

FAQ – Kurzarbeit (Stand 28. Mai 2020)

Am 11. März 2020 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den Ausbruch des Coronavirus als Pandemie eingestuft. Das wirtschaftliche Leben in Deutschland steht in großen Teilen still. Das Auswärtige Amt hat inzwischen eine weltweite Reisewarnung ausgesprochen und holt deutsche Reisende aus besonders betroffenen Gebieten zurück. In Deutschland haben die Länder Verordnungen und Allgemeinverfügungen erlassen, die Zusammenkünfte von Gruppen verbieten und die Schließung von Schulen und Kitas sowie von Ladengeschäften vorsehen.

Mittlerweile sind bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) über 800.000 Kurzarbeitsanzeigen eingegangen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld wurden im Eilverfahren in mehreren Gesetespaketen angepasst, zuletzt mit dem sog. „Sozialschutzpaket II“. In diesem Zusammenhang stellen sich viele rechtliche und praktische Fragen, die wir anhand dieses FAQ-Papiers erörtern wollen. Der Fokus liegt auf den Fragen, die sich im Zusammenhang mit den Neuregelungen stellen. Zu weiteren Fragen hat die BA umfangreiche [FAQ](#) veröffentlicht, die regelmäßig aktualisiert werden.

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

Einen regelmäßig aktualisierten Überblick liefern wir Ihnen zudem mit dem BDA-Leitfaden „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie – Hinweise für die Praxis“, dem Leitfaden „Anwendungsfragen des Infektionsschutzgesetzes“ und „FAQ – Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“.

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

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kug wurden im Eilverfahren in mehreren Gesetzpaketen angepasst, zuletzt mit dem sog. [Sozialschutzpaket II](#).

Damit gelten nun zunächst befristet bis 31. Dezember 2020 folgende Erleichterungen:

- Es genügt nach § 1 Nr. 1 [Kurzarbeitergeldverordnung](#) (KugV), wenn 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttoentgelts) betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann (bisher 1/3 der Belegschaft).
- Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden nun gemäß § 2 KugV vom ersten Tag an von der BA vollständig erstattet.
- Die Gewährung von Kug ist nach § 3 KugV auch für Beschäftigte in Zeitarbeit (Leiharbeitnehmer) möglich.
- Auf den Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird nach § 1 Nr. 2 KugV verzichtet.
- Die Bezugsdauer für das Kug für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, wird durch die [Kurzarbeitergeldbezugsdauerord-](#)

[nung](#) (KugBeV) auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Das heißt Beschäftigte, die bereits vor der Corona Pandemie Kug erhalten haben, können nun auch über die 12 Monate hinaus bis zum Jahresende Kug beanspruchen.

- Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung werden nach § 421c Abs. 1 SGB III generell nicht auf das Kug angerechnet, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Bei Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird davon ausgegangen, dass das Soll-Entgelt nicht überschritten wird, sie werden also pauschal nicht angerechnet.
- Das Kug wird auf 70/77 % ab dem 4. Bezugsmonat und 80/87 % ab dem 7. Bezugsmonat erhöht, wenn ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % im jeweiligen Bezugsmonat vorliegt. Die entsprechende Regelung ist im sog. „Sozialschutzpaket II“ in § 421c Abs. 2 SGB III enthalten.

2. Wer erhält das erhöhte Kug?

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

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

Ist ein Beschäftigter zwischenzeitlich während eines gesamten Monats nicht in Kurzarbeit (kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall) ist diese Unterbrechung unschädlich, denn es ist auf die individuellen Bezugsmonate der jeweiligen Beschäftigten abzustellen. Das heißt Beschäftigte, die drei Monate Kug erhalten und dann einen Monat voll gearbeitet haben, würden im darauffolgenden Monat den erhöhten Kug-Satz bekommen, da sie individuell in ihrem 4. Kug-Bezugsmonat wären.

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

Beispiel für einen Beschäftigten (mit und ohne Kind):

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

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

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

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

Aufstockungsleistungen sind steuerpflichtig (Hinweis: Im „[Corona-Steuerhilfegesetz](#)“ ist vorgesehen, dass Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug und zum Saison-Kug bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt werden. Das Gesetz befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren). Beitragspflichtig sind sie dann, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kug 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist der übersteigende Betrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 [SvEV](#) beitragspflichtig.

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

Nebeneinkünfte aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von Kug begonnen wurde, sind grundsätzlich auf das Ist-Entgelt anzurechnen, d. h. sie reduzieren das Kug. Nach den neuen erleichterten Regelungen sind aber Einkünfte aus einer entsprechenden Nebenbeschäftigung in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt (und einem etwaigen Arbeitgeberzuschuss zum Kug) das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Einkommen aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird nach § 421c Abs. 1 SGB III befristet bis Jahresende pauschal nicht angerechnet. Dabei kommt es nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Diese ursprüngliche Einschränkung wurde aufgehoben.

6. Wie lange kann Kug bezogen werden?

Die betriebliche Bezugsdauer des Kug beträgt nach § 104 SGB III 12 Monate. Die Bezugsdauer ist durch die [Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld](#) (Kug-BeV) für die Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2019 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt haben, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert worden.

7. Können Zeitarbeitsunternehmen Kug für ihre Beschäftigten beantragen?

Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen können nach § 3 KugV befristet bis Ende 2020 Kug erhalten.

8. Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?

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

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

Zur Vermeidung von Kurzarbeit werden normalerweise die bestehenden Urlaubspläne und Betriebsferien bei der Gewährung von Kug berücksichtigt. Angesichts der derzeitigen Lage, in der nicht absehbar ist, für welchen konkreten Zweck die Beschäftigten ihren Erholungsurlaub nutzen wollen oder müssen, sieht die BA derzeit bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Lediglich bei noch bestehenden Resturlaubsansprüchen aus dem letzten Urlaubsjahr werden die Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt dieses Resturlaubs zur Vermeidung von Kurzarbeit festzulegen. Auch hier dürfen aber die Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen.

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

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

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

11. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?

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

12. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?

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

13. Können Auszubildende Kug erhalten?

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

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

14. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?

Grenzsicherungen stellen innerhalb der EU einen Ausnahmefall dar. Aufgrund der Corona-Pandemie haben Nachbarländer wie Frankreich, Polen und Tschechien ihre Grenzen zeitweise auch für Berufspendlerinnen und -pendler geschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz, die aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 [Verordnung \(EG\) 883/2004](#)) so zu bewerten ist, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten.

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

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

15. Kann Kug im Falle von Entsendungen gezahlt werden?

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

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

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

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

Wenn der Arbeitnehmer unter eine behördlich angeordnete Quarantäne oder ein Verbot der beruflichen Tätigkeit fällt und er deshalb seine Arbeitsleistung nicht anbieten kann, liegt kein Fall der Kurzarbeit vor. Der Entschädigungsanspruch richtet sich dabei immer nach dem Verdienst, den der oder die Beschäftigte gehabt hätte, wenn keine Quarantäne angeordnet worden wäre, d. h., sofern keine Kurzarbeit vereinbart wurde, in Höhe des Nettoverdienstes, bei Kurzarbeit in Höhe der Summe aus Restgehalt und Kug. Der Arbeitgeber zahlt in diesen Fällen bis zu 6 Wochen die Entschädigung in der jeweiligen Höhe anstelle der zuständigen Landesbehörde aus und hat dann gegen diese einen Erstattungsanspruch (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

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

17. Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln?

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

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

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

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

Eine gesonderte einheitliche Liste für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen ist derzeit nicht abgestimmt. Es wird den Arbeitgebern stattdessen regelmäßig empfohlen, eine an die Kug-Abrechnungsliste der BA angelehnte Abrechnungsliste für das Krankengeld zu nutzen. Für die Krankenkassen sind dabei folgende über die BA-Abrechnungsliste hinausgehende Informationen wichtig: Rentenversicherungsnummer des

oder der Beschäftigten und Beginn des Kurzarbeitergeldbezuges. Die ebenfalls wichtige Betriebsnummer ist auf der [neuen Abrechnungsliste](#) der BA jetzt vorgesehen.

18. Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kug?

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

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

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

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

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

Die BA kann Qualifizierungen während Kurzarbeit [nach § 81 ff. SGB III und den dort genannten Bedingungen fördern](#). Eine Qualifizierung, die während Kurzarbeit begonnen wurde, kann grundsätzlich nach Ende der Kurzarbeit weitergeführt werden. Bei Qualifizierungen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen wurden und während der Arbeitszeit stattfinden, ist zu beachten, dass die Freistellungszeiten weiterbildungsbedingt sind, so dass hier kein Kug gezahlt werden kann.

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

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

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

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

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

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

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

Wichtige Formulare:

- [Anzeige über Arbeitsausfall](#)
- [Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld](#)
- [Abrechnungsliste Kurzarbeitergeld](#)
- [Hinweise zum Antragsverfahren](#)
- Weisungen zum Kurzarbeitergeld
 - [Weisung zum Sozialschutzpaket II](#)
 - [Weisung Verbesserung für das Kug bis 31.12.2020](#)
 - [Weisung zur Bezugsdauer Kurzarbeitergeld](#)
 - [Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzgeld](#)
 - [Weisung zum Kurzarbeitergeld](#)