänezeiten wird voraussichtlich mit der KUG-Abschlussprüfung erfolgen.

22. 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 2020: Anspruch auf Kug-Leistungsfortzahlung gegen die BA
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt am 6. März 2020: 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.

Für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen wurde im Gemeinsamen Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII u. a. vom GKV Spitzenverband in der Anlage 2 (Seite 280 f.) eine einheitliche „Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit/Saisonkurzarbeit“ aufgenommen. Diese Liste ist für den DTV (Datenträgeraustausch) nutzbar. Dabei sollte jedoch für jede Krankenkasse eine separate Liste erstellt werden. Die dort geforderte Betriebsnummer ist auf der Abrechnungsliste der BA inzwischen vorgesehen.

23. 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.

24. 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. Insbesondere müssen hier auch noch die Ursachen für den Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III vorliegen.

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. Regelmäßig werden die nach Insolvenzantrag gezahlten Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen des Insolvenzverfahrens angefochten. Diese Beiträge wären dann 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 Sozialversicherungs-beiträge nach § 2 KugV. Diese Verwaltungspraxis wurde durch den mit der Dritten KugÄV neu geschaffenen § 2 Abs. 1 S. 2 KugV nun gesetzlich normiert.

25. 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, sofern mit der Weiterbildung erst nach der individuellen Kurzarbeit begonnen wurde. Bei nicht durch die BA geförderten Maßnahmen muss die Qualifizierungsmaßnahme allerdings überwiegend Inhalte vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Sollten hierüber Zweifel bestehen, sollte Rücksprache mit dem zuständigen Arbeitgeberservice gehalten werden.

Geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III – gültig ab 1. Januar 2021

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

Die hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge spielt erst dann eine Rolle, wenn keine vollständige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugV erfolgt. Sie ist dann möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme während des individuellen 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 ein Kug-Bezug vorliegt und die Weiterbildung auch stattfindet.

Die anteilige Erstattung der Lehrgangskosten ist nur für Maßnahmen nach Ziffer 1 möglich. Für AFBG-Maßnahmen ist eine Förderung der Lehrgangskosten nach § 106a Abs. 2 SGB III 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 Kug stellt klar, dass sich der Begriff „Betrieb“ in § 106a SGB III am Betriebsbegriff i. S. d. Kug 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 nach § 106a Abs. 2 SGB III erstattet. Für die weiterbildungsbedingte Freistellungszeit ist kein Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) 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.

Für die abschlussorientierte Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie die Förderung von Arbeitslosigkeit Bedrohten ist weiterhin Folgendes zu beachten:

Die individuellen Fördermöglichkeiten für Geringqualifizierte bei Teilnahme an abschlussorientierten Maßnahmen sowie für von Arbeitslosigkeit Bedrohte nach § 81 SGB III bleiben bestehen.

Eine Förderung nach § 81 Abs. 1 und 2 SGB III ist auch während der Kurzarbeit möglich. Lehrgangskosten werden auf Antrag der oder des Beschäftigten im Rahmen der Individualförderung in voller Höhe getragen. Die unmittelbar im Zusammenhang mit der Weiterbildung entstehenden sonstigen Weiterbildungskosten werden nach § 81 Abs. 1 oder Abs. 2 i. V. m. §§ 83 ff. übernommen.

In Fällen, die nach § 81 Abs. 1 oder 2 SGB III gefördert werden, ist auch nach Ende des Bezugs von Kug eine Förderung mit AEZ möglich.

Eine Erstattung der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge ist bei Beginn der Weiterbildung während des individuellen Kug-Bezuges und Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen nach § 106a Abs.1 SGB III auch dann möglich, wenn die Lehrgangskosten über § 81 Abs. 1 oder 2 SGB III gefördert werden, statt nach § 106a SGB III.

Ausführliche FAQ zu Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III finden Sie auf der Webseite der BDA: https://arbeitgeber.de/covid-19/.

26. 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.

Im Rahmen der monatlichen Beantragung prüft die BA, ob Fehler bei der Berechnung von Kug gemacht worden sind, z. B. die richtige Berechnung des Kurzarbeitergeldes anhand von Soll- und Ist-Entgelt entsprechend des Arbeitsausfalles. Der Gesetzgeber hat eine Vielzahl an befristeten gesetzlichen Änderungen und Anpassungen beim Kug beschlossen. So wurde das Mindesterfordernis auf 10 % abgesenkt, diese gesetzliche Änderung wird bereits hier geprüft.

Folgende Fehler treten rund um die Anzeige und Beantragung von KUG in der Praxis häufiger auf:

- nicht vollständig ausgefüllte Anträge, z. B. fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen und/oder Kurzarbeiter/-innen und nicht ausgefüllte Erklärungen
- fehlende Unterschriften
- fehlende Vollmacht des Steuerberaters
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle (z. B. Abrechnung von Feiertagen)
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmerinnen und -nehmer
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

Diese formellen Fehler können meist durch Nachholung bereits im Rahmen der monatlichen Abrechnungen geheilt werden.

Der digitale Assistent U:DO führt Schritt für Schritt durchs Formular.

27. Was bedeutet die Abschlussprüfung?

Die Zahlung des Kug erfolgt im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III. Nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die regelmäßig schriftlich mitgeteilt wird.

Die BA schließt bei jedem Unternehmen, das kurzgearbeitet hat, das Verfahren mit einem abschließenden Bescheid ab. Dies gilt auch für „normale“ Zeiten. Alle noch offenen Sachverhalte, die im Rahmen der Anzeige und Bearbeitung der monatlichen Anträge nicht vollständig bearbeitet werden konnten, werden im Rahmen einer Abschlussprüfung dann abschließend nachgeholt. Bei der Prüfung fordert die Arbeitsagentur Unterlagen, Nachweise oder Abrechnungen an und erstellt einen abschließenden Bescheid. Wenn sich dabei herausstellt, dass zu wenig oder zu viel Kug geleistet wurde, kommt es zu Nachzahlungen oder Rückforderungen.

28. Wann findet die Abschlussprüfung statt?

Wenn die Kurzarbeit angezeigt wurde, ist das Kug für jeden Monat gem. § 325 Abs. 3 SGB III innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zu beantragen. Das bedeutet, dass bei einer Unterbrechung von 3 Monaten nach dem letzten Monat, in dem Kug bezogen wurde, die Bezugsdauer beendet ist.

Erst nach Beendigung der Bezugsdauer kann eine Abschlussprüfung erfolgen. Die BA strebt an, diese auch trotz des erheblichen Kug-Aufkommens in Folge der Corona-Pandemie zeitnah nach Beendigung der Bezugsdauer durchzuführen.

29. Wie läuft die Abschlussprüfung ab?

In der Regel wird die Agentur bei den Betrieben, in denen kurzgearbeitet wurde, Unterlagen der Entgeltabrechnung, wie Arbeitszeitnachweise, Entgeltabrechnungen und Lohnjournale sowie fehlende Angaben anfordern, die bisher nicht in den monatlichen Abrechnungen angefordert wurden.

In einigen Fällen werden die Agenturen auch Abschlussprüfung vor Ort durchführen. Das ist beispielsweise sinnvoll bei Lohnbüros, die für mehrere Betriebe das Kug abrechnen. Hier erspart eine Abschlussprüfung im Lohnbüro Wege und Übermittlungen für alle Beteiligten. Auch in großen Betrieben mit vielen Beschäftigten bietet sich eine Vor-Ort-Prüfung an, beispielsweise um den Versand größerer Dokumentenmengen für den Betrieb zu vermeiden.

30. Laufen die KUG-Abschlussprüfungen pandemiebedingt anders ab?

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurde das Antragsverfahren beim Kug vereinfacht. Ziel war es, Leistungen zur Stabilisierung der Beschäftigung schnellstmöglich ohne bürokratische Hürden auszuzahlen. Deshalb wird noch bis zum 30. Juni 2021 bei der Anzeige auf Kurzarbeit auf die sonst übliche Leistungsberatung verzichtet. Zudem müssen aktuell bestimmte Unterlagen bei der Anzeige nicht beigefügt werden, z. B. die Einzelvereinbarung von Kurzarbeit (siehe Vordruck Anzeige über Arbeitsausfall unter Punkt 6.). Die normalerweise in diesem Zusammenhang angeforderten Nachweise werden nun erst im Rahmen der Abschlussprüfung angefordert, insofern diese noch nicht bei den monatlichen Abrechnungen eingefordert wurden.

Vielfach wurde bei der Anzeige des Kurzarbeitergeldes bei der Begründung des Arbeitsausfalls lediglich „Corona“ angegeben. Die Begründung des Arbeitsausfalls werden die

Arbeitsagenturen daher auf Plausibilität zum Zeitpunkt der Anzeige in Bezug zum Anerkennungsbescheid sowie im Verlauf bei Änderungen in den Verhältnissen (z. B. Lockerungen in der Pandemie) geprüft.

Der zur Verfahrensbeschleunigung bereitgestellte Kurzantrag enthält im Gegensatz zum „normalen“ Leistungsantrag keine Abfrage zu gekündigten Beschäftigten, Einbringung von Resturlaub und Arbeitszeitguthaben sowie Beantragung von Altersrente. Der Kurzantrag enthält eine Erklärung des Betriebes, dass diese Sachverhalte einem KUG-Anspruch nicht entgegenstehen. Somit werden diese Punkte im Rahmen der Abschlussprüfungen überprüft.

Im Rahmen der Abschlussprüfung müssen jetzt zudem zusätzliche Kriterien geprüft werden. Der Gesetzgeber hat eine Vielzahl an befristeten gesetzlichen Änderungen und Anpassungen beim Kug beschlossen. So wird das Kug zum 4. bzw. 7. Bezugsmonat aufgestockt, wenn spätestens der März 2021 der erste Kalendermonat ist, für den einem Betrieb Kug gezahlt wird.. Im Fall von behördlich angeordneter Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz muss dies im Rahmen der monatlichen Abrechnung in den Abrechnungslisten gekennzeichnet werden. Diese Neuregelungen werden nun – anders als in „normalen“ Zeiten – im Rahmen der KUG-Abschlussprüfungen geprüft.

Keine Unterschiede gibt es beim Umfang der Prüfung. Die BA prüft wie in „normalen“ Zeiten alle Abrechnungsmonate im Rahmen der Abschlussprüfung.

31. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?

Die Zahlung des Kug erfolgt 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. 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 (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten)
- 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
- Dienst-/Einsatzpläne, wenn Arbeit am Wochenende/Feiertagen ausfällt, damit die dafür vorgesehenen Beschäftigten erkennbar sind.

32. Was wird im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft?

Bei der Anzeige auf Kurzarbeit wird die Begründung zum Arbeitsausfall plausibilisiert. Des Weiteren werden alle Unterlagen auf Vollständigkeit geprüft und ggf. fehlende Unterlagen bzw. Angaben nachgefordert.

Der Arbeitgeber ist zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verpflichtet. In der Abschlussprüfung wird diese Berechnung anhand betrieblicher Unterlagen (z. B. Entgeltabrechnung, Arbeitszeitnachweise) nachvollzogen.

33. 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.

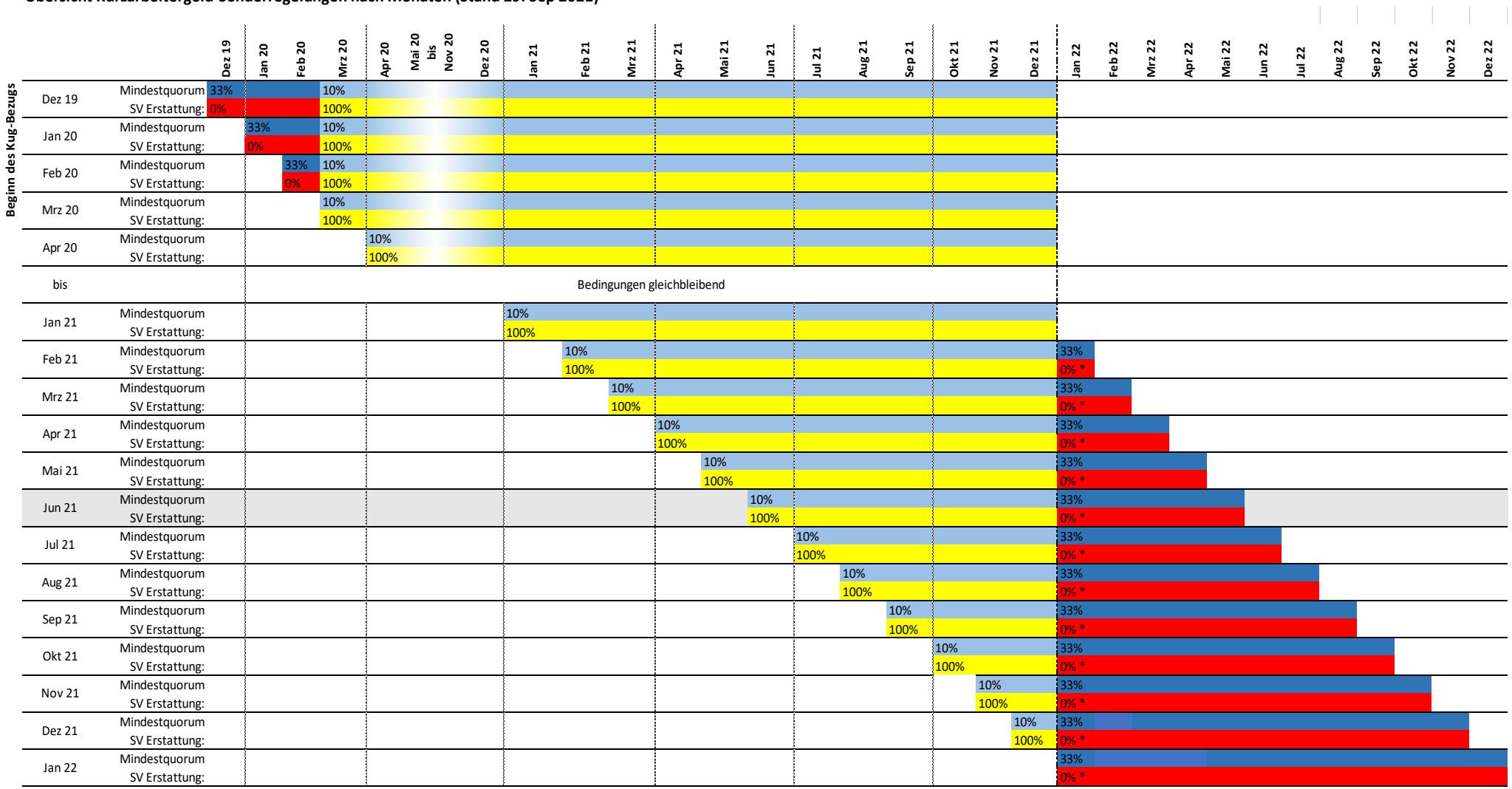
Darüber hinaus stehen die Agenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die Telefon-Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber lautet 0800 45555 20.

Wichtige Formulare:

- Anzeige über Arbeitsausfall
- Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld
- Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld
- Hinweise zum Antragsverfahren
- Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit/Saisonkurzarbeit (Anlage 2; S. 280)
- 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 29. Sep 2021)



Lesebeispiel:	Bei Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld (Kug) im Juni 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 Dezember 2021 werden die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungs-(SV)-Beiträge zu 100% erstattet. Ab Januar 2022 findet keine Erstattung mehr statt. Ab Januar 2021 können zusätzlich 50% der SV-Beiträge erstattet werden, wenn eine Weiterbildung während der Kurzarbeit stattfindet. Diese Regelung ist befristet bis Juli 2023. Im Juni 2022 ist die maximale Bezugsdauer ausgeschöpft, es kann kein Kug mehr gewährt werden.