

FAQ – Kurzarbeit (Stand 17. April 2025)

Zum Thema Kurzarbeit wurde das umfangreiche FAQ-Papier mit Auslaufen der Sonderregelungen im Jahr 2023 eingestellt. Uns erreichen dennoch ab und an Fragen zum Thema Kurzarbeit. Zudem wurde die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld durch die [Dritte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld](#) vom 20. Dezember 2024 bis zum 31. Dezember 2025 auf bis zu 24 Monate verlängert. Dies haben wir zum Anlass genommen, weiterhin relevante Fragen und Antworten in diesem Papier zusammenzufassen. Zu allgemeinen Fragen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) umfangreiche [FAQ](#) veröffentlicht, die regelmäßig aktualisiert werden.

Es gilt dabei jedoch immer, 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.

Übersicht

Inhaltsverzeichnis

1. Wie läuft das Verfahren der Beantragung von Kug ab?	3
2. Kann Kug aufgrund erhöhter Energiepreise gewährt werden?	3
3. Kann Kug aufgrund der Zölle der USA gewährt werden?	4
4. Kann Kug wegen Engpässen bei der Gasversorgung gewährt werden?	4
5. Können Zeitarbeiterinnen und -nehmer Kug beziehen?	4
6. Müssen Überstunden abgebaut und Minusstunden eingebracht werden?	4
7. Welche Höhe hat das Kug?	5
8. Sind tarifvertragliche oder betriebliche Aufstockungsleistungen zum Kug steuer- und beitragspflichtig?	5
9. Wie wirken sich Nebenverdienste auf die Höhe des Kug aus?	5
10. Wie lange kann Kug bezogen werden?	5
11. Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?	6
12. Kann die Anzeige vom Gesamtbetrieb auf eine Betriebsabteilung umgestellt werden?	6
13. Müssen Beschäftigte vor Beginn des Bezugs von Kug ihren Urlaub genommen haben?	6
14. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?	7
15. In welchen Fällen sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bei der Berechnung des Kug zu berücksichtigen?	7
16. Ist Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen?	8
17. Wonach bemisst sich das Kug bei Arbeit auf Abruf?	8
18. Kurzarbeitergeld und Rufbereitschaft	9
19. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?	9
20. Können Auszubildende Kug erhalten?	9
21. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?	10

22.	Kann Kug im Falle von Entsendungen gezahlt werden?.....	10
23.	Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln?	11
24.	Haben Schwangere, während des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots einen Anspruch auf Kug?	12
25.	Wie ist das Verhältnis von Insolvenzgeld und Kug?.....	12
26.	Kurzarbeitergeld und Vertrauensarbeitszeit.....	12
27.	Tarifliche Änderungen während der Kurzarbeit.....	13
28.	Können beschäftigte Rentner Kurzarbeitergeld beziehen?	13
29.	Welche häufigen Fehler treten rund um die Anzeige und Beantragung von Kug auf? .	14
30.	Was bedeutet die Abschlussprüfung?	14
31.	Wann findet die Abschlussprüfung statt?.....	15
32.	Wie läuft die Abschlussprüfung ab?	15
33.	Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?	15
34.	Was wird im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft?	16
35.	Wo gibt es weitere Informationen und Unterstützung durch die BA?	16
	Wichtige Formulare und weitere Weisungen:	16

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

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

- a. Nachdem ein Unternehmen im Betrieb arbeitsrechtlich Kurzarbeit vereinbart und eingeführt hat, muss es noch im Monat der Einführung die Kurzarbeit bei der zuständigen Arbeitsagentur anzeigen. Diese prüft dann, ob die grundsätzlichen Bedingungen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes vorliegen und teilt dem Unternehmen ihre Entscheidung in einem Anerkennungsbescheid mit. Aus dem Anerkennungsbescheid kann der Arbeitgeber als Antragsteller noch keine Rechte für seine Beschäftigten ableiten. Auch stellt der Anerkennungsbescheid keine Zusicherung zum Erlass eines Bewilligungsbescheids dar ([BSG Urteil vom 5. Juni 2024 B 11 AL 1/23 R](#)).
- b. Am Ende jedes Monats in dem kurzgearbeitet wurde, berechnet der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld und zahlt es den Beschäftigten gemeinsam mit dem Lohn für die geleisteten Arbeitsstunden aus. Das Unternehmen geht also in Vorleistung. Erst ab dem Folgemonat beantragt der Arbeitgeber dann die Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der Agentur. Das Instrument ist hier gesetzlich flexibel ausgelegt, damit Arbeitgeber schnell auf die Auftragslage reagieren können, d. h. der tatsächliche Umfang des Arbeitsausfalls muss nicht mit der Prognose in der Anzeige übereinstimmen. Eine Grenze besteht hier in Form der Mindestanforderungen, um Bagatellfälle auszuschließen. Die Agentur prüft die Angaben und das Kug wird vorläufig bewilligt und ausgezahlt.
- c. Beendet das Unternehmen die Kurzarbeit, folgt nach dem letzten Kug-Bezug die sog. Abschlussprüfung. Bei der Prüfung fordert die Arbeitsagentur Unterlagen, Nachweise oder Abrechnungen an und prüft diese, bei Bedarf auch vor Ort im Betrieb. Dabei können zum Beispiel fehlende Unterschriften oder Vollmachten nachgeholt oder nicht korrekt berechnete Urlaubs- und Feiertagsberechnungen korrigiert werden. Erst nach Ende dieser Abschlussprüfung wird ein abschließender Bescheid über die Zahlung von Kurzarbeitergeld erstellt.

Das Verfahren zum Kug ist auf der [Internetseite der BA](#) beschrieben. Dort stehen auch kurze Videos von der BA zum Kug zu den Voraussetzungen, zur Anzeige und zum Antrag im Internet zur Verfügung.

2. Kann Kug aufgrund erhöhter Energiepreise gewährt werden?

Eine Gewährung von Kug ausschließlich wegen Preissteigerungen, insbesondere beim Gas oder anderen Energieträgern, ist nicht möglich.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf allgemeinen wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Der Begriff der wirtschaftlichen Ursache schließt alle Arbeitsausfälle ein, die sich aus konjunkturell bedingten Auftrags-/Nachfragerückgängen, strukturellen Veränderungen in einzelnen Branchen oder Regionen der Wirtschaft oder Störungen in der (internationalen) Arbeitsteilung und damit aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben ergeben. Hohe Energiepreise werden, wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten, hiervon nicht erfasst. Auch

sind Preissteigerungen nicht als unabwendbares Ereignis im Sinne des Kurzarbeitergeldrechts anzusehen, das die Ausführung der Arbeit in einem Betrieb, wie zum Beispiel in Folge eines Brandes, vorübergehend teilweise oder ganz unmöglich macht (vgl. [FAQ](#) der BA).

3. Kann Kug aufgrund der Zölle der USA gewährt werden?

Die Gewährung von Kug ist möglich, wenn infolge der Zölle Aufträge oder Absatzmärkte wegfallen und darin wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall liegen. Liegen die übrigen Voraussetzungen ebenfalls vor, kann Kug gewährt werden.

Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein. Daher muss auch klar nachvollziehbar dargestellt und begründet werden, wie innerhalb des Zeitraums, in dem Kurzarbeitergeld bezogen wird, wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit oder Auslastung zurückgekehrt werden kann. Beispiele dafür sind die Erschließung neuer Absatzmärkte, eine veränderte Preispolitik oder die Erweiterung des Portfolios. Allein abzuwarten, ob die Zölle möglicherweise wegfallen, ist nicht ausreichend (s. [FAQ](#) der BA).

4. Kann Kug wegen Engpässen bei der Gasversorgung gewährt werden?

Die Gewährung von Kug ist grundsätzlich möglich, wenn es zu Lücken in der Gasversorgung kommt.

Sollte es zu Engpässen bei der Versorgung mit Gas kommen, die regulierende staatliche Maßnahmen der Belieferung mit Gas durch die Bundesnetzagentur erforderlich machen, können diese als unabwendbares Ereignis für einen Arbeitsausfall anerkannt werden, wenn der Betrieb unmittelbar von den Regulierungsmaßnahmen betroffen ist. In diesem Fall muss dargelegt werden, wie sich die Regulierung der Gasversorgung im Betrieb auswirkt und inwiefern sie einen Arbeitsausfall verursacht. Wenn die übrigen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt sind, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden (vgl. [FAQ](#) der BA).

5. Können Zeitarbeitnehmerinnen und -nehmer Kug beziehen?

Zeitarbeitnehmerinnen und -nehmern kann kein Kug gewährt werden.

6. Müssen Überstunden abgebaut und Minusstunden eingebracht werden?

Vor der Einführung von Kurzarbeit müssen grundsätzlich alle anderen Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit ausgeschöpft werden. Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein, daher müssen Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit zunächst in einem gewissen Umfang Überstunden abbauen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III). Teilweise ist das Arbeitszeitguthaben geschützt, diese Fälle sind in § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abschließend geregelt (ausführliche Darstellung in der [Fachlichen Weisung Kug der BA](#) unter Ziffer 96.53). 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.

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

Sehen betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen den Aufbau von Minusstunden vor Einführung der Kurzarbeit vor (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3) und existiert daneben ein nach § 96 Abs. 4 geschütztes Arbeitszeitguthaben, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer entweder dieses Arbeitszeitguthaben unangetastet lassen und die erforderlichen Minusstunden nach S. 2 Nr. 3 in einem weiteren AZ-Konto aufbauen oder dieses Arbeitszeitguthaben freiwillig zur Minderung des zu erfüllenden Minussaldos einbringen ([Informationsblatt der BA – Kurzarbeitergeld – Arbeitszeitschwankungen und Arbeitszeitguthaben](#))

7. Welche Höhe hat das Kug?

Gemäß § 105 SGB III beträgt die Höhe des Kurzarbeitergeldes 60 oder 67 %, abhängig davon, ob der jeweilige Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein Kind hat (vgl. [FAQ](#) der BA).

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

Aufstockungsleistungen sind beitragspflichtig, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kug 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt übersteigt. In diesem Fall ist der übersteigende Betrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV beitragspflichtig (s. [Fachliche Weisungen Kug der BA](#) unter Ziffer 106.12).

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

Nebeneinkünfte aus einer Beschäftigung, die während des Bezugs von Kug begonnen wurde, sind grundsätzlich gem. § 106 Abs. 3 SGB III auf das Ist-Entgelt anzurechnen, d. h. sie reduzieren das Kug (s. [FAQ](#) der BA).

10. Wie lange kann Kug bezogen werden?

Die betriebliche Bezugsdauer des Kug beträgt nach § 104 SGB III max. 12 Monate. Die Bezugsdauer ist aber durch die Dritte Verordnung über die Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ([Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung - 3. KugBeV](#)) mit Geltung ab dem 1. Januar 2025 auf 24 Monate verlängert worden. Die Verordnung gilt bis zum 31. Dezember 2025. Die Verlängerung wurde auf Grundlage des § 109 Abs. 4 SGB III beschlossen. Unternehmen, die sich am 1. Januar 2025 bereits im 11. Bezugsmonat befanden, können ohne Unterbrechung weiter Kug beziehen. Es ist dann eine Verlängerungsanzeige erforderlich. Betriebe, die bereits seit Herbst/Winter 2023 in Kurzarbeit sind, können nach einer Unterbrechung von nicht mehr als zwei zusammenhängenden Monaten Kurzarbeit wieder aufnehmen.

Die BA hat hierzu eine Weisung (s. [Weisung 202412026 vom 27. Dezember 2024 „Befristete Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld“](#)) veröffentlicht und die [FAQ](#) auf ihrer

Webseite ergänzt. Es wird u. a. erläutert, welche Wirkungen Unterbrechungen der Kurzarbeit haben.

Im konkreten Fall ist der Operative Service (KIA-Team) der zuständigen Arbeitsagentur der richtige Ansprechpartner.

11. Kann die Kurzarbeit unterbrochen werden?

Wenn die Kurzarbeit vorzeitig beendet wird, muss dies der Agentur für Arbeit mitgeteilt werden. Bei Unterbrechungen von einem oder zwei Monaten verlängert sich gem. § 104 Abs. 2 SGB III die Bezugsdauer um diese Zeit. Bei einer zusammenhängenden Unterbrechung ab drei Monaten muss ein Arbeitsausfall danach erneut angezeigt werden und es beginnt gem. § 104 Abs. 3 SGB III eine neue Bezugsdauer. Das gilt auch dann, wenn ursprünglich für einen längeren Zeitraum Kurzarbeit angezeigt wurde (s. [FAQ](#) der BA).

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

§ 97 S. 2 SGB III bestimmt, dass auch nur für Betriebsabteilungen Kurzarbeit angezeigt werden kann (s. [Fachliche Weisungen Kug](#) der BA unter 97.5). Es kann aber nicht einfach die Anzeige vom Gesamtbetrieb auf die Betriebsabteilung umgestellt werden. Gemäß § 97 S. 2 SGB III muss das Mindestquorum für die angezeigte Einheit erfüllt sein. Eine Umdeutung während des Bezugs von Kug ist nicht möglich. Erst nach einer Unterbrechung von drei Monaten kann wieder neu Kurzarbeit angezeigt werden ([Merkblatt der BA zum Wechsel Betrieb zu Betriebsabteilung](#)).

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

Zur Vermeidung von Kurzarbeit werden die bestehenden Urlaubspläne und Betriebsferien bei der Gewährung von Kug berücksichtigt. Gemäß § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III muss nicht verplanter Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Beachten Sie zum Verfahren bitte die Hinweise hierzu in den [FAQ](#) der BA.

Demnach ist ein Arbeitsausfall vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Erholungsurlaub verhindert oder verkürzt werden kann, sofern vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten nicht entgegenstehen. Um entgegenstehende Wünsche der Beschäftigten darzulegen, ist zu empfehlen, bei der Urlaubsplanung den gesamten Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres vollständig zu verplanen. Hierbei ist eine formlose Urlaubsplanung, Urlaubsliste oder Vereinbarung über Betriebsferien ausreichend, insbesondere muss der Urlaub von den Beschäftigten noch nicht verbindlich beantragt worden sein. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen und eingebracht. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Wollen die Beschäftigten aber doch zu einem anderen Zeitpunkt Urlaub nehmen, können diese Urlaubspläne zu jedem Zeitpunkt für die Zukunft geändert werden.

Unternehmen dürfen sich bei der Urlaubsplanung auf die betriebliche Praxis berufen. Das heißt, dass Urlaubspläne oder Urlaubslisten nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorliegen müssen, sondern so erstellt werden können, wie es im Betrieb üblich ist (s. [FAQ](#) der BA). Wird

z. B. üblicherweise erst zum März eine Urlaubsplanung von den Beschäftigten verlangt, muss diese auch erst im März auf Anfrage bei der Arbeitsagentur eingereicht werden. Wenn es keine Urlaubsplanung gibt, muss gegen Ende eines Urlaubsjahres der Urlaub, der nicht in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden kann, zur Vermeidung der Kurzarbeit festgelegt werden.

Sofern Resturlaubsansprüche aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung in das folgende Urlaubsjahr übertragen wurden, sind diese dann zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen, wenn sie zu verfallen drohen. Arbeitgeber haben daher mit Beschäftigten, die noch unverplante Urlaubsansprüche haben, die zu verfallen drohen, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu vereinbaren. Die vorrangigen Urlaubswünsche der Beschäftigten gehen aber auch hier vor. Erst wenn Resturlaub nicht eingebracht wurde und verfällt, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

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

Zur Frage einer möglichen Verminderung des Urlaubsanspruchs für Zeiten der Kurzarbeit hat das BAG (Urteil. v. 30. November 2021 – 9 AZR 234/21) entschieden, dass aufgrund von Kurzarbeit einzelne vollständig ausfallende Arbeitstage bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen sind. Für diese Zeiten wird kein Anspruch auf Erholungsurlaub erworben. Dies betrifft sowohl den gesetzlichen Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (BurlG), als auch einen übergesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub. Eine entsprechende arbeitsrechtlich zulässige Kürzung des Urlaubs wird von der BA berücksichtigt.

14. Kann Kug für Feiertage bezogen werden?

Grundsätzlich gilt Arbeitszeit an einem Feiertag in einem Kurzarbeits-Zeitraum gem. § 2 Abs. 2 EntgFG als aufgrund des Feiertages ausgefallen. Das heißt, für diesen Tag besteht ein Anspruch auf Entgeltzahlung und damit kein Anspruch auf Kug (s. [FAQ](#) der BA).

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

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

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

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (SFN-Zuschläge) sind als lohnsteuerfreie Zuschläge nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen, soweit das

Entgelt, auf dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 € für jede Stunde beträgt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 SvEV). Demnach können diese beitragsfreien Zuschläge nicht in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes einbezogen werden (s. [Fachliche Weisungen Kug](#) der BA unter Ziffer 106.2).

Soweit die genannten Zuschläge tatsächlich gezahlt werden, ohne dass die Beschäftigten in der begünstigten Zeit gearbeitet haben, z. B. bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub, bei Lohnfortzahlungen an von der betrieblichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern oder bei der Lohnfortzahlung nach dem Mutterschutzgesetz oder während Kurzarbeit, sind die Zuschläge steuerpflichtig und dann auch dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Absatz 1 Satz 2 SvEV). Diese sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile werden dann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wie folgt berücksichtigt:

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

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

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

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

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

17. Wonach bemisst sich das Kug bei Arbeit auf Abruf?

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf und eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, richtet sich der Arbeitsausfall und damit die Höhe des Kug nach der vereinbarten

Arbeitszeit. In Bezug auf eine vereinbarte Arbeit auf Abruf sind folgende Fallgestaltungen möglich:

- Vereinbarte Mindestarbeitszeit: Wurde eine Mindestarbeitszeit vereinbart, wird durch den Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung bis zu diesem Mindestumfang geschuldet. Tritt ein Arbeitsausfall ein, kann daher für die Ermittlung des Soll-Entgelts das Arbeitsentgelt für die vertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit zu Grunde gelegt werden.
- Vereinbarte Höchstarbeitszeit: Wurde eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Ein kurzarbeitsbedingter Entgeltausfall kann damit in Höhe von 80 % der vereinbarten Höchstarbeitszeit eintreten. Das Soll-Entgelt bestimmt sich auf Basis dieser Arbeitszeit.
- Keine Arbeitszeit vereinbart: Wurde die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Hierbei kann es in der Praxis zu Fallgestaltungen kommen, bei denen die geleistete Arbeitszeit in unterschiedlicher Höhe nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall geleistet wurde und eine entsprechende Vergütung erfolgte. Ergeben sich Hinweise, dass der Umfang von 20 Stunden wöchentlich nicht erreicht wurde, also weniger Stunden geleistet wurden, ist für die Bestimmung der durchschnittlich geleisteten Stunden auf die Regelung des § 106 Abs. 4 Satz 1 SGB III zurückzugreifen. Gleiches gilt auch für die beiden anderen Fallkonstellationen.

18. Kurzarbeitergeld und Rufbereitschaft

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Rufbereitschaft vereinbart, die mit einer Pauschale vergütet wird, kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich während der Rufbereitschaft gearbeitet wird.

Nach Auffassung der BA gilt Rufbereitschaftszeit als Ruhezeit, sofern der Tarifvertrag hierzu nichts anderes regelt. Besteht hierzu keine gesonderte tarifliche Regelung, so ist auch während der Kurzarbeit Rufbereitschaft möglich. Die Kurzarbeit wird dadurch nicht unterbrochen. Sofern die Rufbereitschaft zur Ruhezeit gehört und während der Rufbereitschaft tatsächlich gearbeitet wird, zählt diese als Arbeitszeit. Die tatsächliche Arbeitszeit ist in diesem Fall mit dem „normalen“ Entgelt inkl. evtl. Zuschlägen zu vergüten. Während dieser Zeit ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, da kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall eintritt. Sofern die grundsätzlich zu zahlende Pauschale für die Rufbereitschaft der Sozialversicherungspflicht unterliegt, wird diese Pauschale sowohl beim Soll-Entgelt als auch beim Ist-Entgelt berücksichtigt. In dem Fall wird die Pauschale auf das Soll- und das Ist-Entgelt aufgeschlagen. Damit ändert sich die Höhe des Kug nicht.

19. Können auch geringfügig Beschäftigte Kug beziehen?

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

20. 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 (s. [FAQ](#) der BA). Während der Berufsschulzeiten liegt kein Ausbildungsausfall vor. Der oder die Auszubildende hat für Zeiten der Berufsschule daher keinen Anspruch auf Kug. Während der Schließung der Berufsschulen ist im Hinblick auf einen Anspruch auf Kug maßgeblich, ob und inwieweit dadurch ein Ausbildungsausfall entsteht. Wird der Ausfall von (Präsenz-)Unterricht durch Online-Beschulung ersetzt, entsteht kein Ausbildungsausfall.

Dieser Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 a) BBiG ist dabei an die betriebliche Bezugsdauer gekoppelt. Das bedeutet bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit für drei zusammenhängende Monate lebt er wieder auf und Kug kann erst nach erneutem Ablauf der 6-wöchigen Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gewährt werden. Wird hingegen in einem Betrieb das Kug ohne Unterbrechung oder mit nur kurzzeitigen Unterbrechungen unter drei Monaten bezogen, besteht kein erneuter Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die Auszubildenden (s. [Fachliche Weisungen Kug](#) der BA unter Ziffer 95.10).

21. Können „Grenzgänger“ Kug erhalten?

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in seinem [Urteil Az. B 11 AL 34/21 R](#) vom 22.09.2022 zur Bemessung von Arbeitslosengeld an seiner Rechtsauffassung im Urteil vom 03.11.2021 zur "Doppelbesteuerung" beim Kurzarbeitergeld festgehalten. Bei Grenzgängern, die auf Grund eines Doppelbesteuerungsabkommens von der Lohnsteuerpflicht in der Bundesrepublik Deutschland befreit sind, liegt keine Lohnsteuer nach der Lohnsteuertabelle im Sinne von § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III vor. D. h., dass Grenzgänger aus den Mitgliedstaaten der EU bei der Bemessung des Kug genauso wie deutsche Arbeitnehmer behandelt werden müssen. Das gilt auch für die Schweiz. In den Fällen, in denen der Ansässigkeitsstaat somit das Besteuerungsrecht für das Kurzarbeitergeld hat und dieses auch wahrnimmt, ist die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld seitdem nur das Bemessungsentgelt abzüglich der Sozialversicherungspauschale. Es unterbleibt der Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags (s. [FAQ](#) der BA).

Bei verheirateten Grenzgängern ist das Kug nach der günstigeren Lohnsteuerklasse III zu bemessen, wenn sie darlegen und nachweisen, dass ihr Ehegatte kein oder ein Einkommen erzielt, dass weniger als 40 % des Arbeitslohns beider Ehegatten beträgt. Bei der Bewertung des Arbeitslohns des Ehegatten sind die Einkommensverhältnisse des Wohnsitzstaates zu berücksichtigen. (s. [Weisung der BA](#) vom 29. November 2022 - Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgängern und in der [Fachlichen Weisung Kug](#) der BA unter Ziffer 106.18).

22. 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 Rechtsauffassung keinen Anspruch auf Kug (s. [Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages](#)). Zwar können die persönlichen Voraussetzungen der oder des Beschäftigten hinsichtlich der Versicherungspflicht weiter erfüllt sein, es fehle aber an den betrieblichen Voraussetzungen. Voraussetzung für die Gewährung von Kug sei, dass es sich um einen Betrieb im Anwendungsbereich des SGB III handelt. Es könne also nur um Betriebe mit Sitz in Deutschland gehen. Erfüllt der Betrieb in Deutschland die betrieblichen Voraussetzungen, bekommen die Beschäftigten Kug, die von dem Arbeitsausfall betroffen sind und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind, können nicht von dem Arbeitsausfall im Betrieb in Deutschland betroffen sein, allenfalls indirekt.

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

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

23. Wie sind Krankheitszeiten während Kurzarbeit zu behandeln?

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

Beispiel 1: Kurzarbeit beantragt ab 15. März, d. h. Anspruchszeitraum für Kug ist der gesamte März

- 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

Beispiel 2: Anspruchszeitraum ist Januar, die Kurzarbeit wird für Februar ausgesetzt und im März wieder aufgenommen

- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt im Februar: Anspruch auf Krankengeld i.H. des Kug gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V)
- Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt im März: 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 (s. [FAQ](#) und [Fachliche Weisungen Kug](#) der BA unter Ziffer 98.10).

Für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen wurde in einem [Gemeinsamen Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII](#) u. a. vom GKV Spitzenverband in der Anlage 2 (Seite 400 f.) eine einheitliche „Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit/Saisonkurzarbeit“ aufgenommen. Diese Liste ist für den DTV (Datenträgeraustausch) nutzbar. Dabei sollte jedoch für jede Krankenkasse eine separate Liste erstellt werden. Die dort geforderte Betriebsnummer ist auf der [Abrechnungsliste \(für Saison-Kug hier\)](#) der BA inzwischen vorgesehen.

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

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

25. 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 weiterhin von vorübergehender Natur i. S. v. § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist, d. h., es müssen begründete Erwartungen für eine Betriebsfortführung und die Rückkehr zu Vollarbeit bestehen. Sollte Kurzarbeit während des Insolvenzeröffnungsverfahrens nach Stellung des Insolvenzantrags eingeführt werden, gilt dies ebenso. Insbesondere müssen hier auch noch die Ursachen für den Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III vorliegen.

Sofern es keine explizite Vereinbarung gibt, führt ein Insolvenzantrag nicht automatisch zur Rückkehr zu Vollarbeit. Sofern kein 100 %iger Arbeitsausfall vorliegt, besteht ein Anspruch auf Insolvenzgeld bei Kurzarbeit im Insolvenzgeldzeitraum in Höhe des verbleibenden Ist-Entgelts. „Kug Null“ führt nicht zur Verschiebung des Insolvenzgeldzeitraums, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht (s. [Weisung](#) der BA zum Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzen sowie Insolvenzgeld).

26. Kurzarbeitergeld und Vertrauensarbeitszeit

Nach § 320 Abs. 1 SGB III hat der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die Erbringung von Kurzarbeitergeld nachzuweisen. Dies umfasst auch die Dokumentation der geleisteten und der ausgefallenen Arbeitsstunden auf der Abrechnungsliste. Dementsprechend muss der Arbeitnehmer auch in der Vertrauensarbeitszeit Aufzeichnungen über seine Arbeitszeit (inkl. Abwesenheitszeiten) führen. Die arbeitsrechtliche Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit steht dem nicht entgegen. Als Nachweis zur Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit dient, der Arbeitsvertrag, in dem die Vertrauensarbeitszeit festgelegt ist.

Aufbau von Minusstunden:

Der Aufbau von Minusstunden kann nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III verlangt werden. Gibt es eine betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen, um die Arbeitszeit einer veränderten Auftragslage anzupassen, also eine Möglichkeit zur kurzfristigen Flexibilisierung der Arbeitszeit, ist diese vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld folglich wieder zwingend anzuwenden. Das bedeutet, dass grundsätzlich zunächst Arbeitszeitguthaben abgebaut und bei entsprechender Vereinbarung auch Minusstunden im vereinbarten Rahmen aufgebaut werden müssen. Nur in diesem Fall sind Minusstunden einzubringen. Sofern der Arbeitsvertrag neben der Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit keine weiteren diesbezüglichen Regelungen enthält, sind in diesem Fall keine Minusstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. Daher ist im Umkehrschluss von einem Null-Saldo auszugehen und es besteht sofort die Berechtigung zum Kug.

Erholungsurlaub:

Ein Arbeitsausfall ist auch im Fall von Vertrauensarbeitszeit vermeidbar, wenn dieser durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann. Dies gilt, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.

Einbringen von Arbeitszeitguthaben:

Bei der Einbringung von Arbeitszeitguthaben kommt es auf die arbeitsvertragliche Regelung im Einzelfall an. Trotz Vertrauensarbeitszeit sind Sollstunden vertraglich vereinbart. Vertrauensarbeitszeit ist nach wie vor möglich, die Arbeitszeit muss nach dem BAG ([BAG-Beschluss zur Zeiterfassung vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21](#)) allerdings in irgendeiner Form dokumentiert werden. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG sind auf jeden Fall die Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über die werktägliche Arbeitszeit gemäß § 3 S. 1 ArbZG hinausgehen. Abhängig von der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung können auch bei einer Vertrauensarbeitszeit bei Überschreitung der Sollarbeitszeit Arbeitszeitguthaben in einem Gleitzeitrahmen aufgebaut bzw. Überstunden (auch wenn diese bereits mit dem Arbeitsentgelt als abgegolten gelten) geleistet werden. Zeitguthaben, das einen evtl. Gleitzeitrahmen übersteigt, müsste von den Arbeitnehmern zur Vermeidung bzw. Verringerung des Arbeitsausfalls eingebracht werden. In solchen Fällen nimmt die zuständige Agentur für Arbeit eine Prüfung im Einzelfall anhand der vertraglichen Ausgestaltung vor.

27. Tarifliche Änderungen während der Kurzarbeit

Tarifvertragliche Anpassungen vor der Kurzarbeit werden während der Kurzarbeit mit dem neuen Entgelt berücksichtigt.

Während der Kurzarbeit vereinbarte tarifliche Erhöhungen gelten analog als Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgeltes und sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind. Eine Änderung der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes wird vom Beginn des Zeitpunktes an berücksichtigt, ab dem sie wirksam wird (vgl. in den [Hinweisen der BA zum Antragsverfahren für das Kurzarbeitergeld](#) unter Ziffer 10.2.8.).

28. Können beschäftigte Rentner Kurzarbeitergeld beziehen?

Ist der Arbeitnehmer in Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze und erwerbstätig besteht gemäß § 107 Abs. 2 SGB III ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Ist der Arbeitnehmer in Teilrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze und erwerbstätig, so besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da er gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 1 i. V.m. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III keine Versicherungspflicht mehr hat.

Ist der Arbeitnehmer in Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze und erwerbstätig besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da er gemäß § 107 Abs. 2i. V.V.m. § 156 Abs. 1 Nr. 4 SGB III zwar in Vollrente, aber nicht in Altersrente ist.

Ist der Arbeitnehmer in Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze und erwerbsfähig besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da er gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 1 i. V.m. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III keine Versicherungspflicht mehr hat (vgl. Merkblatt zum Kurzarbeitergeld der BA für [Arbeitgeber](#) sowie für [Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer](#))

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

Wichtig für eine schnelle Bearbeitung durch die BA sind vollständige und fehlerfreie Unterlagen.

Im Rahmen der monatlichen Beantragung prüft die BA, ob Fehler bei der Berechnung von Kug gemacht worden sind, z. B. die richtige Berechnung des Kurzarbeitergeldes anhand von Soll- und Ist-Entgelt entsprechend dem Arbeitsausfall.

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

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

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

30. Was bedeutet die Abschlussprüfung?

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

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

31. Wann findet die Abschlussprüfung statt?

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

32. Wie läuft die Abschlussprüfung ab?

In der Regel wird die Agentur bei den Betrieben, in denen kurzgearbeitet wurde, Unterlagen der Entgeltabrechnung, wie Arbeitszeitznachweise, Entgeltabrechnungen und Lohnjournale sowie fehlende Angaben anfordern, die bisher nicht in den monatlichen Abrechnungen angefordert wurden. Im Anschluss prüft die BA die Unterlagen auf Vollständigkeit und ob die Voraussetzungen zum Bezug von Kug bei allen von Kug betroffenen Beschäftigten vorliegen.

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

33. Welche Unterlagen müssen für die Abschlussprüfung bereitgehalten werden?

Einige Monate nach dem Ende des Kug-Bezugs werden die abgerechneten Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für die Abschlussprüfung sollten insbesondere folgende Unterlagen bereitgehalten werden:

- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung der Kurzarbeit (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten)
- Entgeltabrechnungen
- Arbeitszeitznachweise, diese sind auch bei Vertrauensarbeitszeit erforderlich (s. [FAQ](#) der BA: „Müssen während der Kurzarbeit Nachweise über die Arbeitszeit geführt werden?“).
- Beitragsnachweise für die Sozialversicherung
- Ggf. Urlaubsnachweise und Krankenscheine
- Dienst-/Einsatzpläne, wenn Arbeit am Wochenende/Feiertagen ausfällt, damit die dafür vorgesehenen Beschäftigten erkennbar sind.

34. Was wird im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft?

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

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

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

Nähere Informationen über das Verfahren, Vordrucke und Videoanleitungen sind auf der Seite [der Bundesagentur für Arbeit](#) zu finden. Hier sind auch die [FAQ](#) der BA abrufbar, die regelmäßig aktualisiert werden. Außerdem stellt die BA Merkblätter, Tabellen und weitere Downloads zur Verfügung (s. [Downloads](#) der BA). Kug kann online per eService und KEA angezeigt und beantragt werden. Es steht auch ein Upload-Service auf der Website zur Verfügung.

Darüber hinaus stehen die Arbeitsagenturen für Anfragen und Beratungen zur Verfügung. Die persönliche Ansprechperson im Arbeitgeber-Service hilft hier weiter. Falls noch keine Ansprechperson vorhanden ist, kann die Telefon-Nummer der Servicehotline für Arbeitgeber genutzt werden: 0800 45555 20.

Weitere Formulare und Weisungen:

- [Anzeige über Arbeitsausfall](#)
- [Kurz-Antrag auf Kurzarbeitergeld](#)
- [Kug-Abrechnungsliste](#)
- [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](#)
- [Hinweise zum Antragsverfahren](#)
- [Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit/Saisonkurzarbeit](#) (Anlage 2; S. 400 f.)
- [Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzgeld](#)
- [Weisung zum Kurzarbeitergeld](#) vom 27. Dezember 2024
- [Weisung zur Umsetzung der BSG-Rechtsprechung zur Vermeidung der „Doppelbesteuerung“ von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger*innen](#) vom 29. November 2022
- [Merkblatt für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen](#) vom 1. Dezember 2024
- [Merkblatt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer](#) vom 1. Dezember 2024