



FAQ für die Beratung zur Antragstellung und Berechnung von Kurzarbeitergeld

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, liebe Partner,

die FAQ für die Beratung zur Antragstellung und Berechnung von Kurzarbeitergeld wird regelmäßig aktualisiert und sowohl für unsere externen Multiplikator*innen und Partner allgemein zugänglich im Internet unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/corona-arbeitsmarktpartner> sowie BA-intern im BA-Intranet veröffentlicht.

Weitere Informationen mit Hinweisen zum Antragsverfahren können Sie im Internet unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeiter-geld_ba014273.pdf sowie im BA-Intranet einsehen.

Hinweise zur Anwendung:

- **Inhaltsverzeichnis / Überschriften:** Über einen *"Maus-Klick"* in den entsprechen Überschriften des Inhaltsverzeichnisses bzw. „Zurück zum Inhaltsverzeichnis“, kann den Verlinkungen gefolgt werden (Aktives Dokument).
- **Suchbegriffe:** Über die Tastenfunktion: *Steuerung + F* haben Sie die Möglichkeit **Suchbegriffe** einzugeben und gelangen direkt in die relevanten Kategorien der Arbeitshilfe.
- **Stand des Eintrages:** Mit dem Stand des Eintrages können Sie innerhalb der Stichworte in den Tabellen erkennen, ob Veränderungen an den Einträgen vorgenommen wurden. Über die Suchfunktion können Sie mit: *Stand:* suchen.
- **Öffnen von Anlagen:** Anlagen können über das Fenster "Anlagen" (links, gekennzeichnet durch die Büroklammer) angezeigt werden. Sie lassen sich im PDF-Dokument nicht über die Tabelle öffnen.





Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Anzeige/Antragsstellung/Voraussetzungen	3
Abrechnung/Auszahlung/Erstattung/Ablehnung	12
Arbeitsausfall	19
Arbeitszeit/Überstunden.....	21
Ausland/Grenzgebiet	26
Schwangerschaft/Beschäftigungsverbot.....	28
Betrieb/Betriebsrat/Betriebsabteilungen/Filialen	29
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses/Befristung.....	32
Ferien/Feiertage/Urlaub/Kinderbetreuung	33
Kündigung.....	37
Mini-Job/Nebenerwerb/Geringverdiener	39
Personengruppen/Berufsgruppen.....	43
Arbeitsunfähigkeit/Quarantäne/Infektionsschutzgesetz	55
Bemessung/Aufstockung	58
Sozialversicherung/Steuer	65
weitere Förderungen/Leistungen (Auswirkung von...).....	67
(Fach-)Verfahren.....	71
Erklärvideos	72
So können Sie Dokumente einreichen beziehungsweise nachreichen	73
Übersicht der KIA-Teams in Nordrhein-Westfalen	74
Telefonnummern.....	76
Links, Informationsmaterial	79



Anzeige/Antragsstellung/Voraussetzungen

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Hinweise zur Anzeige und zur Beantragung von Kurzarbeitergeld (Kug) Stand: 30.04.2020	Welche häufigen Fehlerquellen im Anzeige- und Antragsverfahren können wir vermeiden?	 Kug-Hinweise.pdf
Beantragung Kug /Anzeige Stand: 30.04.2020	Wie wird Kurzarbeitergeld beantragt?	<p>Wichtig: <u>Die Anzeige allein reicht nicht aus, um Kug ausgezahlt zu bekommen.</u> Die Beantragung/Bewilligung von Kug erfolgt in einem <u>zweistufigen Verfahren:</u></p> <p>Anzeige über Arbeitsausfall durch den Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Monats, in dem der Betrieb mit der Kurzarbeit beginnt. Bei der Anzeige von Kurzarbeit prüft die Arbeitsagentur, ob grundsätzlich die Fördervoraussetzungen vorliegen. Liegen diese vor, kann Kurzarbeit realisiert werden. Die Anzeige von Kurzarbeit löst also noch keine Zahlung aus.</p> <p>Antragstellung und Abrechnung: Das Instrument ist auf einen flexiblen Einsatz im Betrieb ausgelegt. Deshalb wird Kurzarbeit immer rückwirkend, also nach Abschluss eines Monats, in dem kurzgearbeitet wurde, abgerechnet. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Abrechnungen für den März müssen zum Beispiel bis spätestens Ende Juni eingereicht werden.</p>
Kug-Anzeige (Zuständigkeit) Stand: 10.11.2020	Wo hat der Betrieb die Anzeige(n) einzureichen, wenn mehrere Betriebsnummern vorhanden sind und eine Betriebsnummer jeweils mehrere Niederlassungen umfasst (Der Hauptsitz ist am Ort X)?	Die Anzeige über Arbeitsausfall ist grundsätzlich bei der Agentur für Arbeit am <u>Betriebs-sitz</u> einzureichen. Für große Unternehmen kann sich eine Zentralisierung des gesamten Verfahrens zur Auszahlung von Kurzarbeitergeld anbieten. Details können dezentral gemeinsam mit den Unternehmen vereinbart werden.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Voraussetzungen Stand: 30.04.2020</p>	<p>Was sind die Voraussetzungen für die Kug-Beantragung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es liegt ein erheblicher und vorübergehender Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor • Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen • Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen • Anzeige des Arbeitsausfalls bei der AA am <u>Betriebssitz</u> • Einreichung des Kurz-Antrages (Kug 107) gemeinsam mit der Abrechnungsliste (Kug 108) am <u>Sitz der Lohnabrechnungsstelle</u>
<p>Mindestfordernis Stand: 04.04.2022</p>	<p>Wann ist ein Arbeitsausfall erheblich?</p>	<p><u>Erleichterter Zugang seit dem 01.04.2020 bis 30.06.2022:</u></p> <p>Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb / in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.</p> <p>Bei Vorliegen dieser Voraussetzung kann Kug auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden, die einen Arbeits- und Entgeltausfall von weniger als 10 Prozent haben.</p>
<p>Betrieblichen Voraussetzungen Stand: 30.04.2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was sind die betrieblichen Voraussetzungen? 	<p>Ein Betrieb im Sinne des § 97 S.1 ist</p> <ul style="list-style-type: none"> • die organisatorische Einheit • innerhalb der der Betriebsinhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern • mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel • einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt. • In diesem Zusammenhang kommt es auf das Vorhandensein eigener eigenen institutionellen Leitung (mit personeller und sozialer Mitbestimmung) an.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Arbeitsrechtliche Voraussetzungen Stand: 30.04.2020</p>	<p>Was sind die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen?</p>	<p>Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern (sofern kein Betriebsrat vorhanden ist) • Betriebsvereinbarung • Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag oder • Änderungskündigung (Kündigungsfristen sind zu beachten)
<p>Persönliche Voraussetzungen Stand: 30.04.2020</p>	<p>Was sind die persönlichen Voraussetzungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (ungekündigt/ohne Aufhebungsvertrag) • gekündigte AN können ab Aussprache der Kündigung kein Kug erhalten (Kug dient dem Arbeitsplatzersatz) • detaillierte Informationen finden Sie in der Rubrik „Kündigungen“ <p><u>Von Kug ausgeschlossen sind:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Umschüler mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld und Bezieher von Krankengeld



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Arbeitnehmer ohne Kug-Anspruch Stand: 20.07.2020</p>	<p>Welche Arbeitnehmer erhalten kein Kug?</p>	<p>Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Ein solches besteht nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Mitarbeiter, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats; • während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist; • für Mitarbeiter in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV; • für Mitarbeiter, die eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben, • für Mitarbeiter im Krankengeldbezug, <p>In Arbeitsverhältnissen, die der Ausbildung dienen, ist immer eine Einzelfallentscheidung erforderlich hinsichtlich der Einschätzung, ob die Arbeitsleistung oder aber die Ausbildung im Vordergrund steht. Detaillierte Informationen finden Sie in der Rubrik „Personengruppen/Berufsgruppen“</p>
<p>Neue Anzeige für kurzarbeitende Betriebe Stand: 30.04.2020</p>	<p>Ist nach Erlass der Rechtsverordnung bei lfd. Kug eine neue Anzeige erforderlich?</p>	<p>Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige erforderlich.</p>
<p>Unterbrechung der Kurzarbeit Stand: 04.04.2022</p>	<p>Welche Auswirkungen hat eine Unterbrechung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen von unter drei Monaten verlängern ggf. die Bezugsdauer entsprechend- • Bei Unterbrechungen von mindestens drei zusammenhängenden Monaten und anschließend erneutem Arbeitsausfall ist eine neue Anzeige erforderlich



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
„unverzügliche Anzeige“ Stand: 30.04.2020	Wann muss die Anzeige über Arbeitsausfall infolge eines unabwendbaren Ereignisses erfolgen?	Die Anzeige über Arbeitsausfall ist unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) nach Eintritt des unabwendbaren Ereignisses zu erstatten.
Anzeige - Änderung der AZ-Reduzierung Stand: 30.04.2020	In der Anzeige über Arbeitsausfall wurde eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 50 % angezeigt. Ab dem Folgemonat muss die Arbeitszeit um 90 % heruntergefahren werden. Ist eine Veränderungsanzeige erforderlich?	Nein. Es ist ausreichend, wenn die tatsächliche Höhe des Arbeitsausfalls monatlich im Leistungsantrag abgerechnet wird.
Anzeige – Änderung Stand: 03.12.2020	Ein AG hat zunächst für den Gesamtbetrieb Kug beantragt, möchte dann aber doch für einzelne Betriebsabteilungen Kug beantragen. Ist das möglich?	Ein Wechsel vom Gesamtbetrieb in eine Betriebsabteilung im laufenden Kug-Bezug ist zum Zwecke des Erreichens der Mindestvoraussetzungen nicht möglich. Gleiches gilt umgekehrt.
Mehr Mitarbeiter als in Anzeige Stand: 30.04.2020	Kann ein Arbeitgeber für mehr Mitarbeiter Kurzarbeit abrechnen, als er ursprünglich angezeigt hat oder erfordert dies eine neue Anzeige?	Ja, dies ist möglich. Es ist keine neue Anzeige erforderlich. Anders wäre der Sachverhalt, wenn der AG Kurzarbeit zunächst nur für eine Betriebsabteilung angezeigt hätte und die Kurzarbeit auf weitere Betriebsabteilungen ausgedehnt werden soll.
Anzeige – Verlängerung Stand: 04.04.2022	Ein Betrieb hat für zwei Monate Kug angezeigt und anerkannt bekommen. Ein Ende der Kurzarbeit ist jedoch nicht absehbar. Wie ist weiter vorzugehen?	Für die Verlängerung des Bezugszeitraumes bedarf es einer formlosen Verlängerungsanzeige, in der Dauer und Gründe für eine Verlängerung der Kurzarbeit geschildert werden müssen. Die erweiterte Betriebsvereinbarung ist vorzulegen, Einzelvereinbarungen mit den AN sind für eine Abschlussprüfung vorzuhalten.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Vorsorgliche Anzeige über Arbeitsausfall Stand: 30.04.2020</p>	<p>Kann ich auch vorsorglich eine Anzeige über Arbeitsausfall stellen?</p>	<p>Kurzarbeit ist in dem Monat anzuzeigen, in dem erstmals ein Arbeitsausfall eintritt. Die Anzeige muss spätestens am letzten Tag des Monats in der AA vorliegen (Ausschlussfrist). Es bedarf daher keiner vorsorglichen Anzeige. Da bei vorsorglich angezeigter Kurzarbeit die Voraussetzungen in aller Regel nicht glaubhaft gemacht werden können, wären solche Anzeigen abzulehnen.</p> <p>Wurde durch den AG Kurzarbeit angezeigt und für 3 Monate nicht abgerechnet, ist eine erneute Anzeige über Arbeitsausfall notwendig.</p>
<p>Individuelle Vereinbarung mit jedem Mitarbeiter Stand: 14.09.2020</p>	<p>Muss der Arbeitgeber mit jedem Mitarbeiter Kurzarbeit vereinbaren, auch wenn der Arbeitsvertrag dazu bereits entsprechende Klauseln enthält?</p>	<p>Gilt im Betrieb kein Tarifvertrag oder enthält ein geltender Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel, kann die Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nur durch entsprechende Vereinbarung mit den Arbeitnehmern erreicht werden. Die Vereinbarung kann mit jeder einzelnen Person getroffen werden.</p> <p>Der Arbeitgeber macht sein Angebot, die Arbeitszeit zu verkürzen bekannt (Rund-Mail, Aushang, etc.). Die Arbeitnehmer nehmen das Angebot schriftlich oder in Ausnahmefällen durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten an, indem sie sich zu den geänderten Zeiten zur Arbeitsaufnahme im Betrieb einfinden.</p> <p>Wenn der individuelle Arbeitsvertrag bereits eine Klausel zur Anordnung von Kurzarbeit enthält, muss diese nicht erneut individuell vereinbart sondern kann wie zuvor beschrieben angeordnet werden.</p>
<p>Bezugsdauer Kug /Verlängerung Bezugsdauer Stand: 04.04.2022</p>	<p>Gibt es die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld für länger als 12 Monate zu gewähren?</p>	<p>Gesetzesänderung ab dem 1. März 2022, § 421c Abs. 3 SGB III: Die Bezugsdauer beträgt grundsätzlich längstens 12 Monate. Eine Verlängerung der Bezugsfrist auf bis zu 28 Monate ist möglich, wenn der Anspruch bis zum 30.06.2021 entstanden ist – längstens jedoch bis zum 30.06.2022.</p> <p>Für die Verlängerung des Bezugszeitraumes bedarf es einer formlosen Verlängerungs-</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		anzeige, in der Dauer und Gründe für eine Verlängerung der Kurzarbeit geschildert werden müssen. Die erweiterte Betriebsvereinbarung ist vorzulegen, Einzelvereinbarungen mit den AN sind für eine Abschlussprüfung vorzuhalten.
Antragsstellung – nicht erfasste Betriebe Stand: 30.04.2020	Wie gehe ich mit nicht erfassten Betrieben um (keine Betriebsnummer vorhanden)?	Ein Betrieb, der nicht über die Betriebsnummernstelle in STEP erfasst ist, kann erst dann Kug erhalten, wenn der AG eine Betriebsnummer beantragt hat. Die Betriebsnummer ist zwingende Voraussetzung in ZERBERUS.
Antragsstellung – Mitarbeiter mit weniger als 10% Entgeltausfall Stand: 30.04.2020	Ein Betrieb erreicht bereits die geforderten Mindestanforderungen (mindestens 10% der Arbeitnehmer haben einen Arbeits- und Entgeltausfall von mehr als 10%). Ein weiterer Mitarbeiter hat nur einen Ausfall von 5% . Kann dieser auch mit Kug abgerechnet werden?	Ja, die Mindestanforderungen sind auf betrieblicher Ebene zu erfüllen. Wird diese Größenordnung des Arbeits- und Entgeltausfalls erreicht, kann Kug auch an Arbeitnehmer gezahlt werden, die weniger als 10% Entgeltausfall haben.
Kug - ab Tag der Gründung Stand: 30.04.2020	Darf ein Unternehmen von Tag eins an Kug erhalten, wenn es ein anderes Unternehmen - wie einige Monate zuvor vereinbart - mit all seinen Mitarbeitern übernimmt?	Der Kug-Bezug kann unter Berücksichtigung der aktuellen Bezugsfrist weiter gewährt werden. Eine Absprache mit dem OS ist dafür zwingend erforderlich.
Betriebsvereinbarung Stand: 30.04.2020	Kann ein Arbeitgeber Kurzarbeit mit seinen Mitarbeitern / mit dem Betriebsrat rückwirkend vereinbaren?	Nach den aktuell geltenden Bestimmungen kann die Kurzarbeit rückwirkend vereinbart werden, wenn für den Monat noch keine Gehaltszahlungen geflossen sind.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Antragsstellung z.B. durch Steuerberater Stand: 30.04.2020	Kann z.B. ein Steuerberater einen Antrag auf Kurzarbeitergeld rechtskräftig unterschreiben?	Ja, wenn ihm eine entsprechende Vollmacht (explizit für Kurzarbeitergeld) vorliegt.
Antragsabgabe – vor Bescheid Stand: 30.04.2020	Kann ich einen Leistungsantrag einreichen, obwohl noch kein Bescheid über die Anerkennung der Anzeige und somit noch keine Kug-(Stamm-) Nummer vorliegt?	Der Leistungsantrag kann <u>nach Ablauf</u> des ersten Monats der Kurzarbeit auch bereits dann eingereicht werden, wenn über die grundsätzliche Anerkennung von Kug noch keine Entscheidung getroffen wurde. <u>Die Anzeige über Arbeitsausfall ersetzt in keinem Fall den Antrag.</u>
Mindestanfordernisse/Krisenzeiten – Sonderregelungen Kug Stand: 10.11.2020	Welche Arbeitnehmer zählen in die 10 %-Berechnung ein?	<p><u>Dazu zählen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer • unständig Beschäftigte • erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer • geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (Minijobber) • Beschäftigte in Mutterschutz • Leiharbeiternehmer <p><u>Nicht dazu zählen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personen, die als Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird (§ 98 Abs. 3 Nr. 1) • Heimarbeiter • Auszubildende • Arbeitnehmer in Elternzeit, Berufsfreiwilligendienst und Zivildienst <p>Hinweis: Das Ergebnis der Berechnung ist immer aufzurunden.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p><u>Vereinfachendes Beispiel zur Berechnung der Mindestanforderungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Bei 1 bis 10 berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens eines Beschäftigten, der einen Entgeltausfall von mehr als 10% hat• Bei 11 bis 20 berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens zwei Beschäftigten, die einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben• Bei 21 bis 30 berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens drei Beschäftigten, die einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben etc. <p>Detaillierte Informationen finden Sie in der Rubrik „Personengruppen/Berufsgruppen“.</p>



Abrechnung/Auszahlung/Erstattung/Ablehnung

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Berechnung Kug Stand: 30.04.2020	Wie wird das Kug berechnet?	<p>Für die Berechnung des Kug ist der pauschalierte Nettoentgeltausfall maßgebend, der aus den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen (§ 106 Abs. 1 SGB III) eintritt.</p> <p>Zur Ermittlung des Entgeltausfalls sind fünf Teilschritte erforderlich:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Feststellung des Soll-Entgeltes,2. Feststellung des Ist-Entgeltes,3. Feststellung der Leistungsgruppe und des Leistungssatzes4. Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze, die aus den pauschalierten Nettoentgelten für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt nach den Leistungssätzen 1 und 2 errechnet wurden und in der Tabelle zur Berechnung des Kug abgedruckt sind,5. Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen den aus der Tabelle abgelesenen rechnerischen Leistungssätzen für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt. <p>Das Ergebnis stellt das Kug dar.</p> <p>Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf</p> <p>Hinweise zum Antragsverfahren bei Kurzarbeitergeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf</p> <p>Detaillierte Informationen befinden sich in der Rubrik #Bemessung/Aufstockung</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Höhe Kug/Erhöhung Stand: 04.04.2022</p>	<p>Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?</p>	<p>Der durch das Sozialpaket 2 (§ 421c Abs. 2 SGB III) neu geschaffene stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes wird befristet bis 30.06.2022.</p> <p>Grundsätzlich beträgt die Höhe des Kurzarbeitergeldes 60 Prozent bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz.</p> <p>Sofern die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat <u>mindestens</u> 50 Prozent beträgt wird Kug befristet bis zum 30.06.2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen für einen erhöhten Leistungssatz erfüllen, ab dem vierten Monat auf 77 Prozent und ab dem siebten Monat auf 87 Prozent • für die übrigen Arbeitnehmer/innen ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 Prozent der Nettoentgeltdifferenz erhöht. <p>Der Referenzmonat für die Berechnung ist der März, d.h. der erhöhte Leistungssatz kann im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen - solange sie im Zeitraum ab März 2020 liegen.</p> <p><u>Hinweis:</u> Es genügt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im vierten oder in folgenden Bezugsmonaten seit März 2020 mindestens 50 Prozent Entgeltausfall hat. (Beispiel: März bis Mai 2020 = 20 Prozent Entgeltausfall, im Juni (also vierter Bezugsmonat) mindestens 50 Prozent Entgeltausfall = Leistungssatz 70 bzw. 77 Prozent.</p> <p>Die Tabellen zu den erhöhten Leistungssätzen nach 4/7 Monaten finden sich auf der Homepage https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen unter „Finanzielle Hilfen / Kurzarbeitergeld“</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Erhöhter Leistungssatz nach 4 bzw. 7 Bezugsmonaten Stand: 04.04.2022</p>	<p>Erfolgt hier eine betriebsbezogene oder eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung?</p>	<p>Die Regelung sieht eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vor. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem <u>individuellen</u> Bezugsmonat sich der /die Beschäftigte seit März 2020 befindet.</p> <p>Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen, solange sie im Zeitraum ab März 2020 liegen.</p> <p>Die individuelle Bezugsfrist bei einem Arbeitgeberwechsel beginnt auch nicht neu, sondern die beim vorherigen Arbeitgeber „erworbenen“ Bezugsmonate zählen bei einem Arbeitgeberwechsel mit. Vorab ist dabei zu prüfen, ob das Beschäftigungsverhältnis beim neuen Arbeitgeber aus zwingenden Gründen aufgenommen wurde, wenn der Arbeitnehmer gleich wieder kurzarbeitet. Diese Entscheidung muss durch den OS vorher getroffen worden sein.</p> <p>Bei der Beantragung des erhöhten Leistungssatzes in der Abrechnungsliste durch den „neuen“ Arbeitgeber muss für den betroffenen Arbeitnehmer ein Nachweis angefordert werden, woraus sich der erhöhte Leistungssatz ableitet (Benennung vorheriger Arbeitgeber). Sofern die Zuständigkeit für den „bisherigen“ Arbeitgeber bei anderem OS liegt, ist eine Anfrage des KIA-Teams an diesen OS erforderlich.</p>
<p>Bemessung der 50% Entgeltausfall Stand: 20.06.2020</p>	<p>Gibt es Ersatztatbestände, um die 50% Entgeltausfall für den erhöhten Leistungssatz zu erreichen.</p>	<p>Anders als bei den Mindestvoraussetzungen (zur Erreichung der 10%) gibt es beim Entgeltausfall für den erhöhten Leistungssatz keine Ersatztatbestände. Es gilt der rechnerische und in der Abrechnungsliste ausgewiesene Entgeltausfall.</p>
<p>Azubis – Vergütung unter 325 Euro Stand: 30.04.2020</p>	<p>Wie erfolgt bei Auszubildenden die Berechnung des Kug, wenn die Auszubildenden vergütung 325 Euro monatlich nicht übersteigt?</p>	<p>Bei Beschäftigten, die sich in einer Berufsausbildung befinden und deren monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nicht über 325 Euro liegt, muss der Arbeitgeber <u>den gesamten Sozialversicherungsbeitrag</u> zahlen (sog. Geringverdiener). Er muss auch den Ar-</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		beitnehmeranteil übernehmen und darf diesen in keinem Fall von Ihrem Entgelt einbehalten. Diese Tabelle zur Berechnung ist im Internet aufrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KuG51-Tabelle-2016_ba015003.pdf
Abrechnungslisten Stand: 30.04.2020	Welche Personen sind in der Abrechnungsliste aufzuführen?	Es sind lediglich die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer aufzuführen.
Stundennachweise Stand: 30.04.2020	In welcher Form sind Stundennachweise zu führen?	Es gibt dafür keine Vorgabe. Sinnvoll wären Name des AN, Datum, tägliche Stundenzahl und Grund des Arbeitsausfalls.
monatliche Abrechnung Stand: 30.04.2020	AG zahlt den Lohn für den vollen Monat bereits am 20. des Monats aus. Wie ist hier vorzugehen?	Der Antrag auf Kurzarbeitergeld kann erst nach dem letzten Arbeitstag eines Monats gestellt werden, da die Angaben den Tatsachen entsprechen müssen. Die noch im lfd. Monat erstellte Beitragsschätzung für die Beitragseinzugsstelle (Krankenkasse) ist dabei unerheblich.
Auszahlungstermin Stand: 30.04.2020	Wann wird Kurzarbeitergeld ausgezahlt ?	Es gibt keine festen Auszahlungstermine. Das Kurzarbeitergeld wird nach Eingang des Antrags auf Erstattung der Leistung bewilligt und ausgezahlt.
Auszahlung – Abrechnungslisten Stand: 30.04.2020	Werden die monatlichen Abrechnungslisten (Leistungsanträge) vor Auszahlung des Kug geprüft?	Ja, es erfolgt eine Prüfung auf die sachliche und rechnerische Richtigkeit sowie Plausibilität. Die Zahlung erfolgt i.R. einer vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III und wird dem AG mit einem Leistungsbescheid bekannt gegeben. Nach Ende des Kug-Bezugs erfolgt eine vollständige Abschlussprüfung.
Abschlagszahlungen Stand: 30.04.2020	Sind Abschlagszahlungen auf das Kurzarbeitergeld möglich?	Eine Abschlagszahlung ist nur möglich, wenn der Betrieb aus zwingenden Gründen keine Abrechnungsliste erstellen kann. Diese Gründe sind darzulegen. Eine Auszahlung vor dem Ende des Abrechnungszeitraumes (Kalendermonat) ist rechtlich nicht möglich.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		Die BA ist keine „vorfinanzierende Bank“. Dafür können möglicherweise die vom Bund und den Ländern bereitgestellten Liquiditätshilfen dienen. Diese kurzfristigen Liquiditätshilfen können evtl. auf Basis des Anzeigenbescheides in Betracht kommen, da die Erstattung durch die BA sicher ist.
Kinder freibetrag Stand: 04.04.2022	Wie werden Kinder nachgewiesen , die nicht auf der "Lohnsteuerkarte" stehen um den erhöhten Leistungssatz zu erhalten?	Aufgrund der aktuellen Sondersituation im Zusammenhang mit dem Coronavirus wird auf die Ausstellung von Bescheinigungen gem. §320 (1) SGB III für den erhöhten Leistungssatz verzichtet. Arbeitgeber werden gebeten, den erhöhten Kug-Leistungssatz von 67% auch dann ausuzahlen, wenn das Vorhandensein eines Kindes im steuerrechtlichen Sinne in anderer geeigneter Form nachgewiesen wird. Dies wäre z.B. die Geburtsurkunde des Kindes i.V.m. einer aktuellen Meldebescheinigung oder die Bescheinigung des zuständigen Finanzamtes über das steuerrechtliche Kindermerkmal. Die für die Zuordnung zum erhöhten Leistungssatz erheblichen Nachweise sind durch den Betrieb für eine spätere Prüfung aufzubewahren. Die Voraussetzungen für die Gewährung des erhöhten Leistungssatzes (Vorliegen des Kindermerkmals) sind nachträglich, spätestens jedoch im Rahmen der Abschlussprüfung, zu überprüfen (Regelung befristet bis 31.12.2022).
Kug Ablehnung nach Auszahlung Stand: 04.04.2022	Was passiert, wenn der AG Kurzarbeit mit der Belegschaft vereinbart und die Zahlung am Monatsende dementsprechend vornimmt, im Nachgang aber Kug nicht gewährt wird?	Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Bewertung, in welcher Höhe die Entgeltansprüche bei Nichtgewährung von Kug vorliegen. Eine pauschale Beantwortung durch die BA ist daher nicht möglich.
Rückwirkende Kug-Gewährung Stand: 30.04.2020	Die Auszahlung für einen Monat ist bereits erfolgt. Kann der AG rückwirkend Kug für diesen Monat bekommen?	Grundsätzlich nicht, da die Arbeitnehmer hier keinen Entgeltausfall hatten. In Ausnahmefällen wäre die Möglichkeit einer Korrekturabrechnung für den Monat zu prüfen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Berechnung – Beitragsbemessungsgrenze Stand: 30.04.2020	Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt?	Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Ist-Entgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Soll-Entgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die AN ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätten) zugrunde. Als Soll-Entgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Für das Jahr 2020 liegt diese bei 6900 Euro (West). Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu welchem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.
Abrechnungslisten – Lohnprogramme Stand: 30.04.2020	Darf ein Arbeitgeber für den Antrag auf Kurzarbeitergeld auch eine Abrechnungsliste einreichen, die sein Lohnprogramm erstellt und den gleichen Inhalt wie unsere Vorlage enthält oder muss zwingend die Vorlage "Abrechnungsliste" verwendet werden?	Ja, das ist möglich. Wichtig ist, dass der Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug 107) und die Abrechnungsliste (Kug 108 oder entsprechender Vordruck aus dem Lohnprogramm) immer gemeinsam eingereicht werden.
Betriebsausfallversicherungen Stand: 04.04.2022	Wirkt sich eine Betriebsausfallversicherung auf die Zahlung von Kug aus?	Zahlungen, die ggf. auch anteilig – von den Versicherern erbracht werden, wirken sich nicht leistungsmindernd auf das Kug aus. Dabei ist es unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Die Regelung gilt zunächst bis zum 31.12.2022.
Steuerklassenwechsel – Auswirkung Stand: 30.04.2020	Erhöht sich das Kurzarbeitergeld bei einem rückwirkenden Steuerklassenwechsel in eine günstigere Steuerklasse?	Ja, sofern der Wechsel in eine für den Arbeitnehmer günstigere Steuerklasse erfolgt.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Steuerklassenwechsel – Zeitpunkt Stand: 30.04.2020	Kann zum Datum der Beantragung von Kug und während des Kug-Bezugs die Steuerklasse gewechselt werden?	Ja
Zwei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen Stand: 30.04.2020	Wie wird Kug berechnet, wenn der Arbeitnehmer zwei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen nachgeht?	Die beiden Beschäftigungsverhältnisse sind getrennt voneinander zu betrachten. Beide Arbeitgeber können für diesen Arbeitnehmer Kug beantragen.



Arbeitsausfall

[Zurück um Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls Stand: 04.04.2022</p>	<p>Was muss ein Betrieb unternehmen, um Kurzarbeit abzuwenden?</p>	<p>Der Betrieb hat alle Anstrengungen zu unternehmen, um Kurzarbeit abzuwenden (Bsp.: Abbau von positivem Zeitguthaben der Mitarbeiter/innen im erforderlichen Rahmen, Einsatz von Mitarbeitern in anderen Betriebsteilen). Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird befristet bis zum 30.06.2022 verzichtet. Wirtschaftlich unzumutbare Vorkehrungen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen, wie z.B. das generelle Vorhalten von Personal in Dienstleistungsbetrieben, sind nicht einzufordern.</p>
<p>Arbeitsausfall (vermeidbar)– vorsorgliche Einstellung der Betriebstätigkeit Stand: 30.04.2020</p>	<p>Kann Kug gewährt werden, sofern der Betrieb die Tätigkeit als Vorsichtsmaßnahme (Pandemie) einstellt? (Behördliche Anordnung liegt <u>nicht</u> vor)</p>	<p>Es liegt kein unabwendbares Ereignis vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall sind ebenfalls nicht gegeben. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.</p>
<p>Arbeitsausfall – unabwendbares Ereignis (behördliche Anordnung) Stand: 30.04.2020</p>	<p>Sollte ggf. ein Betrieb durch eine behördliche Anordnung geschlossen werden: Kann für die Dauer der angeordneten Schließung des Betriebes Kurzarbeitergeld beansprucht werden?</p>	<p>Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Zu diesen behördlich angeordneten oder anerkannten Maßnahmen gehören auch angeordnete Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen, die vorübergehend sind. Sofern alle weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen (Entgeltausfall durch arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit, unvermeidbarer und vorübergehender Arbeitsausfall, Mindestanforderungen und Anzeige des Arbeitsausfalls), kann für die (vorübergehende) Dauer der Betriebsschließung Kurzarbeitergeld gewährt werden. Wichtig ist, dass ein Entgeltausfall vorliegt. Dabei ist zu prüfen, ob staatliche Entschädigungsleistungen gezahlt werden. Weiter ist ggf. zu prüfen, ob der betroffene Betrieb eine Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen hat und</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		ob diese für die Ausfalldauer die Entgeltzahlungen abdeckt. Dies kann den konkreten Versicherungsbedingungen entnommen werden.
Unabwendbares Ereignis und Kausalität Stand: 30.04.2020		Auch bei Vorliegen einer behördlichen Anordnung (z.B. einer Allgemeinverfügung) muss der Betrieb tatsächlich davon betroffen sein und der Arbeitsausfall kausal auf diesem unabwendbaren Ereignis beruhen.
Umfang des Arbeitsausfalls/Kurzarbeit Null. Stand:30.04.2020	Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?	Wie hoch der Arbeitsausfall ist, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der "Kurzarbeit null" beträgt der Arbeitsausfall 100%, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.
Arbeitsausfall – Lieferketten Stand: 30.04.2020	Kann im Fall von Lieferausfällen wegen des Coronavirus in China betroffenen Betrieb in der BRD für den eingetretenen Arbeitsausfall Kurzarbeitergeld beansprucht werden?	Aufgrund der fehlenden Vorprodukte kann ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen vorliegen. Sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen, kann Kurzarbeitergeld gewährt werden. <u>Es ist insbesondere zu prüfen, ob der eingetretene Arbeitsausfall vermeidbar ist (z.B. kann kurzfristig ein alternativer Lieferant beauftragt werden?)</u>



Arbeitszeit/Überstunden

[Zurück um Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Arbeitszeit – arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit Stand: 30.04.2020	Welche Arbeitszeit ist zugrunde zu legen? Arbeitsvertraglich sind für einen Arbeitnehmer 30 Stunden vereinbart, tatsächlich wird jedoch immer mehr gearbeitet.	Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit von 30 Stunden ist maßgeblich. Bei den darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden handelt es sich um Mehrarbeit.
Arbeitszeit – Mindestarbeitszeit vereinbart Stand: 04.04.2022	Welche Arbeitszeit ist zugrunde zu legen? Arbeitsvertraglich sind mindestens 30 Stunden garantiert, tatsächlich wird jedoch immer mehr gearbeitet.	Kug-Stunden und Sollentgelt richten sich grundsätzlich nach der Mindestarbeitszeit. Ergeben sich Hinweise, dass der vereinbarte Umfang nicht erreicht wurde, also weniger Stunden geleistet wurden, ist für die Bestimmung der durchschnittlich geleisteten Stunden auf den Durchschnitt der vorangehenden 3 Monate zurückzugreifen.
Arbeitszeit – Maximalarbeitszeit vereinbart Stand: 04.04.2022	Welche Arbeitszeit ist zugrunde zu legen? Arbeitsvertraglich sind höchstens 30 Stunden garantiert, tatsächlich wird jedoch immer weniger gearbeitet.	Gem. § 12 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darf AG bis 20 % AZ weniger abrufen. Kug-Stunden und Sollentgelt richten sich daher nach 80 % der vereinbarten Höchst-arbeitszeit. Ergeben sich Hinweise, dass der vereinbarte Umfang nicht erreicht wurde, also weniger Stunden geleistet wurden, ist für die Bestimmung der durchschnittlich geleisteten Stunden auf den Durchschnitt der vorangehenden 3 Monate zurückzugreifen.
Arbeitszeit - keine festgelegte Arbeitszeit Stand: 04.04.2022	Wenn es laut Arbeitsvertrag (Bsp. Busfahrer) <u>keine festgelegten</u> Arbeitszeiten pro Woche gibt, wie kann die Soll-Arbeitszeit pro Woche berechnet werden?	Gem. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG gelten 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Kug-Stunden und Sollentgelt richten sich daher grundsätzlich nach 20 Stunden wöchentlich. Ergeben sich Hinweise, dass der vereinbarte Umfang nicht erreicht wurde, also weniger Stunden geleistet wurden, ist für die Bestimmung der durchschnittlich geleisteten Stunden auf den Durchschnitt der vorangehenden 3 Monate zurückzugreifen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Reduzierung der Arbeitszeit (Umfang) Stand: 30.04.2020	Müssen die Beschäftigten im Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?	Nein. In der Praxis sind z.B. Mitarbeiter/innen in der Lohnbuchhaltung oder Akquisiteure (Auftragsbeschaffung) eher gar nicht von Kurzarbeit betroffen. Lage und Verteilung der Kurzarbeit bestimmt der Arbeitgeber in Abstimmung mit der Betriebsvertretung. Zu beachten sind die Mindestanforderungen.
Lage/Verteilung der Arbeitszeit – Fiktion Stand: 30.04.2020	<u>Fallbeispiel:</u> Ein Unternehmen hat die Arbeitszeit auf 30% reduziert (12 Stunden die Woche). Die AN sollen die Arbeit in der Woche, in der ein Feiertag liegt, diese 12 Stunden in 4 Tagen erbringen müssen, statt in 5 Tagen.	Die Arbeit an Feiertagen fällt nicht aus wirtschaftlichen Gründen aus. Die Entlohnung erfolgt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. (Ausnahme: Konti-Betriebe)
Zeiterfassung – Arztpraxen Stand: 30.04.2020	Wie verläuft die Zeiterfassung, wenn Kunden/Patienten Termine kurzfristig absagen (Leerläufe bei den Mitarbeitern)?	Wenn die Arbeitnehmer im Betrieb sind und ihre Arbeitskraft vorhalten, handelt es sich um Arbeitszeit.
Vertrauensarbeitszeit Stand: 30.04.2020	Wie wird Kug bei Vertrauensarbeitszeit berechnet; wie soll der Arbeitsausfall dokumentiert werden?	Für die Dauer der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern eine Arbeitszeit vereinbaren. Darüber sind Arbeitszeitznachweise zu führen. <u>Nach Abschluss der Kurzarbeit werden diese zur Prüfung benötigt!</u>
Arbeitszeitguthaben Stand: 04.04.2022	Welche Auswirkungen hat Kug bei vorhandenem Arbeitszeitguthaben, wann muss ein Guthaben aufgelöst werden?	Grundsätzlich sind zur Vermeidung von Kurzarbeit Arbeitszeitguthaben abzubauen, es müssen keine Arbeitszeitdefizite ("Minuskonten") aufgebaut werden. (Regelung bis zum 30.06.2022) Geschütztes AZ-Guthaben (Sonderfälle): Wenn das AZ-Guthaben: <ul style="list-style-type: none"> • vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist, (z.B. die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte) • zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt, • den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder • länger als ein Jahr <u>unverändert bestanden</u> hat. <p>„Unverändert bestanden hat“, bedeutet hier jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf. Der besondere Schutz bezieht sich dann auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand. Wenn z.B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 50 und 100 Stunden schwankte, bestand es unverändert 50 Stunden mit der Folge, dass diese Guthabenstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen. Der arbeitsrechtlich zulässige Aufbau von Minusstunden wird situationsbezogen nicht eingefordert. http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_7c.html</p>
<p>Minuskonto, Stand: 30.04.2020</p>	<p>Was ist mit einem Mitarbeiter, der bei Beginn der Kurzarbeit ein <u>Minuskonto</u> hat?</p>	<p>Die Minusstunden können eingefroren werden.</p>
<p>Arbeitszeitguthaben aus Gleitzeit Stand: 30.04.2020</p>	<p>Wie ist mit Arbeitszeitguthaben aus Gleitzeitmodellen umzugehen?</p>	<p>Bei einer bestehenden Gleitzeitregelung kann nicht verlangt werden, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung / Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Arbeitszeitznachweise (Führung von...) Stand: 30.04.2020	Wie sind Arbeitszeitznachweise zu führen?	Für das Führen von Arbeitszeitznachweisen gibt es keine formalen Vorschriften. Es sind jedoch für jeden von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer der Tag, die ausgefallenen und geleisteten Arbeitsstunden sowie sonstige Angaben (Urlaub, Krankheit) zu dokumentieren.
Arbeitszeitznachweise gegenzeichnen Stand: 30.04.2020	Der Arbeitgeber führt eine Excel-Tabelle, um die Zeiten, zu denen Kurzarbeit gemacht wird, nachzuhalten. Muss die Dokumentation der Arbeitszeitznachweise von den Arbeitnehmern gegengezeichnet werden?	Ja.
Überstunden – geschütztes Konto Stand: 30.04.2020	Ein/e Mitarbeiter/in möchte sein geschütztes Überstundenkonto zur Vermeidung von Kurzarbeit einbringen. Zählt er dann trotzdem zu den 10% der Belegschaft, die vom Arbeitsausfall betroffen sind?	Ja, der Arbeitnehmer zählt zur Erfüllung der Mindestvoraussetzungen mit.
Überstunden – Auswirkung Stand: 30.04.2020	Wie wirken sich Überstunden beim Kug aus?	Überstunden erhöhen das Ist-Entgelt und vermindern den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Abbau von Überstunden im gleichen Kalendermonat ist unschädlich.
Überstunden – Dachdeckerbetriebe Stand: 30.04.2020	Müssen Überstunden, welche für die Schlechtwetterstunden im Winter aufgebaut werden, vor Beantragung Kug abgebaut werden oder bleibt das Konto bestehen?	Nein, es handelt sich um geschütztes Arbeitszeitguthaben.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Überstunden – Auszahlung Stand: 30.04.2020	Darf der Arbeitgeber die angefallenen Überstunden (unmittelbar) vor der Kurzarbeit an die Mitarbeiter auszahlen	Nein, Überstunden sind zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen.
Überstunden – Auszahlung arbeitsvertraglich geregelt Stand: 30.04.2020	Wenn im <u>Arbeitsvertrag</u> steht, dass <u>Überstunden</u> nur <u>ausgezahlt</u> werden und nicht abgebummelt werden können, wie soll mit diesen Zeitkonten umgegangen werden?	Auszahlung der Überstunden im gleichen Monat ist möglich. Sofern im gleichen Monat sowohl Mehr- als auch Kurzarbeit geleistet wird, werden die Überstunden gegen die Kurzarbeit gegengerechnet.
Überstunden – pauschalierte Überstundenvergütung Stand: 04.04.2022	Wie ist eine <u>pauschalierte Überstundenvergütung</u> zu berücksichtigen, die der AN auch dann erhält, wenn er faktisch keine Überstunden leistet (Urlaub, Krankheit)?	Diese pauschalierte Überstundenvergütung ist wie eine regelmäßige sozialversicherungspflichtige Zulage im Soll- und Ist-Entgelt zu berücksichtigen. <u>Hinweis:</u> Sollte der AN tatsächlich Überstunden leisten, sind diese zusätzlich beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen.



Ausland/Grenzgebiet

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Betriebssitz – Ausland Stand: 30.04.2020	Unternehmen hat seinen Betriebssitz im Ausland, die Arbeitnehmer/innen haben ihren Wohnort im Bundesgebiet. Kann Kug gewährt werden?	Nein, die Gewährung von Kug ist nur an Arbeitnehmer in Betrieben möglich, die ihren Betriebssitz im Geltungsbereich des SGB III, also in der Bundesrepublik Deutschland haben. Dies ist hier nicht der Fall. Dem Arbeitnehmer wird gesetzlich kein eigenständiges Recht zur Geltendmachung von Kug-Ansprüchen eingeräumt. Das Abführen der Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland begründet hier keinen Anspruch auf Kug. Gleiches gilt für entsandte Arbeitnehmer/innen.
Europäisches Ausland /Home-office Stand: 11.05.2020	Arbeitgeber beschäftigt z.B. einen niederländischen Arbeitnehmer , der durch seine Arbeitszeit im Homeoffice in den Niederlanden (> 25%) dort sv-pflichtig ist.	Es besteht kein Anspruch auf Kug.
Grenzgänger: Betriebssitz – Inland , Wohnort des Arbeitnehmers im EU-Ausland Stand: 11.05.2020	Unternehmen hat seinen Betriebssitz in Deutschland, die Arbeitnehmer/innen haben ihren Wohnort im europäischen Ausland. Kann Kug gewährt werden?	Ja. Wenn Personen, die im europäischen Ausland wohnen, in einem Betrieb in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, können sie bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld erhalten.
Grenzgänger: Grenzschießungen innerhalb der EU Stand: 11.05.2020	Haben Grenzgänger, die aufgrund einer Grenzschießung (Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz) ihren Arbeitsplatz in Deutschland nicht erreichen können, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen können Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist hier unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag. Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kug und eine Entschädigungsleistung für die Quarantänemaßnahme bezogen werden, hat der Arbeitgeber eine formlose Erklärung mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug einzureichen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Betriebe in Grenzregionen, die bereits laufend Kug beziehen und aufgrund der bisherigen Auffassung keine Leistungen erhalten haben, können für die Monate März und April eine Korrekturabrechnung einreichen.</p> <p>Betriebe, deren Anspruch auf Kug vollständig abgelehnt wurde, können eine Überprüfung des Antrages einfordern und ggf. Leistungen rückwirkend erhalten.</p>
<p>Grenzgänger: Abrechnung Stand: 04.04.2022</p>	<p>Wie wird das Kug bei Grenzgängern abgerechnet?</p>	<p>Aufgrund der aktuell vorliegenden Sondersituation im Zusammenhang mit dem Coronavirus wird befristet bis zum 31.12.2022 auf die Antragstellung mittels Vordruck Kug 031 und Bescheiderteilung über die Steuerklasse und den Leistungssatz für Grenzgänger verzichtet. Die für die Zuordnung erheblichen Unterlagen sind durch den Betrieb für eine spätere Prüfung aufzubewahren. Die Angaben des Arbeitgebers zur Steuerklasse und den Kindermerkmalen bei Grenzgänger*innen sind nachträglich, spätestens jedoch im Rahmen der Abschlussprüfung, zu überprüfen.</p> <p>Der Vordruck „Kug für Grenzgänger“ befindet sich unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug031_ba013110.pdf.</p>
<p>Ausland – Arbeiten im Grenzgebiet Stand: 30.04.2020</p>	<p>Betrieb aus Deutschland hat Baustellen im Grenzgebiet zum Beispiel Frankreich. Die Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland weigern sich aus Angst vor Infektionen dort zu arbeiten. Kann Kug gewährt werden?</p>	<p>Wenn die Ausführung der Arbeit grundsätzlich möglich ist und die Grenzen nicht geschlossen sind, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld (vermeidbarer Arbeitsausfall).</p>



Schwangerschaft/Beschäftigungsverbot

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Schwangerschaft Stand: 30.04.2020	Gibt es Besonderheiten bei schwangeren Mitarbeiterinnen (welche noch nicht im Beschäftigungsverbot sind)?	Nein, Kug hat aber evtl. Auswirkungen auf das zu erwartende Elterngeld. Hier sollten Auskünfte beim Versorgungsamt eingeholt werden.
Beschäftigungsverbot Stand: 30.04.2020	Ist während des Beschäftigungsverbotes (aufgrund Schwangerschaft) die Gewährung von Kurzarbeitergeld möglich?	Nein, Ansprüche sind gegenüber der Krankenkasse geltend zu machen.



Betrieb/Betriebsrat/Betriebsabteilungen/Filialen

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze Stand: 30.04.2020	Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kug aus?	Vom AG mit dem Betriebsrat oder den AN geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kug aus. Das gezahlte Kug richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.
Betriebsrat und Arbeitgeber Stand: 30.04.2020	Welche Rolle spielt der Betriebsrat und was passiert, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber sich nicht einigen?	Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt.
Gesamtbetrieb / Betriebsabteilung Stand: 30.04.2020	Kann ich Kurzarbeit nur für den Gesamtbetrieb oder auch für einzelne Betriebsabteilungen beantragen?	Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Begriff Betriebsabteilung: Eine Betriebsabteilung im Sinne des § 97 Satz 2 ist die: <ul style="list-style-type: none"> • mit technischen Mitteln ausgestattete • Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, • die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und • einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck - verfolgt.
Gesamtbetrieb vs. Betriebsabteilungen Stand: 30.04.2020	Wenn mehrere Betriebsabteilungen von Kurzarbeit betroffen sind, ist ein Antrag für	Beides ist möglich - der Betrieb entscheidet. Empfehlung ist eine Rücksprache mit dem zuständigen OS. <u>Wichtig: Ein Wechsel vom Gesamtbetrieb zurück zur Betriebsabteilung</u>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
	den Gesamtbetrieb oder sind mehrere für jede Betriebsabteilung zu stellen?	<u>(z.B. im Folgemonat), insbesondere zur Erfüllung der Mindestvoraussetzungen ist nicht möglich.</u>
Wechsel Betrieb - Betriebsabteilung Stand: 03.12.2020	Kann ein Betrieb im laufenden Kug-Bezug einen Wechsel zwischen Gesamtbetrieb und Betriebsabteilung vornehmen?	Ist die Anzeige ursprünglich ausdrücklich auf den gesamten Betrieb bezogen worden, kann sie nicht nachträglich auf eine Betriebsabteilung reduziert werden. <u>Gleiches gilt umgekehrt.</u>
Unterbereiche einer Betriebsabteilung Stand: 30.04.2020	Kann das Unternehmen für Unterbereiche einer Betriebsabteilung hinsichtlich der Beantragung von Kurzarbeit unterschiedlich vorgehen?	Es müssen nicht alle Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen sein. Entscheidend ist, dass der Mindestausfall bezogen auf den vollen Monat erreicht wird.
Kündigungen Stand: 30.04.2020	Wie ist mit gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umzugehen?	Gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten ab Zugang der Kündigung bzw. Unterschrift unter dem Aushebungsvertrag kein Kug mehr.
Erheblichkeit des Arbeitsausfalls Stand: 30.04.2020	Wonach richtet sich die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls, wenn der Betrieb Kug für mehrere Abteilungen anmeldet?	Jede Abteilung wird für sich betrachtet.
Filialen - jeweils einzelne Betriebsnummern Stand: 30.04.2020	Können Unternehmen, die je Filiale eine Betriebsnummer haben, die Kug-Anzeigen für alle Filialen gebündelt an die Agentur des Betriebssitzes schicken?	Ja.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Filialen - Einstellungen über eine Betriebsnummer Stand: 30.04.2020	Wenn ein Arbeitgeber mit mehreren <u>Filialen</u> die Einstellungen über eine Betriebsnummer vornimmt, kann die Anzeige an die Agentur am Betriebssitz gesandt werden?	Ja. Wenn der Gesamtbetrieb betroffen ist, kann eine Anzeige über den Hauptsitz bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden.
Weitere Betriebsabteilung mit Kurzarbeit Stand: 30.04.2020	Ein Betrieb bezieht laufend Kug für mehrere Betriebsabteilungen und möchte eine weitere Betriebseinheit zur Kurzarbeit anmelden. Was ist zu tun?	Der Betrieb muss für jede weitere Betriebsabteilung eine neue Anzeige über Arbeitsausfall stellen.



Dauer des Beschäftigungsverhältnisses/Befristung

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Befristung Stand: 30.04.2020	Wird Kug auch für befristet Beschäftigte gewährt?	Ja, die Restlaufzeit des Vertrages zu Beginn der Kurzarbeit ist nicht relevant. Der Kug-Bezug ist bis Ende der Befristung möglich. Eine Vertragsverlängerung während des Kug-Zeitraumes ist zudem unschädlich.
Entfristung Stand: 20.06.2020	Was geschieht bei Übernahme eines bisher befristet beschäftigten AN in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis?	Durch die Übernahme eines bisher befristet beschäftigten AN in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bleibt der Arbeitsplatz erhalten, daher kann Kug gewährt werden.
Befristung (mit Studentenstatus) Stand: 30.04.2020	Ist Kug auch für Personen möglich, die kurzfristig beschäftigt sind?	Für den Kug-Anspruch muss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestehen.



Ferien/Feiertage/Urlaub/Kinderbetreuung

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Feiertage und Urlaub Stand: 30.04.2020	Wird Kug für Feiertage und Urlaub gezahlt?	Nein, für diese Tage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kug. <u>Ausnahme:</u> Wird in einem Betrieb üblicherweise kontinuierlich auch an Feiertagen durchgehend gearbeitet, kann in diesen Betrieben für Feiertage eine Kug-Zahlung erfolgen.
Feiertage – Berechnung im Schichtsystem Stand: 30.04.2020	Wie verhält es sich mit den Feiertagen bei Schichtsystemen?	Das hängt davon ab, ob der Betrieb regulär an diesen Tagen arbeitet. Kug kann nur gezahlt werden, wenn der Feiertag üblicherweise ein Arbeitstag ist und die Arbeit ausgefallen ist (Beispiele: Schichtsysteme, Feuerwehr, Hotelbetrieb).
Urlaubsansprüche - während Kurzarbeit Stand: 29.01.2021	Wie sind Urlaubsansprüche während Kurzarbeit zu behandeln?	<p>Wichtig: Seit dem 1. Januar 2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III).</p> <p><u>Vorlage der Urlaubsplanung bei der Agentur für Arbeit</u> Bei einer vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres, müssen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber die Urlaubsplanung oder Urlaubsliste nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorlegen. Sie können den Urlaub so planen, wie es in Ihrem Betrieb üblich ist. Fordern Sie von Ihren Beschäftigten erst zum März eine Urlaubsplanung ein, müssen Sie diese auch erst im März bei der Arbeitsagentur einreichen, wenn dies verlangt wird. Eine formlose Urlaubsplanung, Urlaubsliste oder eine Vereinbarung über Betriebsferien ist ausreichend. Der Urlaubsantrag Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.</p> <p><u>Resturlaub 2020</u> Resturlaub aus 2020 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p><u>Urlaub 2021</u> Besteht eine Urlaubsplanung für 2021, zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG), muss dieser nicht vorher zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.</p> <p>Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubjahres 2021 der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.</p> <p>Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls ist die Urlaubsgewährung möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auch während Kurzarbeit erwirbt der Beschäftigte Urlaubsansprüche; sie sind innerhalb des Kalenderjahres auszugleichen. • Ein durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag festgelegter Urlaubszeitraum (z.B. Weihnachten, Neujahr) bleibt gültig. • Für in Anspruch genommenen Urlaub wird kein Kug gezahlt.
Urlaub – vorrangige Urlaubswünsche Stand: 10.11.2020	Was sind " vorrangige Urlaubswünsche ", die gegen einen vorherigen Verbrauch von Resturlaub (aus dem Vorjahr) sprechen würden?	Vorrangig sind bereits fest verplante Urlaubswünsche - im besten Fall im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
Urlaub – Verbleib im Ausland Stand: 30.04.2020	Was ist mit Mitarbeitern, die im Urlaub im Ausland sind und von dort nicht zurückkehren können?	Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht grundsätzlich nicht, wenn AN ihren Arbeitsplatz nicht mehr erreichen können.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Betriebsferien – anordnen? Stand: 30.04.2020	Müssen Betriebsferien zur Vermeidung von Kurzarbeit angeordnet werden?	Nein.
Urlaub/Zeitguthaben und Arbeitsunfähigkeit Stand: 30.04.2020	Ein Mitarbeiter meldet sich vor Beginn Kug krank und hat noch Resturlaub aus dem Vorjahr oder Zeitguthaben – Wann ist dieser Urlaub/Zeitguthaben abzubauen?	Der Resturlaub bzw. das Zeitguthaben ist erst nach der Genesung abzubauen.
Urlaub – Baugewerbe Stand: 29.01.2021	Gelten im Baugewerbe besondere Regelungen?	<p>Im Bauhauptgewerbe bestehen besondere Urlaubsregelungen: Gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihren Resturlaubsanspruch aus 2020 für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nicht vorrangig einbringen. Ausnahme: Der Arbeitsausfall tritt gegen Jahresende 2021 ein (§ 8 Nr. 7 BRTV Bau).</p> <p>Dies gilt jedoch nicht für Angestellte (Gehaltsempfänger) des Bauhauptgewerbes und für die anderen Bereiche der Bauwirtschaft (zum Beispiel: Gerüstbau, Dachdeckergewerbe oder Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau). Hier müssen die Resturlaubsansprüche bereits früher eingebracht werden müssen.</p>
Schließung Kita/Schulen – Geschäftsbetrieb gefährdet Stand: 30.04.2020	Aufgrund der KiTa/Schul-Schließungen zeigen Beschäftigte an, dass Sie wegen fehlender Kinderbetreuung nicht arbeiten können. Welche Auswirkungen hat es, wenn der Geschäftsbetrieb nicht aufrechterhalten werden kann?	<p>Ein Anspruch auf Kug kann in Betracht kommen, sofern der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Unter einem unabwendbaren Ereignis versteht man:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein plötzlich eintretendes, zeitlich abgrenzbares Geschehen, • welches auch unter äußerster Sorgfalt nicht durch den Arbeitgeber oder seine Mitarbeiter abgewendet werden konnte.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Die Schließung von Schulen und KiTas ist nicht das Ergebnis eines sich langfristig entwickelnden Trends und daher ein „plötzlich eintretendes Ereignis“.</p> <p>Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben eine Schadensminderungspflicht. Die Beteiligten müssen alles Zumutbare zur Vermeidung des Arbeitsausfalles getan haben. Derartige Maßnahmen können z. B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ermöglichung von Home-Office• Organisation einer Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber <p>Wenn derartige Maßnahmen nicht greifen bzw. möglich sind, ist der Arbeitgeber aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten in einer solchen Situation gezwungen den betroffenen Eltern die Betreuung der Kinder zu ermöglichen. Dies erfolgt in der Regel durch die Gewährung von Urlaub oder Freizeitausgleich und falls derartige Ansprüche nicht mehr vorhanden sind durch unbezahlte Freistellung. Wenn trotz derartiger Maßnahmen weiterhin nicht genügend Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, liegt in diesem Fall ein unabwendbares Ereignis vor. Bei Erfüllen der weiteren Voraussetzungen haben die von dem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer (der Teil der Belegschaft, der deswegen nicht arbeiten kann, weil der Geschäftsbetrieb ohne die Mitarbeiter nicht aufrechterhalten werden kann, die wegen Kinderbetreuung fehlen) Anspruch auf Kurzarbeitergeld.</p> <p>Da sie keinen Arbeitsausfall erleiden, haben allerdings die Arbeitnehmer, die wegen Kinderbetreuungspflichten an der Arbeitsleistung gehindert sind, keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.</p>



Kündigung

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Kündigung - kostengünstiger als Kug? Stand: 30.04.2020	Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?	Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung, müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben AN zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.
Kündigung / Aufhebungsvertrag Stand: 30.04.2020	Wie lange erhalten gekündigte Arbeitnehmer noch Kug?	Ab Aussprache der Kündigung besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld – unabhängig davon, ob AN-seitige oder AG-seitige Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag <ul style="list-style-type: none"> • Bei Kenntniserlangung heute – dann ab Folgetag • Bei postalischer Zustellung mit Ablauf des dritten Tages ab Aufgabe zur Post (§ 188 BGB)
Sozialplan Stand: 30.04.2020	Der AG ist aktuell in einem Sozialplan und entlässt stufenweise MA. Können aufgrund dessen auch weiterhin die bereits geplanten Entlassungen während der Kurzarbeit ausgesprochen werden?	Grundsätzlich kann ab dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der Mitarbeiter kein Kug mehr bekommen. Hier wird der Zeitpunkt anders definiert. Hier zählt der Abschluss des Sozialplans mit dem Interessenausgleich mit einer Namensliste.
Kündigung – aufgrund Betriebsumzug Stand: 30.04.2020	Arbeitgeber hat daher eine Änderungskündigung zum 30.09. ausgesprochen (neuer Vertrag am neuen Betriebssitz)	Es besteht aufgrund der Kündigung kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
	zum 01.10. angeboten), die der Arbeitnehmer auch unter Vorbehalt angenommen hat (Rechtsstreit) Hat dieser Mitarbeiter, wie jeder normal gekündigte Arbeitnehmer, auch kein Anspruch auf Kug?	



Mini-Job/Nebenerwerb/Geringverdiener

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Minijob/Nebenerwerb – Anspruch? Stand: 30.04.2020	Haben Mini-Jobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	Nein, geringfügig entlohnte Mitarbeiter (max. 450 Euro) haben keinen Anspruch, da Sozialversicherungsfreiheit besteht. Sie werden jedoch bei den Mindestanforderungen im Betrieb berücksichtigt.
Geringfügig Beschäftigte – Kündigung vor Kug erforderlich? Stand: 30.04.2020	Muss ein AG Mini-Jobber entlassen, um Arbeitsausfall für feste Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten?	Nein. Die Entlassung von Mini-Jobbern ist nicht erforderlich. Lage und Verteilung des Arbeitsausfalls bestimmt der Betrieb zusammen mit der Betriebsvertretung. Geringfügig Beschäftigte können kein Kug erhalten, zählen jedoch zur Anzahl der Beschäftigten (Mindestanforderungen).
Nebenverdienst – Anzeige Stand: 30.04.2020	Wo muss der Arbeitnehmer seinen Nebenverdienst anzeigen?	Bei seinem Haupt-Arbeitgeber, der sich in Kurzarbeit befindet.
Nebeneinkommen – Aufnahme bereits vor Beginn Kurzarbeit Stand: 30.04.2020	In welcher Höhe wird hier Nebeneinkommen auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?	Bei Aufnahme der Nebentätigkeit vor Beginn der Kurzarbeit bleibt der Nebenverdienst anrechnungsfrei.
Nebeneinkommen- (Neuaufnahme in systemrelevanten Bereichen) (Regelung für April 2020) Stand: 29.05.2020	Wie und wann erfolgt eine Anrechnung?	Bis 30.04.2020: Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04.2020 bis 30.04.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Nebenverdienst – Anrechnung Regelung ab 01.05.2020- 31.12.2020 und Regelung ab 01.01.2021 Stand: 04.04.2022</p>	<p>Wie erfolgt die befristete Nebeneinkommensanrechnung bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung während der Kurzarbeit?</p>	<p><u>Reglung ab 01.01.2021</u></p> <p>In der Zeit vom 1. Januar 2021 bis 30. Juni 2022 wird Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, nicht dem Ist-Entgelt hinzugerechnet. (§421c SGB III, Fassung ab 1. Januar 2021)</p> <p><u>Regelung vom 01.05. bis 31.12.2020</u></p> <p>Ab 01.05.2020 wurde die Hinzuverdienstmöglichkeit bis zum 31.12.2020 für alle Berufe geöffnet.</p> <p>Im Zusammenhang mit der Gewährung von Kurzarbeitergeld können sich zwei Möglichkeiten der Nebeneinkommensanrechnung ergeben:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sofern eine <u>geringfügige Beschäftigung</u> gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (Mini-Job) vorliegt, erfolgt keine weitere Prüfung. In diesem Fall erfolgt keine Anrechnung. <p>Arbeitsentgelt aus <u>einer</u> geringfügigen Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Nr.1 SGB IV bleibt somit immer anrechnungsfrei. Geringfügige Tätigkeiten nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind hiervon nicht betroffen, ebenso wenig das Einkommen aus einer selbständigen Tätigkeit gem. § 8 Abs. 3 SGB IV.</p> <ul style="list-style-type: none">• Liegt <u>keine geringfügige Nebenbeschäftigung</u> vor, dann soll die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer maximal so viel netto mit Kurzarbeitergeld und Zuverdienst haben, wie sie/er netto ohne Kurzarbeit hätte. Dies gilt für Einkünfte aus einer selbständigen Tätigkeit genauso wie für Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Das BMAS hat mit der Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020 eine Übersicht zur Verfügung gestellt, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte ermittelt werden.</p> <p>Beispiel:</p> <p>Sollentgelt: 3.000€ Lohnsteuerklasse I/0 Nettoentgelt 1.970,19€</p> <p>Variante: 100 % Kurzarbeit (bei Kurzarbeit in Höhe von 50 % etc. sind die Werte in der Berechnung entsprechend anzupassen)</p> <p>Nettoentgelt 0,00€ Kurzarbeitergeld (lt. Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes): 1.182,11 €</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Keine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: $1.970,19 \text{ €} - 1.182,11 \text{ €} = 788,08 \text{ €}$ können ohne Anrechnung hinzuverdient werden➤ Aufstockung Kurzarbeitergeld auf 80 % durch den Arbeitgeber: $1.970,19 \text{ €} - (1.970,19 \text{ €} \times 80\%) = 394,04 \text{ €}$ können ohne Anrechnung hinzuverdient werden.➤ Aufstockung Kurzarbeitergeld auf 100 % durch den Arbeitgeber: Hinzuverdienst wird komplett angerechnet, d.h. das Nebeneinkommen, wird dem Ist-Entgelt hinzugerechnet und verringert damit den Auszahlungsbetrag des Kurzarbeitergeldes



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		Die Höhe des Nebeneinkommens ist vom Beschäftigten dem kurzarbeitenden Betrieb mitzuteilen, der wiederum das Einkommen aus der Nebenbeschäftigung bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes entsprechend zu berücksichtigen hat.
Gewerbe – nebenberuflich Stand: 30.04.2020	Müssen auch diese Einnahmen nachgewiesen werden (Beginn des Gewerbes während Kug)?	Beim Nebeneinkommen unabhängig ob Gewerbe oder Nebenbeschäftigung kommt es auf den Beginn an. Der Gewinn (Nettogewinn) muss dem Hauptarbeitgeber mitgeteilt werden, damit hier die Anrechnung geprüft wird (systemrelevante Branche ja/nein?)
Geringverdiener (monatliches Entgelt unter 325 €) Stand: 30.04.2020	Wer zählt als Geringverdiener? Gibt es hier Anspruch auf Kug	Geringverdiener sind Beschäftigte, deren monatliches Entgelt unter 325€ liegt. Sie gilt für Beschäftigte im Rahmen einer Berufsausbildung als Auszubildende oder Praktikanten, alle Absolventen eines freiwilligen, sozialen, ökologischen oder kulturellen Jahres, Beschäftigte beim Bundesfreiwilligendienst. Für diese Personen besteht ein Anspruch auf Kug, sofern tatsächlich ein Entgeltausfall vorliegt. (Hier gilt es darauf zu achten, ob unabhängig von geleisteten Dienst ein Entgelt weitergezahlt wird.)



Personengruppen/Berufsgruppen

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Beamte Stand: 30.04.2020	Wie sind Beamte bei der Erfüllung der Mindestvoraussetzungen zu bewerten?	Aktive und beurlaubte Beamte sind bei der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht zu berücksichtigen, da sie in keinem SV-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Demzufolge besteht auch kein Anspruch auf Kug. Sie zählen auch nicht zu den Mindestanforderungen.
Betriebsrat Stand: 30.04.2020	Haben Betriebsratsmitglieder Anspruch auf Kug?	Ehrenamtliche Mitglieder einer Betriebsvertretung sind regulär in den Betriebsablauf integriert, so dass die Gewährung von Kug zulässig ist. Gegenstand der Tätigkeit freigestellter Betriebsräte sind allein die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Demgemäß ist für die Frage, ob ein freigestelltes Betriebsratsmitglied einen Arbeitsausfall erleidet, auf die aktuelle Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats abzustellen. Ob und in welchem Umfang ein freigestellter Betriebsrat von einem Arbeitsausfall und entsprechenden Entgeltausfall betroffen ist, lässt sich nur auf Grund der tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb feststellen. Grundsätzlich besteht für die freigestellten Betriebsratsmitglieder also kein Kug-Anspruch, sie zählen aber zu den Mindestanforderungen im Betrieb.
beurlaubte Mitarbeiter/innen ohne Entgeltanspruch	Zählen diese Personengruppen für die Mindestanforderungen? (10%) Kann Kug bezogen werden?	Beurlaubte Mitarbeiter/innen ohne Entgeltanspruch zählen zu den Mindestanforderungen, haben aber keinen Anspruch auf Kug.
Bundesfreiwilligendienst (BFD) Stand: 05.05.2020	Kann Kug bezogen werden?	Diese Personengruppe ist versicherungspflichtig beschäftigt. Viele Einsatzstellen haben wegen der Corona-Pandemie derzeit ihren Betrieb stark eingeschränkt oder ganz geschlossen. Damit dies nicht zulasten der Freiwilligen geht, laufen die Zahlungen des Bundes für Taschengeld und Sozialversicherung grundsätzlich genauso weiter, als ob



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		diese ihren Dienst regulär leisten würden. Da kein Entgeltausfall vorliegt, kann für Bundesfreiwilligendienstleistende kein Kug gezahlt werden.
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ), Freiwilliges kulturelles Jahr (FKJ) Stand: 05.05.2020	Kann Kug bezogen werden?	Personen, die im Rahmen eines freiwilligen Jahres beschäftigt sind, sind versicherungspflichtig beschäftigt. Für die Jugendfreiwilligendienste sind die einzelnen Bundesländer für die inhaltliche Ausgestaltung zuständig. Die Freiwilligen erhalten während des Einsatzes normalerweise ein Taschengeld. Die Höhe der Vergütung differiert von Bundesland zu Bundesland. Wird die Vergütung auch während der Corona-Pandemie unabhängig vom tatsächlichen Einsatz des Freiwilligen vom Bundesland an den Träger bzw. die Einsatzstelle erstattet, kann Kug nicht gewährt werden.
Arbeitnehmer in Probezeit Stand: 30.04.2020	Ab wann besteht im Beschäftigungsverhältnis ein Anspruch auf Kug (z.B. auch in der Probezeit)?	Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt.
Arbeitnehmer – Auswahl für Kurzarbeit anhand Qualifikation Stand: 30.04.2020	Ist es zulässig, Arbeitnehmer anhand von Qualifikationsmerkmalen an der Kurzarbeit zu beteiligen bzw. nicht zu beteiligen?	Lage und Verteilung der Kurzarbeit bestimmt der Arbeitgeber in Abstimmung mit der Betriebsvertretung.
Mitarbeiter an OGS (offene Ganztagschulen / -Einrichtungen) und Schulbegleiter/innen (Integrationshelfer/innen) Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug möglich?	Die Gewährung von Kug ist grundsätzlich möglich. <u>Aber:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ferienzeiten (in denen keine Betreuung notwendig ist) werden vorgearbeitet. Das heißt, die zusätzlich erbrachte Arbeitszeit wird einem Arbeitszeitkonto (AZK) gutgeschrieben. • Das Arbeitszeitkonto ist zweckgebunden und dient der finanziellen Absicherung in der Ferienzeit.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<ul style="list-style-type: none"> • Diese zweckgebundenen Konten können in Höhe des Ausgleichs für die Ferien erhalten bleiben, dafür kann aber in den Ferien kein Kug abgerechnet werden.
Rückkehrer aus Elternzeit / Arbeitsunfähigkeit Stand: 30.04.2020	Ist bei Rückkehr aus Elternzeit (Bezug Elterngeld) bzw. Langzeiterkrankung (Bezug Krankengeld) die Gewährung von Kug möglich?	Ja.
Arbeitnehmer/innen in der Lohnfortzahlung, mit Bezug von Krankengeld , Arbeitnehmer/innen in Mutterschutz . Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug möglich?	Nein, kein Anspruch auf Kug für die genannten Zeiträume. Die Arbeitnehmer/innen zählen jedoch zur Anzahl der betroffenen Mitarbeiter (Mindestanfordernisse).
Langfristig Erkrankte (von der Krankenkasse ausgesteuert) Stand: 20.06.2020	Wie sind langfristig Erkrankte, die von der Krankenkasse ausgesteuert wurden und Alg beziehen, zu berücksichtigen?	Langfristig Erkrankte, die von der Krankenkasse ausgesteuert wurden und Alg beziehen, sind nicht zur Erfüllung der Mindestvoraussetzungen mitzuzählen und haben auch keinen Anspruch auf Kug.
Elternzeit Stand: 30.04.2020	Können Beschäftigte in Elternzeit Kug erhalten?	Nein, sie zählen auch nicht zu der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter (Mindestanfordernisse).
Wiedereingliederung nach AU Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug <u>während</u> einer Wiedereingliederung möglich?	Nein. Die Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der gesetzlichen Krankenkasse und wird durch diese finanziert.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Neueinstellungen – stand <u>vor</u> Kurzarbeit bereits fest Stand: 30.04.2020	Sind Neueinstellungen während Kug im Betrieb möglich, wenn der Arbeitsvertrag vorher unterzeichnet war?	Ja, aber eine vorherige Absprache mit dem örtlichen KIA-Team ist zwingend erforderlich.
Neueinstellungen – <u>während</u> Kurzarbeit Stand: 30.04.2020	Sind Einstellungen während des Kug-Bezuges möglich?	Bei Neueinstellung während des Bezugs von Kug ist zu prüfen, ob diese Einstellung für den Betrieb unumgänglich notwendig ist (z.B. bei Schlüsselpositionen, ohne die eine Betriebstätigkeit nicht fortgesetzt werden kann). Bitte Rücksprache mit dem örtlichen KIA-Team vor der Einstellung.
Leiharbeit/ Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung / PDL – Stammebelegschaft Stand: 04.04.2022	Sonderfall Zeitarbeitsfirmen (PDL) - Hat die Stammebelegschaft (Angestellte in der Verwaltung / Recruiting etc.) regulär Anspruch auf Kug? Gibt es generell einen Unterschied zwischen Überlassungskräften und Stammkräften?	Die Überlassungskräfte sind grundsätzlich durch das Arbeitnehmerentsendegesetz von der Kurzarbeit ausgenommen, dies gilt nicht für das Stammpersonal. Derzeit haben jedoch auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis längstens 30.06.2022.
Leiharbeit/ Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung – wo gezählt? Stand: 04.04.2022	Bei welchem Arbeitgeber werden Leiharbeiter/innen zur Erfüllung der Mindestanforderungen berücksichtigt? Beim Verleiher oder beim Entleiher?	Nach aktueller Weisungslage (befristet bis zum 30.06.2022) werden Leiharbeiter sowohl beim Verleiher (Zeitarbeitsunternehmen) als auch beim Entleiher (Entleihbetrieb) bei der Ermittlung der Mindestanforderungen mitberücksichtigt. Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter kann jedoch - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - nur der originale Arbeitgeber (Verleiher) beantragen.
Leiharbeit/ Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung – Berechnung	Wie wird das Kug für Leih-Arbeiter/innen berechnet?	Angesichts der besonderen Situation von Leih-Arbeiter/innen (wechselnden Einsätzen/ Wechseln zwischen Einsatz- u. verleihfreien Zeiten, kann bei der Berechnung des



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Kug Stand: 30.04.2020		Kug als Soll-Entgelt der durchschnittliche Verdienst der letzten 3 vor dem Arbeitsausfall abgerechneten Monate zugrunde gelegt werden.
Altersrentner Stand: 30.04.2020	Können Altersrentner Kug erhalten?	Es besteht kein Kug-Anspruch. AN, die die Regelaltersrente erreicht haben, sind versicherungsfrei beschäftigt. Ggf. wäre der Sachverhalt anders zu bewerten, wenn es sich um eine vorzeitige Rente handelt und der Arbeitnehmer tatsächlich Beiträge zur Sozialversicherung – insbesondere zur Arbeitslosenversicherung – entrichtet.
Mitarbeiter in Altersteilzeit Stand: 30.04.2020	Haben Mitarbeiter in Altersteilzeit Anspruch auf Kug (Arbeits- und Freistellungsphase)?	<p>In der Arbeitsphase ja. Hier gilt zu beachten, dass derzeit nur die Hälfte der Arbeitszeit ausfallen kann, da ja die andere Hälfte für die Zukunft vorgearbeitet wird und in Zukunft keine Kurzarbeit entstehen kann.</p> <p>Fällt die Arbeitszeit in der Arbeitsphase des Blockmodells aufgrund der Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet. Fällt in einem Monat mehr als die Hälfte der im Blockmodell geschuldeten Arbeitszeit aus, kann der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall für die Freistellungsphase nacharbeiten. Einer Nacharbeit bedarf es nicht, wenn der Arbeitgeber Wertguthaben in entsprechendem Umfang einstellt. Wird während der Altersteilzeitarbeit Kug bezogen, hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem AtG in dem Umfang zu erbringen, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.</p> <p>In der Freistellungsphase besteht kein Anspruch auf Kug, da in der Arbeitsphase vorgearbeitet wurde.</p>
Schwerbehinderte Stand: 30.04.2020	Gibt es Besonderheiten hinsichtlich der Gewährung von Kug für Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte?	nein



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Betriebsinhaber Stand: 30.04.2020	Haben Inhaber eines Unternehmens Anspruch auf Kug?	Nein. Es handelt sich nicht um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.
Einmannbetriebe / „Soloselbständige“ / Inhaber Stand: 30.04.2020	Haben auch Einmannbetriebe die Möglichkeit auf Kug?	Nein, Anspruch auf Kug haben nur versicherungspflichtige Arbeitnehmer.
Selbständige mit freiwilliger Arbeitslosenversicherung Stand: 30.04.2020	Haben Selbständige einen Anspruch auf Kug, wenn sie in der Arbeitslosenversicherung freiwillig versichert sind?	Nein. Die freiwillige Arbeitslosenversicherung ist nur für den Fall der Arbeitslosigkeit gedacht, nicht für Kurzarbeitergeld.
Fremdgeschäftsführer Stand: 30.04.2020	Können Fremdgeschäftsführer Kug erhalten?	Grundsätzlich nicht, der Arbeitsausfall von Fremdgeschäftsführern ist in der Regel vermeidbar, da dieser Personenkreis für die Gewinnung neuer Kunden und Aufträge verantwortlich ist (Schadensminderungspflicht). <u>Bei einem unabwendbaren Ereignis kann auch dieser Personenkreis in die Kurzarbeit einbezogen werden</u>
Leitende Angestellte / angestellte Geschäftsführer Stand: 30.04.2020	Können leitende Angestellte von Kurzarbeit betroffen sein?	Das Unternehmen hat alle Anstrengungen zu unternehmen, um Kurzarbeit abzuwenden (Bsp.: Abbau von positivem Zeitguthaben der Mitarbeiter, Einsatz von Mitarbeitern in anderen Betriebsteilen). Wirtschaftlich unzumutbare Vorkehrungen zur Vermeidung von Arbeitsausfällen, wie z.B. das generelle Vorhalten von Personal in Dienstleistungsbetrieben, sind nicht einzufordern.
Geschäftsführende Gesellschafter Stand: 30.04.2020	Haben Geschäftsführer/in im Angestelltenverhältnis Anspruch auf Kug - wenn	Ja, sofern der Status als SV-pflichtiger AN durch die Krankenkasse anerkannt ist.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
	Sie zugleich anteilig (20%) Gesellschafter sind?	
Akquisiteure Stand: 30.04.2020	Können Akquisiteure Kug erhalten?	Grundsätzlich nicht, der Arbeitsausfall ist in der Regel vermeidbar, da dieser Personenkreis für die Gewinnung neuer Kunden und Aufträge verantwortlich ist (Schadensminderungspflicht). <u>Bei einem unabwendbaren Ereignis kann auch dieser Personenkreis in die Kurzarbeit einbezogen werden</u>
Auszubildende – Einstellung während Kug Stand: 30.04.2020	Kann ein Betrieb im laufenden Kug-Bezug Auszubildende einstellen?	Ja, ein Betrieb im laufenden Kug-Bezug kann Auszubildende einstellen.
Auszubildende – Anspruch Kug Stand: 26.03.2021	Haben Auszubildende einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	<p>Im Betrieb sollte alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Es wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung - die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.</p> <p>Wurde die Zahlung von Kurzarbeitergeld in einem Betrieb für einen Zeitraum von drei zusammenhängenden Monaten unterbrochen und liegen die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erneut vor (neuer Versicherungsfall), entsteht für den Auszubildenden ein neuer Anspruch auf Vergütungsfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. a BBiG. Kug kann in dem Fall erst nach Ablauf der 6-wöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gezahlt werden.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist ist zu beachten, dass die Frist nur an Tagen mit Ausbildungsausfall läuft. Berufsschultage werden in diese Frist nicht einberechnet, sondern verlängern diese. Während der Berufsschulzeiten liegt kein Ausbildungsausfall vor. Der Auszubildende hat für Berufsschulzeiten daher keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Nach 30 Ausfalltagen (bei einer 5-Tage-Woche) mit Anspruch auf Ausbildungsvergütung kann dem Auszubildenden Kurzarbeitergeld gezahlt werden, wenn die weiteren Voraussetzungen vorliegen.</p> <p>Darüber hinaus kann Kurzarbeitergeld ohne weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.</p>
<p>Auszubildende – Berücksichtigung in Listen Stand: 30.04.2020</p>	<p>Müssen Auszubildende in die Abrechnungsliste aufgenommen werden?</p>	<p>Sie sind nicht in der „Anzahl der Mitarbeiter“ enthalten, werden – soweit sie selbst Kurzarbeitergeld erhalten – aber in der Abrechnungsliste aufgeführt.</p>
<p>Mini-Jobber Stand: 30.04.2020</p>	<p>Können geringfügig Beschäftigte Kug erhalten?</p>	<p>Nein. Voraussetzung ist eine SV-pflichtige Beschäftigung. <u>Wichtig:</u> Minijobber zählen zur Erfüllung der Mindestanforderungen im Betrieb.</p>
<p>Midi-Jobber Stand: 30.04.2020</p>	<p>Können geringfügig Beschäftigte Kug erhalten?</p>	<p>Ja, Midi-Jobber können Kug beziehen, da sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.</p>
<p>Werksstudenten Stand: 30.04.2020</p>	<p>Ist die Gewährung von Kug möglich?</p>	<p>Kug ist nicht möglich. Werksstudenten zählen aber zur Gesamteinheit der Beschäftigten (10%).</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
sonstige Studenten Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug möglich?	Hier muss im Einzelfall geprüft werden, um welche Art des Beschäftigungsverhältnisses es sich handelt. Dies gilt für die Mindestanforderungen und die Gewährung von Kug.
Studenten - duales Studium Stand: 30.04.2020	Wie geht man mit Studierenden/Auszubildenden in einer dualen Ausbildung um	Es handelt sich um eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Es besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die ersten 6 Wochen (Lohnfortzahlung nach §19 BBiG). Dies gilt auch bei einem dualen Studium.
Volontäre Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug möglich?	Hier muss im Einzelfall geprüft werden um welche Art des Beschäftigungsverhältnisses es sich handelt, dies gilt für die Mindestanforderungen und die Gewährung von Kug.
Praktikanten Stand: 30.04.2020	Ist die Gewährung von Kug möglich?	Hier muss im Einzelfall geprüft werden. (Frage, ob Arbeitsleistung im Vordergrund steht)
Vereine / gemeinnützige Unternehmen Stand: 04.04.2022	Können gemeinnützige Vereine auch Kug erhalten?	Ja. Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch KITAS und Kulturschaffende wie Theater können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kug erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis vor. Tritt im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die AN ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden. Ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen ist grundsätzlich nur für solche Betriebe möglich, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind und damit wirtschaftlich tätig sind. Ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen ist daher gesondert zu prüfen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Betriebe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft Stand: 04.04.2022</p>	<p>Können Betriebe in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft Kurzarbeitergeld erhalten?</p>	<p>Kommunale Betriebe können für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter denselben - erleichterten - Voraussetzungen wie alle anderen Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen. Insoweit ist die Rechtsform des jeweiligen Betriebs, in dem ein Arbeitsausfall auftritt, nicht von Belang. Daher können auch öffentliche Betriebe mit wirtschaftlicher Zielsetzung für ihre sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen, wenn und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 95f. SGB III) im Übrigen vorliegen. Dies betrifft mit wirtschaftlicher Zielsetzung arbeitende Betriebe wie Flug- und Schiffshäfen, Messen, Veranstaltungs- und Kongresszentren, Bäder und Kultureinrichtungen. Es muss also ein erheblicher, vorübergehender und für den Betrieb nicht vermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen, dessen Ursache entweder in wirtschaftlichen Gründen oder in einem unabwendbaren Ereignis (z.B. in einer behördlichen Schließungsverfügung) liegen muss.</p> <p>Betriebe i.S. der Kug-Vorschriften sind zum Beispiel auch Verwaltungen jeder Art (Behörden), Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten. In diesem Sinne sind auch Kirchengemeinden/Kirchenverwaltungen Betriebe. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld an Kirchengemeinden/Kirchenverwaltungen aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses ist daher grundsätzlich möglich. Religionsgesellschaften sind Körperschaften des öffentlichen Rechtes (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 5 WRV).</p> <p>Ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen ist grundsätzlich nur für solche Betriebe des öffentlichen Rechts möglich, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind und damit wirtschaftlich tätig sind. Da Kirchengemeinden / Kirchenverwaltungen keine wirtschaftliche Zielsetzung haben, kann ein Arbeitsausfall nicht wirtschaftlich begründet sein. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Kirchengemeinden / Kirchenverwaltungen aus wirtschaftlichen Gründen ist daher ausgeschlossen.</p> <p>Grundsätzlich müssen für einen möglichen Anspruch auf Kurzarbeitergeld die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld nach den Vorschriften des SGB III vorliegen. Dazu gehört u.a. ein unvermeidbarer Arbeitsausfall mit Entgeltausfall. Ein Einnahmeausfall ist nicht zwingend mit einem Arbeitsausfall gleichzusetzen.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Außertariflich Beschäftigte Stand: 30.04.2020	Können auch außertariflich beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben?	Ein Arbeitsvertrag mit einem außertariflich beschäftigten AN schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange der/die AN sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist (Beitragsbemessungsgrenze beachten!).
Umschüler (Weiterbildung) Stand: 30.04.2020	Können Umschüler, die z.B. eine Ausbildungsgehalt und aufstockend Alg-W erhalten, auch Kug beziehen?	Die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kug sind während der Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld <u>nicht</u> erfüllt, <u>wenn</u> diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird.
Leistungserbringer im Gesundheitswesen Stand: 08.05.2020	Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach §§ 95ff. SGB III besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die bei Leistungserbringern versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Leistungserbringer im Gesundheitswesen können in folgende Gruppen zusammengefasst werden: <ul style="list-style-type: none"> • Vertragsärzte (Allgemeinmediziner, Fachärzte, Psychotherapeuten) • Vertragszahnärzte • Krankenhäuser (gehören zu den Leistungserbringern im Gesundheitswesen, allerdings hier kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, siehe Stichwort: Krankenhäuser/Privatekliniken) • Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen • Apotheken • Leistungserbringer von Heil- und Hilfsmitteln (z.B. Physio- oder Ergotherapeuten, Orthopädieschuhmacher) sonstige Leistungserbringer (z.B. Haushaltshilfen, Soziotherapie)



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Krankenhäuser/Privatkliniken Stand: 08.05.2020	Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	Kurzarbeitergeld an Krankenhäuser kann nicht gezahlt werden (Ausgleichszahlungen durch COVID19-Krankenhausentlastungsgesetz). <u>Reine Privatkliniken</u> haben keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen und können bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Kurzarbeitergeld erhalten.



Arbeitsunfähigkeit/Quarantäne/Infektionsschutzgesetz

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Arbeitsunfähigkeit Stand: 30.04.2020	Können arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer Kug erhalten?	Ja, auch arbeitsunfähig erkrankte AN haben einen Anspruch auf Kug, wenn die AU <u>während</u> des Bezuges von Kug eintritt und solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht. Die Kug-Leistungsfortzahlung durch die BA erfolgt für Tage mit Arbeitsausfall. Eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt für Tage, an denen der Arbeitnehmer ansonsten gearbeitet hätte.
Krankmeldung – <u>mit</u> Beginn der Kurzarbeit Stand:20.06.2020	Welche Fallgestaltung fällt hierunter?	<u>Sachverhalt:</u> Die Kurzarbeit wird anerkannt für den Zeitraum vom 01. März bis 30. Juni Erkrankung des Mitarbeiters <u>ab</u> dem 01. März <u>oder</u> später. <u>Beispiel:</u> Erkrankung ab 01.03.2020 Kug im Betrieb ab 15.03.2020 → erster Abrechnungsmonat vom 01.-31.03.2020 → Erkrankung <u>während</u> Kug <u>Lösung:</u> Kug-Leistungsfortzahlung durch die BA für Tage mit Arbeitsausfall, Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für Tage, an denen der Arbeitnehmer ansonsten gearbeitet hätte. <u>Hinweis:</u> Maßgebend ist der betriebliche Beginn der Kurzarbeit, nicht der individuelle des Arbeitnehmers.
Krankmeldung – <u>vor</u> Beginn der Kurzarbeit Stand:15.05.2020	Welche Fallgestaltung fällt hierunter?	<u>Sachverhalt:</u> Die Kurzarbeit wird anerkannt für den Zeitraum vom 01.03. bis 30.06., Erkrankung des Mitarbeiters beginnt <u>vor</u> dem 01.03. <u>Lösung:</u> Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber und/oder die Krankenkasse (Bei Kurzarbeit ist der AG gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld zu errechnen und mit der Entgeltabrechnung des Beschäftigten auszuzahlen. Die Krankenkasse des AN erstattet dem AG auf Antrag das verauslagte Krankengeld) <u>Hinweis:</u> Maßgebend ist der betriebliche Beginn der Kurzarbeit, nicht der individuelle des Arbeitnehmers.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Arbeitsunfähigkeit – Covid19 Stand: 30.04.2020	Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig erkrankt.	Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von 6 Wochen (§ 3 EntgFG). Nach diesem Zeitraum haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld. <u>Eine Prüfung von vorrangigen Ansprüchen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) bleibt vorbehalten.</u>
„ Kug Krank “ (in Abrechnungsliste) Stand: 30.04.2020	Was genau ist mit Kug-Krank (in der Abrechnungsliste) gemeint?	<u>Variante 1:</u> Kug -Krank ist die Bezeichnung der Stunden, an denen Kurzarbeit geplant, der Arbeitnehmer jedoch erkrankt war. Die Lohnfortzahlung wird in Höhe Kug gezahlt. <u>Variante 2:</u> Anteilig bis Krankengeldbezug, wenn im Monat noch nicht im Krankengeldbezug (Bsp: 18.03.2020 Beginn Krankengeld = Erfassung in Abrechnungsliste bis einschl. 17.03.2020) <u>Variante 3:</u> kompletter Monat im Krankengeldbezug = keine Erfassung in Liste
Arbeitsunfähigkeit – Arbeitnehmer auf 100% Kug Stand: 30.04.2020	Wie ist mit Arbeitgebern umzugehen, die ihre kranken AN zu 100% auf Kug setzen?	Lage und Verteilung bestimmt der Arbeitgeber mit der Betriebsvertretung. Die Ausfallquoten müssen jedoch plausibel sein
Quarantäne – Verdacht auf Infektion Stand: 30.04.2020	Mehrere Verdachtsfälle im Betrieb unter Quarantäne - Produktionstätigkeit kann nicht aufrechterhalten werden, Kug möglich?	Sofern kurzfristig kein Ersatz für die ausgefallenen Beschäftigten beschafft werden kann, kann bei Vorliegen der Voraussetzungen Kug gewährt werden.
Arbeitsunfähigkeit und Urlaub Stand: 30.04.2020	Wann ist Resturlaub aus dem Vorjahr abzubauen, wenn sich der Arbeitnehmer <u>nach</u> Kenntnis Kug zunächst krank meldet?	Der Resturlaub ist nach der Genesung abzubauen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Tätigkeitsausfall aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) Stand: 30.04.2020</p>	<p>Wie sind die Auswirkungen bei einem Tätigkeitsverbot?</p>	<p>Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt und einen Verdienstaufschlag erleidet, ohne krank zu sein, erhält grundsätzlich eine Entschädigung (§ 56 IfSG) In NRW sind die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) für die Entschädigung je nach dem Sitz der Betriebsstätte zuständig.</p> <p>Link LVR Entschädigung bei Quarantäne oder Tätigkeitsverbot: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp</p> <p>http://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_56.html</p>
<p>Quarantäne – am ersten Tag der Kurzarbeit Stand: 30.04.2020</p>	<p>Ein Arbeitnehmer geht am ersten Tag der Kurzarbeit in Quarantäne. Kann der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer Kug erhalten?</p>	<p>Nein, der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Wenn bereits Kug gezahlt worden ist, kann ein Erstattungsanspruch gegen den Landschaftsverband entstehen. (§§30,56 IfSG)</p>
<p>Quarantäne – Arbeitnehmer/in im Ausland Stand: 30.04.2020</p>	<p>Wie verhält es sich mit Personen, die nicht wieder einreisen dürfen, da sie im Urlaub in Quarantäne sind? Können diese Kug erhalten, wenn z.B. die Abteilung schließen muss?</p>	<p>Nein. Bei Quarantäne ist ggf. der Landschaftsverband Westfalen Lippe zuständig. Link des LVR zur Entschädigung bei Quarantäne oder Tätigkeitsverbot: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp</p>



Bemessung/Aufstockung

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Soll-Entgelt Stand: 30.04.2020	Wie wird das Soll-Entgelt ermittelt?	Das Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der AN ohne den Arbeitsausfall (ohne Berücksichtigung von Entgelt für Mehrarbeit und Einmalzahlungen) bei Vollarbeit im Monat erzielt hätte. In der Regel ist dies das vereinbarte Gehalt oder der Stundenlohn für die Monatsarbeitszeit. Detaillierte Informationen finden Sie in den Hinweisen zum Antragsverfahren bei Kurzarbeitergeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf
Ist-Entgelt Stand: 30.04.2020	Wie wird das Ist-Entgelt berechnet?	Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Monat tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich Entgelt für Mehrarbeit). Detaillierte Informationen finden Sie in den Hinweisen zum Antragsverfahren bei Kurzarbeitergeld: https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf
Vergütungsbestandteile Stand: 30.04.2020	Welche „gängigen“ Vergütungsbestandteile gibt es und welche gilt es zu berücksichtigen?	Übersicht zur Prüfung der Bemessung des Soll- und Ist-Entgelts mit „gängigen“ Vergütungsbestandteilen:  210625_Lohnbestandteile.docx
Soll-Entgelt nicht ermittelbar Stand: 10.11.2020	Wie ist zu verfahren, wenn das Soll-Entgelt nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ermittelt werden kann (wenn die	Ist es in Ausnahmefällen nicht möglich das Soll-Entgelt mit hinreichender Sicherheit zu bestimmen (z.B. bei Personen, deren Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
	Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt, z.B. bei Akkordlohn) oder wenn das Sollentgelt schwankt (z.B. bei Provisionen)?	Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt), ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das der/die Arbeitnehmer/in in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls – vermindert um Entgelt für Mehrarbeit – durchschnittlich erzielt hat.
Anwesenheitsprämie Stand: 30.04.2020	Der Arbeitnehmer erhält im lfd. Monat eine Anwesenheitsprämie, die jedoch erst im Folgemonat ausgezahlt wird. Wie wird diese Prämie berücksichtigt?	Enthält das zugeflossene Arbeitsentgelt Bruttolohnbestandteile, die einem anderen Lohnabrechnungszeitraum als dem aktuellen Kalendermonat zuzuordnen sind (z.B. Nachzahlungen aus einer unrichtigen Lohnabrechnung), sind diese Lohnbestandteile bei der Ermittlung des Ist-Entgelts in diesem Kalendermonat nicht zu berücksichtigen. Das gilt jedoch nicht, wenn üblicherweise z.B. im Vormonat erarbeitete variable Lohnbestandteile erst mit der nächsten Lohnabrechnung dem Arbeitnehmer zufließen. Maßgebend ist daher das "allein nach den tatsächlichen Umständen entsprechend dem Verständnis der Arbeitsvertragsparteien ohne Versehen oder Rechenfehler abgerechnete und zugeflossene Entgelt" (BSG vom 23.11.1988 – Rar 38/87).
Aufstockung – freiwillig Stand: 30.04.2020	Wenn der AG das Kug freiwillig aufstockt (auf 80% oder 100%), muss er für die Differenz dann SV-Beiträge zahlen?	Ansprechpartner ist hier der Beitragseinzug.
Aufstockungsbeträge - tarifvertraglich geregelt Stand: 30.04.2020	Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?	Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.
Dienstwagen Stand: 30.04.2020	Wie ist mit dem geldwerten Vorteil eines Dienstkraftwagens umzugehen?	Der geldwerte Vorteil ist sowohl im Soll- als auch im Ist-Entgelt in voller Höhe zu berücksichtigen.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Einmalzahlung als ratierliche Zahlung Stand: 30.04.2020	Wie wirkt sich eine als ratierlich umgewandelte Einmalzahlung auf den Anspruch auf Kug aus?	Da es sich mit der Umwandlung um eine sozialversicherungspflichtige monatliche Leistung handelt, fließt sie sowohl in das Soll- als auch in das Istentgelt ein. Für diese Umwandlung muss zwingend eine Rechtsgrundlage vorhanden sein (z. B. Tarifvertrag).
Fahrtkosten Stand: 30.04.2020	Wie wirken sich Fahrtkosten (z.B. bei Vertriebsmitarbeitern) auf die Berechnung Kug aus?	Fahrtkosten wirken sich nicht aus, sind in der Regel sozialversicherungsfrei.
Grundlohn + Stundenlohn Stand: 30.04.2020	AG zahlt sowohl <u>festen Grundlohn als auch fixen Stundenlohn</u> . Wie ist damit umzugehen?	Zur Berechnung des Sollentgelts werden beide Entgeltbestandteile herangezogen
Lohnerhöhung – vorher vereinbart Stand: 30.04.2020	Sind generelle Lohnerhöhungen, die vorher schon vereinbart wurden, während Kug möglich?	Ja. Wenn es früher <u>schriftlich</u> vereinbart war und nicht wegen der Kurzarbeit erfolgt. Rückwirkende Gehaltsabrechnungen für bereits abgerechnete Zeiträume sind nicht zu berücksichtigen.
Provision – Bemessung des Kug und Steuerpflicht Stand: 30.04.2020	Wie werden Provisionen bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?	<p>Laufende Provisionen sind steuer- und sozialversicherungspflichtig und damit sowohl im Soll- als auch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen, einmalige Provisionen hingegen nicht. Als Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit zu berücksichtigen.</p> <p>Arbeitsentgelte, die einmalig gezahlt werden, sind nicht zu berücksichtigen. Beim Begriff des „erzielten Arbeitsentgelts“ gilt die Maßgabe, dass das in dem Kalendermonat zugeflossene Arbeitsentgelt, das dem tatsächlichen Lohnniveau des Kug-Beziehers entspricht, zugrunde zu legen ist. Enthält das zugeflossene Arbeitsentgelt Bruttolohnbestandteile, die einem anderen Lohnabrechnungszeitraum als dem aktuellen Kalendermonat zuzuordnen sind (z.B. Nachzahlungen aus einer unrichtigen Lohnabrechnung), sind</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		diese Lohnbestandteile bei der Ermittlung des Ist-Entgelts in diesem Kalendermonat nicht zu berücksichtigen. Das gilt jedoch nicht, wenn üblicherweise z.B. im Vormonat erarbeitete variable Lohnbestandteile erst mit der nächsten Lohnabrechnung dem Arbeitnehmer zufließen. Maßgebend ist daher das "allein nach den tatsächlichen Umständen entsprechend dem Verständnis der Arbeitsvertragsparteien ohne Versehen oder Rechenfehler abgerechnete und zugeflossene Entgelt" (BSG vom 23.11.1988 – Rar 38/87).
Provisionen – Fixum / durchschnittliches Gehalt Stand: 30.04.2020	Wird Kug vom Fixum oder vom durchschnittlichen Gehalt mit Provision berechnet?	Bei nicht hinreichend bestimmbarem Sollentgelt wie Provision kann der Durchschnitt der letzten drei Monate zu Grunde gelegt werden. Beim Istentgelt wird Kug immer auf den tatsächlichen Monat berechnet.
Provision aus den Vormonaten Stand: 30.04.2020	Darf der Betrieb für Vertriebler noch Provision (aus Verkäufen der Vormonate) abrechnen, wenn für diese im gleichen Monat Kug beantragt wird?	Enthält das zugeflossene Arbeitsentgelt Bruttolohnbestandteile, die einem anderen Lohnabrechnungszeitraum als dem aktuellen Kalendermonat zuzuordnen sind (z.B. Nachzahlungen aus einer unrichtigen Lohnabrechnung), sind diese Lohnbestandteile bei der Ermittlung des Ist-Entgelts in diesem Kalendermonat nicht zu berücksichtigen.
Sonderzahlungen Stand: 30.04.2020	Können während der Kurzarbeit weiterhin Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld und Boni aufgrund der Arbeitsleistung aus dem letzten Jahr regulär ausgezahlt werden?	Ja
Sonderzahlungen – Umwandlung Stand: 30.04.2020	In der Metall- und Elektroindustrie wurde ein Tarifvertrag Zukunft in Arbeit 2020 (TV ZiA 2020) abgeschlossen.	Der Tarifvertrag enthält eine Regelung, dass durch freiwillige Betriebsvereinbarung während der Laufzeit des TV vereinbart werden kann, dass anstelle der Sonderzahlungen von zusätzlicher Urlaubsvergütung bzw. einer Jahressonderzahlung das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) im Falle von Kurzarbeit entsprechend rätierlich zu erhöhen ist. Dies kann nach der tariflichen Regelung mit Wirkung ab dem ersten Tag der Kurzarbeit vereinbart werden.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		Um die wirtschaftlichen Folgen der aktuellen Sondersituation für Betriebe und Beschäftigte zu mildern, sind die genannten gezwölfte Sonderzahlungen bei der Ermittlung des Bruttoarbeitsentgelts (Soll- und ggf. Ist-Entgelt) nach § 106 SGB III befristet bis 31.12.2020 zu berücksichtigen. <u>Gleiche tarifliche Regelungen anderer Wirtschaftszweige sind analog zu behandeln.</u>
Sonderzahlungen – IG Metall Stand: 30.04.2020	Die IG Metall bewirbt, dass die auf alle Monate verteilte Auszahlung von Weihnachts-/Urlaubsgeld die Bemessungsgrundlage von Kug positiv beeinflusst. Ist das richtig und kann dies in diesem Fall auch jetzt noch nachträglich von den Betrieben so geregelt werden?	Alles, was nicht den Charakter von Einmalzahlungen hat, wird in die Berechnung mit aufgenommen, wobei sich dies eher nachteilig auswirkt, als zum Vorteil. Durch die Erhöhung von Soll und Istentgelt kommt es aufgrund der Progression zu höheren fiktiven Abzügen, was den Kug-Auszahlungsbetrag minimiert Diese Tabelle ist im Internet aufrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KuG51-Tabelle-2016_ba015003.pdf
Sonderzulage Stand: 30.04.2020	Werden Sonderzulagen bei der Bemessung berücksichtigt?	Handelt es sich bei der Sonderzulage um eine regelmäßige Zulage (z. B. Schmutzzulage), ist sie sozialversicherungspflichtig und im Soll- wie Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Handelt es sich um eine Einmalzahlung, so ist sie weder im Soll- noch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.
Überstundenvergütung – pauschaliert Stand: 30.04.2020	Wie ist eine pauschalierte Überstundenvergütung zu berücksichtigen, die der AN auch dann erhält, wenn er faktisch keine Überstunden leistet (Urlaub, Krankheit)?	Die Überstundenvergütung ist wie bei einer regelmäßigen sozialversicherungspflichtigen Zulage im Soll- und Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Hinweis: Sollte der Arbeitnehmer tatsächlich Überstunden leisten, sind diese zusätzlich beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen.
Urlaubsgeld Stand: 30.04.2020	Wie wird Urlaubsgeld berücksichtigt?	Zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltungen sind <u>Einmalzahlungen</u> und werden nicht berücksichtigt.



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Variable Vergütungsbestandteile / Provision Stand: 30.04.2020	Was ist in den Fällen, in denen neben einem verstetigten Monatsentgelt variable Zulagen/Zuschläge gezahlt werden?	In den Fällen, in denen neben einem verstetigten Monatsentgelt variable Zulagen/Zuschläge gezahlt werden, ist festzustellen, in welcher Höhe variable Entgeltanteile im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Kann die Höhe der Zulagen oder Zuschläge, die im laufenden Kalendermonat angefallen wären, nicht ermittelt werden, bestehen keine Bedenken, wenn ausnahmsweise auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes zurückgegriffen und das Soll-Entgelt entsprechend erhöht wird. Dieser Wert ist dann für die gesamte Dauer des Kug-Bezuges zu berücksichtigen
Vermögenswirksame Leistungen Stand: 30.04.2020	Wie werden Vermögenswirksame Leistungen (VL) berücksichtigt?	Vermögenswirksame Leistungen sind steuer- und sozialversicherungspflichtig und somit im Soll- und Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Sie können entsprechend dem Arbeitsausfall reduziert werden oder weiter in voller Höhe weitergezahlt werden. Die Entscheidung obliegt dem Betrieb.
Wechselschicht Stand: 30.04.2020	Ein Arbeitgeber beschäftigt Mitarbeiter in Wechselschicht (im wöchentlichen Wechsel Früh- und Spätschicht). Wie wird das Sollentgelt berechnet?	Es wird hier der tatsächliche Monat betrachtet. Die Einsatzplanung für den betreffenden Monat ist maßgeblich.
Weihnachtsgeld Stand: 30.04.2020	Wie wird Weihnachtsgeld berücksichtigt?	Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine Einmalzahlung und wird nicht berücksichtigt. Bei ratierlicher Zahlung von Weihnachtsgeld ist dieses im Sollentgelt und im Ist-Entgelt zu berücksichtigen
zusätzliche Altersvorsorge (VBL, ZKW etc.) Stand: 20.08.2020	Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird grundsätzlich vom Gesamt-Brutto ausgegangen. Aus verschiedenen Tarifverträgen ist eine zusätzliche AI-	Für das Sollentgelt wird das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt zugrunde gelegt. Für die Entgeltumwandlung bei Direktversicherung gilt: Die für die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie Pensionskasse,



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
	<p>tersversorgung (VBL, ZKW o.ä.) vorgesehen, weitere Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung sind einzelvertraglich möglich. Aus dieser (Pflicht-)Versicherung heraus ergeben sich u.a. sozialversicherungspflichtige Entgelte, die in der Arbeitslosenversicherung der Beitragspflicht unterliegen. Ist bei der Berechnung des Kug das Gesamt-Brutto oder das Sozialversicherungspflichtige (AV) Bruttoentgelt zu betrachten?</p>	<p>Pensionsfonds und Direktversicherung verwendeten Entgeltbestandteile sind bis zu einem Betrag in Höhe von 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten kein Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV). Diese Entgeltbestandteile sind somit weder im Soll- noch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.</p>
<p>Zuschläge: Steuerfreie Sonntags- und Nachtzuschläge (feste) Stand: 23.07.2020</p>	<p>Wie verhält es sich mit monatlich festen steuerfreien Sonntags- und Nachtzuschlägen?</p>	<p>Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sind grundsätzlich Teil des Soll-Entgelts, auch wenn sie im Steuer- und Sozialversicherungsrecht teilweise unterschiedlich behandelt werden. In der Sozialversicherung handelt es sich nur dann um beitragsfreies Arbeitsentgelt, soweit der Grundlohn 25 Euro je Stunde nicht übersteigt. Der geringe Betrag in der Sozialversicherung führt dazu, dass beitragspflichtiges Arbeitsentgelt - trotz eines komplett steuerfreien Zuschlags - vorliegen kann. Soweit es sich um beitragspflichtige Zuschläge handelt, werden diese beim Soll-Entgelt und Ist-Entgelt für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt.</p>



Sozialversicherung/Steuer

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Gesetzliche Sozialversicherung – Sozialversicherung der Kurzarbeiter Stand: 04.04.2022	Wer zahlt die SV-Beiträge?	Solange Bezieher von Kug noch Arbeitsentgelt von ihrem Arbeitgeber erhalten, sind/bleiben sie in der gesetzlichen Sozialversicherung versichert. Soweit sie Arbeitsentgeltsausfälle haben (das Arbeitsentgelt kann auch vollständig ausfallen), setzt die Sozialversicherung der Kurzarbeiter ein. Der Sozialversicherungsbeitrag muss auch weiterhin – mit dem Lohn – vom Arbeitgeber abgeführt werden (d.h. der volle Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung). Sie erhalten als Arbeitgeber jedoch <u>die volle Erstattung der gezahlten Beiträge</u> - rückwirkend ab 01. März 2020 bis Ende 2021, danach bis zum 31.03.2022 zur Hälfte. Ab April 2022 ist keine Erstattung der vom AG weiterhin zu entrichtenden zusätzlichen Beiträgen vorgesehen.
Azubis – Sozialversicherung Stand: 30.04.2020	Wie erfolgt bei Auszubildenden die Berechnung des Kug, wenn die Ausbildungsvergütung 325,-€ nicht übersteigt?	Die Auszubildenden gehören zu den Geringverdienern und unterliegen der Sozialversicherungspflicht, selbst wenn die Ausbildungsvergütung 325 Euro nicht übersteigt. Bei Geringverdienern, also Beschäftigten, die sich in einer Berufsausbildung befinden und deren monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nicht über 325 Euro liegt, muss der Arbeitgeber <u>den gesamten Sozialversicherungsbeitrag</u> zahlen. Er muss auch den Arbeitnehmeranteil übernehmen und darf diesen in keinem Fall von Ihrem Entgelt einbehalten. Diese Tabelle zur Berechnung ist im Internet aufrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/KuG51-Tabelle-2016_ba015003.pdf
Sozialversicherungs-Erstattung – Berechnung Stand: 30.04.2020	Wie erfolgt die Berechnung der Sozialversicherungs-Erstattung?	Die Berechnung der Sozialversicherungs-Erstattung ergibt sich wie folgt: (Gesamtsumme Sollentgelt abzüglich Gesamtsumme Ist-Entgelt) * 80 % * (SV-Pauschale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in abzüglich Beitragssatz Arbeitslosenversicherung = 20 % x 2 abzüglich 2,4 % = 37,6 %).



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Sozialversicherungsbeiträge – Zusatzbeiträge KV Stand: 30.04.2020	In welcher Höhe erfolgen Erstattungen (pauschal oder in tatsächlicher Höhe)?	Es gibt seitens der BA eine pauschale Erstattung, unabhängig von dem tatsächlichen Betrag.
Sozialversicherungsbeiträge – zusätzlicher Antrag auf Erstattung Stand: 30.04.2020	Muss der AG einen <u>zusätzlichen</u> Antrag auf die Erstattung der SV-Beiträge stellen oder erfolgt dies automatisch?	Es wird <u>ein</u> Antrag gestellt, der die beiden Leistungen berücksichtigt.
Versorgungswerke der Kammerberufe Stand: 30.04.2020	Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten und andere Berufsgruppen sind von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit. Sind sie während Kug zudem von den KV Beitragszahlungen an das Versorgungswerk befreit?	Ansprechpartner für diese Frage sind die Versorgungswerke der Kammerberufe.
Lohnsteuer / Einkommenssteuer Stand: 30.04.2020	Ist Kug steuerpflichtig?	Kug ist gem. § 3 Nr. 2 EStG steuerfrei. Es unterliegt dem Progressionsvorbehalt, wird vom AG auf der elektronischen Lohnsteuerkarte / Lohnsteuerbescheinigung eingetragen. Der Progressionsvorbehalt wird vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung oder bei der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt.
Arbeitslosigkeit nach Kug Stand: 30.04.2020	Wie erfolgt die Bemessung des Arbeitslosengeldes, wenn der Arbeitnehmer nach Kug in die Arbeitslosigkeit geht?	Es ergeben sich grundsätzlich keine Nachteile. Für die Bemessung des Alg wird das Entgelt bescheinigt, was der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.



weitere Förderungen/Leistungen (Auswirkung von...)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Soforthilfen Stand: 30.04.2020	Wo kann man sich über Soforthilfen des Bundes und der einzelnen Bundesländer informieren, die finanzielle Auswirkungen während der Corona-Pandemie abfedern sollen?	 200331_Übersicht_Soforthilfeprogramm
Wirtschaftshilfen – außerordentliche Wirtschaftshilfe für November 2020 („Novemberhilfe“) Stand: 07.12.2020	Werden diese Leistungen auf Entschädigung auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?	Betriebe, die im November 2020 aufgrund von Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen müssen, können eine außerordentliche Wirtschaftshilfe („Novemberhilfe“) erhalten. Sie können für November 2020 weiterhin Kurzarbeitergeld für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Informationen zur Anrechnung von Kurzarbeitergeld erhalten Arbeitgeber auf der Seite des Bundesfinanzministeriums.
Insolvenzgeld Stand: 30.04.2020	Kann Kug nach Antragsstellung eines Insolvenzgeldantrages weitergewährt werden?	Kurzarbeitergeld kann auch nach der Stellung eines Insolvenzantrages weitergewährt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen weiterhin vorliegen. Die Erstattung der Sozialversicherung ist in solchen Fällen nicht möglich. Eine Neubewertung kann in diesen Fällen jedoch hinsichtlich der vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalles nach § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III erforderlich sein.
Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) Stand: 30.04.2020	Gewährung im Rahmen der Beschäftigtenförderung (Qualifizierungschancengesetz - QCG)	Laut Fachlicher Weisung schließt der Anspruch auf Kug die Gewährung von AEZ aus, da der Arbeitsausfall vorrangig nicht weiterbildungsbedingt ist, sondern auf wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen beruht. Dies würde in den Fällen greifen, wo eine 100%ige Freistellung zur Teilnahme an der



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		<p>Weiterbildung gegeben ist, so dass für diese Arbeitnehmer kein Kug gezahlt wird. <u>In der aktuellen Situation gibt es aber verschiedene Fallgestaltungen, die es zu beachten gilt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer nimmt an einer Weiterbildung teil, die auch in alternativer Form durchgeführt wird und für die er zu 100% freigestellt ist → AEZ in voller Höhe keine Möglichkeit für Kug. • Arbeitnehmer nimmt an einer Weiterbildung teil, die nicht in alternativer Form durchgeführt werden kann, so dass keine Freistellung erfolgt und er weiter im Unternehmen / Betrieb beschäftigt wird → AEZ ist aufgrund fehlender Teilnahme einzustellen, für den Unterbrechungszeitraum besteht die Möglichkeit, Kug zu gewähren • Arbeitnehmer nimmt an einer Weiterbildung teil, für die nur eine anteilige Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgt → AEZ wird für den weiterbildungsbedingten Ausfall weitergezahlt, für die Arbeitsstunden, die im Unternehmen / Betrieb zu leisten wären, könnte Kug gewährt werden <p>Anmerkung: dies würde auch dem oben genannten Grundsatz nicht widersprechen, da der Anspruch auf Kug sich auf Zeiten bezieht, die außerhalb der Weiterbildung liegen.</p> <p><u>Hinweis:</u> Im Rahmen der Nachweisführung haben Arbeitgeber speziell die Tage einzutragen, in den die Arbeitnehmer an einer Maßnahme teilnehmen, um so die nicht berücksichtigten Stunden deutlich zu machen. Die Entscheidung, ab wann AEZ einzustellen / zu unterbrechen ist, hat ausschließlich durch die Vermittlung (=den AG-S) zu erfolgen wenn Kenntnis darüber vorliegt, dass die Maßnahme entweder nicht weitergeführt, abgebrochen oder unterbrochen wird.</p>
<p>Eingliederungszuschuss (EGZ) Stand: 30.04.2020</p>	<p>Ist Kug auch für Personen möglich, die aktuell per EGZ gefördert werden?</p>	<p>Kurzarbeitergeld stellt kein Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV dar. Erhält der AN neben Kurzarbeitergeld auch Arbeitsentgelt, ist die Gewährung eines EGZ nicht ausgeschlossen. Bemessungsgrundlage ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt. Bedeutet: Kurzarbeit + Arbeitsentgelt = Eingliederungszuschuss auf Basis des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgeltes.</p>



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
		Der Arbeitgeber muss den Bereich, der EGZ zahlt, informieren.
Einstiegsqualifizierung (EQ) Stand: 30.04.2020	Haben auch EQ-ler (in einer Sozialversicherungspflichtigen EQ) Anspruch auf Kug?	EQ-ler sind mit Auszubildenden gleichzusetzen.
Weiterbildung (während Kug) Stand: 30.04.2020	Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?	Arbeitnehmer können durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden. Hier ist an den/die Hauptbetreuer/in zu verweisen.
Weiterbildung vor Kug begonnen Stand: 30.04.2020	Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?	Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kug für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht.
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG) Stand: 30.04.2020	AG möchte wissen ob während Kug auch MAG möglich wäre (Probearbeit)	Nur nach Genehmigung durch die Vermittlung.
Teilhabechancengesetz/ § 16e SStGB II und nach § 16i SGB II - Förderhöhe 100% Stand: 30.04.2020	Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für diese Personen?	Es besteht kein Anspruch auf Kug, da Personen in einer nach § 16e SStGB II und nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung mangels Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Sie zählen aber zu der Beschäftigtenanzahl im Betrieb.(Mindestanfordernisse)



Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
<p>Wechsel Saison-Kug in Kug Stand: 30.04.2020</p>	<p>Ist bei einem Wechsel zwischen Kug und S-Kug eine neue Anzeige erforderlich?</p>	<p>Für den Kug-Bezug ist keine neue Anzeige erforderlich, sofern dieser Kug-Bezug den ursprünglich bewilligten Kug-Zeitraum einbezieht. Dies ist dann der Fall, wenn außerhalb der Schlechtwetterzeit bereits kurzgearbeitet wurde. Dies liegt beispielsweise vor, wenn Kug für den Zeitraum 01.08.2019 bis 31.07.2020 bewilligt wurde. Eine Anzeige ist dagegen erforderlich, <u>wenn nur Saison-Kug gezahlt wurde</u>. Dies liegt beispielsweise vor, wenn lediglich für den Zeitraum vom 01.12.2019 bis 31.03.2020 Saison-Kug gezahlt wurde und ab 01.04.2020 Kug benötigt wird. In diesen Fällen wurden die Voraussetzungen für Kug nach §§ 95 ff. SGB III noch nicht geprüft. Hier muss eine Anzeige zum Kug ab dem 01.04.2020 erfolgen.</p>
<p>Rentenanspruch Stand: 30.04.2020</p>	<p>Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?</p>	<p>Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantwortet die Deutsche Rentenversicherung. (Servicetelefon unter 0800 1000 480 70)</p>



(Fach-)Verfahren

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Stichwort:	Frage/Detailbeschreibung:	Antwort:
Kug-Stammnummer Stand: 30.04.2020	Wann wird eine Kug-Vorgangsnummer generiert? Wo kann man diese Kug-Nummer finden?	Dem Betrieb wird die Kug-Stammnummer mit dem Anerkennungsbescheid bekanntgegeben.
Kug-Stammnummer Stand: 30.04.2020	Gibt es eine allgemeine Nummer, die man für die Lohnabrechnung vorläufig eingeben kann?	Nein.



Erklärvideos

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

So beantragen Sie Kurzarbeitergeld:

Das Video erklärt Ihnen als Arbeitgeber im ersten Teil, in welchen Fällen Ihre Beschäftigten Kurzarbeitergeld erhalten können. Im zweiten Teil erfahren Sie, wie Sie Kurzarbeitergeld anzeigen sowie beantragen können und wie die Leistung berechnet wird. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeiter-geld-video>

Lernprogramme– BA Lernwelt (intern):

Nutzungsmöglichkeit der – BA Lernwelt (extern): Bitte kopieren Sie sich den jeweiligen Link in den Mozilla Firefox-Browser. Das Lernprogramm startet dann. (Über direktes anklicken funktionieren die Verlinkungen nicht, ebenfalls nicht über "Steuerung + kopieren/Steuerung + einfügen")

Kurzarbeitergeld – Wer, wann und wie viel? In diesem Lernprogramm lernen Sie die wesentlichen Grundlagen zum Kurzarbeitergeld kennen. Wer hat einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld? Wann und in welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld überhaupt gezahlt? Hier erfahren Sie alle wesentlichen Voraussetzungen zum Kurzarbeitergeld. Link: <https://ba-lernwelt.learningslides.de/aa/10498/1mSrZFin9iRo8YIDF2nsimT2mKQvnREu>

Kurzarbeitergeld – Alles Wesentliche im Zuge COVID-19 Hier erfahren Sie alles rund um das Thema Kurzarbeitergeld und den wesentlichen Änderungen im Kontext COVID-19. Link: <https://ba-lernwelt.learningslides.de/aa/10555/pRAx6AgtQKMxywQsRDB6BQ8pmYXCVCl6>

Kurzarbeitergeld – Anzeigeverfahren Hier erfahren Sie alles Wesentliche rund um das Anzeigeverfahren Kurzarbeitergeld. Anzeigeverfahren? Welche Regelungen sind hier zu beachten? Welche Fragen können im Rahmen des Anzeigeverfahrens auf mich zukommen? Sind Besonderheiten zu berücksichtigen? Antworten auf diese und weitere Fragen erhalten Sie in diesem Lernprogramm: <https://ba-lernwelt.learningslides.de/aa/10523/zl6SSxBckmByP0sjJw8147ks5gXhDoyf>

Lernvideos bei YouTube:

Lernvideo eServices Arbeitgeberleistung: Kurzarbeitergeld Teil 1 - Voraussetzungen: <https://www.youtube.com/watch?v=GZnn1Ra1Jxs>

Lernvideo eServices Arbeitgeberleistung: Kurzarbeitergeld Teil 2 - Verfahren: <https://www.youtube.com/watch?v=gRopyp-PEU>

Lernvideo eServices Anzeige auf Arbeitsausfall ONLINE: <https://www.youtube.com/watch?v=tEbyPHR7BG0>

Lernvideo eServices Kurzarbeit Antrag & Abrechnungsliste ONLINE: <https://www.youtube.com/watch?v=R8PN1nwUoMo>



So können Sie Dokumente einreichen beziehungsweise nachreichen

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Zugangsmöglichkeiten	
postalisch	Sie können Ihre Unterlagen postalisch an die Anschrift Ihrer Agentur für Arbeit senden. Die für Sie zuständige Dienststelle finden Sie über die Dienststellensuche auf der Homepage der BA.
per E-Mail	Die E-Mail-Adresse kann der untenstehenden Übersicht der KIA-Teams in NRW entnommen werden
eServices	Wenn Sie bereits einen Account für unsere eServices haben, können Sie Ihre Anzeige und Ihren Antrag direkt online ausfüllen und abschicken sowie Dokumente nachreichen.
Kurzarbeit-App	Die Kurzarbeit-App finden Sie über Google Play oder den App Store . Darüber können Sie Ihre Unterlagen bequem <ul style="list-style-type: none">- per Handy scannen oder fotografieren und- als PDF oder Bilddatei hochladen.
Upload-Service	Über den Upload-Service können Sie Ihre Dokumente ohne Anmeldung direkt online hochladen: <ul style="list-style-type: none">- Schneller Upload der ausgefüllten Dokumente- Automatische Übermittlung an die Agentur für Arbeit- Persönliche Unterschrift ist zwingend erforderlich – keine Nutzung der elektronischen Signatur möglich!- Maximale Dateigröße: 9 MB- Zugelassene Formate: JPG, JPEG, PNG, BMP, PDF, DOC, DOCX, ODT



Übersicht der KIA-Teams in Nordrhein-Westfalen

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Zuständig für Arbeitgeber mit Betriebssitz in den Agenturbezirken:	Operativer Service:	KIA-Team:	E-Mail-Adresse:
311 Aachen-Düren 325 Brühl 365 Mönchengladbach	Aachen-Düren	031	Aachen-Dueren.031-OS@arbeitsagentur.de
317 Bielefeld 353 Herford	Bielefeld	031	Bielefeld.031-OS@arbeitsagentur.de
333 Detmold 373 Paderborn 383 Meschede-Soest		032	Bielefeld.032-OS@arbeitsagentur.de
321 Bochum 375 Recklinghausen	Bochum	031	Bochum.031-OS@arbeitsagentur.de
327 Coesfeld 367 Ahlen-Münster 377 Rheine		032	Bochum.032-OS@arbeitsagentur.de



Zuständig für Arbeitgeber mit Betriebssitz in den Agenturbezirken:	Operativer Service:	KIA-Team:	E-Mail-Adresse:
333 Dortmund 351 Hamm	Dortmund	031	Dortmund.031-OS@arbeitsagentur.de
347 Hagen 355 Iserlohn 381 Siegen		032	Dortmund.032-OS@arbeitsagentur.de
337 Düsseldorf 361 Krefeld	Düsseldorf	031	Duesseldorf.031-OS@arbeitsagentur.de
364 Mettmann 391 Solingen-Wuppertal		032	Duesseldorf.032-OS@arbeitsagentur.de
341 Duisburg 343 Essen 345 Gelsenkirchen 371 Oberhausen 387 Wesel	Essen	031	Essen.031-OS@arbeitsagentur.de
315 Bergisch Gladbach 323 Bonn 357 Köln	Köln	031	Koeln.031-OS@arbeitsagentur.de



Telefonnummern

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Erreichbarkeit der Agenturen für Arbeit in Nordrhein-Westfalen:

Bundesweite Arbeitgeber-Hotline: 0800/4 5555 20

Bundesweite Arbeitnehmer-Hotline: 0800/4 5555 00

Daneben haben die Agenturen für Arbeit in Nordrhein-Westfalen anlässlich der Corona – Pandemie zusätzlich lokale Sammelrufnummern für dringende Anliegen der Arbeitnehmer - Kunden eingerichtet:

Agentur für Arbeit:	Sammelrufnummer:
Agentur für Arbeit Aachen-Düren	0241/897 9000 (Stadt Aachen) 02404/900 200 (Städregion Aachen oder Aachen Stadt) 02421/124 900 (Stadt Düren) 02452/9191 90 (Kreis Heinsberg)
Agentur für Arbeit Ahlen-Münster	0251/698 800
Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach	02202/9333 900
Agentur für Arbeit Bielefeld	0521/587 5000
Agentur für Arbeit Bochum	0234/305 5555
Agentur für Arbeit Bonn	0228/924 8900
Agentur für Arbeit Brühl	02232/946 1500
Agentur für Arbeit Coesfeld	02541/919 700



Agentur für Arbeit:	Sammelrufnummer:
Agentur für Arbeit Detmold	05231/610 500
Agentur für Arbeit Dortmund	0231/842 2288
Agentur für Arbeit Duisburg	0203/302 1111
Agentur für Arbeit Düsseldorf	0211/692 1100
Agentur für Arbeit Essen	0201/181 1111
Agentur für Arbeit Gelsenkirchen	0209/164 222
Agentur für Arbeit Hagen	02331/202 200
Agentur für Arbeit Hamm	02381/910 2222
Agentur für Arbeit Herford	05221/985 980
Agentur für Arbeit Iserlohn	02371/905 900
Agentur für Arbeit Köln	0221/9429 5550
Agentur für Arbeit Krefeld	02151/92 1010
Agentur für Arbeit Meschede-Soest	02921/106 200
Agentur für Arbeit Mettmann	02104/9293 10
Agentur für Arbeit Mönchengladbach	02161/404 9900
Agentur für Arbeit Oberhausen	0208/8506 200
Agentur für Arbeit Paderborn	05251/120 200



Agentur für Arbeit:	Sammelrufnummer:
Agentur für Arbeit Recklinghausen	02361/40 1000
Agentur für Arbeit Rheine	05971/930 800
Agentur für Arbeit Siegen	0271/2301 100
Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal	020/2828 111
Agentur für Arbeit Wesel	0281/9620 141



Links, Informationsmaterial

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

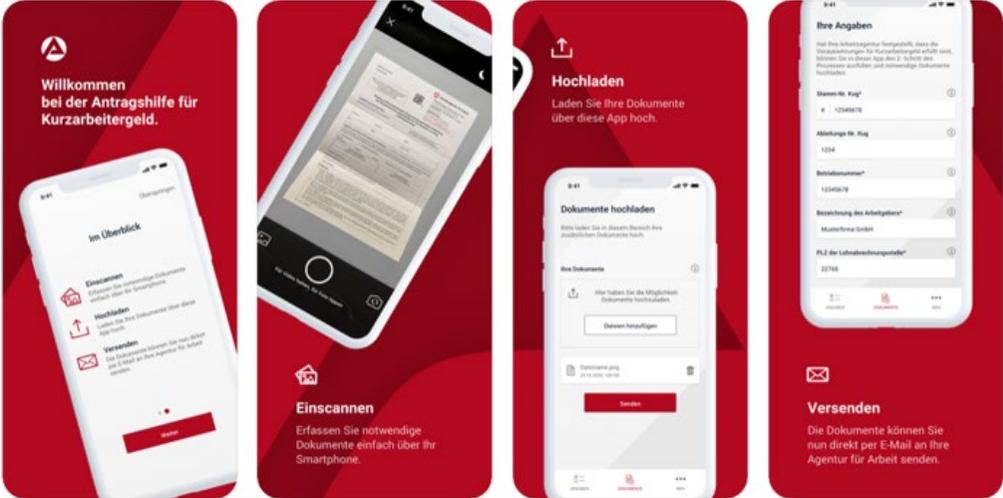
Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen und deren Beschäftigte in Zeiten der Corona-Pandemie:

Merkblatt 8a, Informationen für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Merkblatt 8b, Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8b-kurzarbeitergeld_ba015388.pdf

Quelle:	Beschreibung:	Link/Anlage:
Bundesagentur für Arbeit	Aktuelle Informationen der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld:	https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld
Bundesagentur für Arbeit	Weitere aktuelle Informationen der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit:	https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/corona-infos
Bundesagentur für Arbeit	Linkliste der Regionaldirektion Nordrhein Nordrhein-Westfalen	https://ddst-red.webapp.dst.baintern.de/rd-nrw/corona-arbeitsmarktpartner



Quelle:	Beschreibung:	Link/Anlage:
<p>Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>Die Kug-App der BA ist live gegangen und unter dem Namen in die App-Stores von Apple „Kurzarbeit: Dokumente senden“ und Google "Kurzarbeit: Dokumente einfach versenden" aufgenommen worden. Die App erleichtert die Versendung von Unterlagen zu Kug-Anträgen an die Bundesagentur für Arbeit.</p>	
<p>Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>Weisung 202203012 vom 25.03.2022 – Verlängerung von Sonderregelungen durch Änderung des § 4211c SGB III</p>	<p>https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202203012_ba147412.pdf</p>
<p>Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>Übersicht - Soforthilfen zur Abfederung der finanziellen Auswirkungen während der Corona-Pandemie.</p>	<p> 200331_Übersicht_S oforthilfeprogramm</p>



Quelle:	Beschreibung:	Link/Anlage:
Bundesagentur für Arbeit	Merkblätter und Formulare für Unternehmen (Finanzielle Hilfen Kurzarbeitergeld)	https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen (unter: Finanzielle Hilfen Kurzarbeitergeld)
Finanzhilfen der Länder	Welche Finanzhilfen der Länder gibt es oder sind geplant?	https://www.wirtschaft.nrw/nrw-soforthilfe-2020
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Sie finden weitere Informationen und Fragen auf den Seiten des Bundesarbeitsministeriums.	https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld	https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2020/kurzarbeit-wird-erleichtert-gesetzentwurf-de-bundestags.pdf?__blob=publicationFile&v=5
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	Ebenso hat das Bundeswirtschaftsministerium Sonderseiten erstellt.	https://www.bmwi.de/Navigation/DE/Home/home.html



Quelle:	Beschreibung:	Link/Anlage:
Deutscher Gewerkschaftsbund	Beschäftigte können sich zum Beispiel auf den Seiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes informieren.	https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada
Landschaftsverband Rheinland (LVR) und Westfalen – Lippe (LWL)	Entschädigung bei Quarantäne oder Tätigkeitsverbot	https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp