

An die  
Damen und Herren  
der Geschäftsführung  
und der Personalleitung

30. November 2020  
/Del

---

**A 370 / 2020**

---

## **Kurzarbeit**

### **- Überblick über wesentliche verlängerte Leistungsbedingungen und Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

viele Nachfragen und einige Unklarheiten in der mit Rundschreiben A 353 / 2020 vom 12. November 2020 versandten Information der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit geben uns Anlass, die bereits beschlossenen Verlängerungen bei der Leistungsgewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) nochmals klarzustellen und mit Beispielen zu verdeutlichen.

### **Überblick über bereits beschlossene Verlängerungen einer erleichterten Kug-Gewährung**

#### **Mindestbedingung 10 Prozent der Beschäftigten**

Durch die Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 21. Oktober 2020 (BGBl I, S. 2259) ist die Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020 (BGBl I, S. 595) bezüglich der Mindestbedingungen für die Gewährung von Kug dahingehend in der Anwendung verlängert worden:

*„Kurzarbeitergeld nach § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und Saisonkurzarbeitergeld nach § 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch werden bis zum 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, mit folgenden Maßgaben geleistet:*

*Abweichend in den in § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch genannten Voraussetzungen ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat weniger als ein Drittel, jedoch mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sind.“*

### Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Bezüglich der Erstattung von Beiträgen zur Sozialversicherung ist § 2 Abs. 1 der Kurzarbeitergeldverordnung nun wie folgt gefasst:

*„Dem Arbeitgeber werden die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 95 oder 101 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitsausfälle vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2021 in voller Höhe und vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021 in Höhe von 50 Prozent in pauschalierter Form erstattet, wenn der Betrieb bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt hat.“*

### Leistungsdauer beim Kug

Bezüglich der Leistungsdauer beim Bezug von Kug hat die Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung vom 12. Oktober 2020 (BGBl I, S. 2165) in § 1 Folgendes festgelegt:

*„Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Abs. 1 S. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch hinaus auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.“*

## Fallbeispiele

### 1. Beispiele zur Leistungsdauer

#### **Beispiel 1:**

Ein Arbeitgeber beantragt für einen Betriebsteil, der seit dem 1. April 2020 in Kurzarbeit steht, und für den zunächst bis zum 31. Dezember 2020 eine von der Arbeitsagentur genehmigte Kurzarbeit angezeigt war, im November 2020 eine Verlängerung der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021. In den Monaten September und Oktober 2020 hat in dem Betrieb keine Kurzarbeit stattgefunden.

#### **Lösung:**

Da eine maximal zweimonatige Unterbrechung der Kurzarbeit keinen neuen Kug-Gewährungszeitraum zur Folge hat, sondern zu einer Verlängerung des Gewährungszeitraums entsprechend dieser Unterbrechung führt, kann nun der seit dem 1. April 2020 bestehende Gewährungszeitraum bis zum 31. Dezember 2021 verlängert werden. Inwieweit der bis zu zweimonatige Unterbrechungszeitraum zu einer entsprechend langen Verlängerung der Kurzarbeit über den 31. Dezember 2021 hinaus womöglich mit den bis Ende des Jahres eingeräumten Erleichterungen führen kann, bedarf einer Klärung durch die Bundesagentur für Arbeit, die wir bereits veranlasst haben.

#### **Beispiel 2:**

Ein Arbeitgeber, der für einen Betriebsteil zunächst Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 bei der Arbeitsagentur angezeigt und auch genehmigt erhalten hat, möchte die Kurzarbeit für einen möglichst langen Zeitraum verlängern. In den Monaten Dezember 2020 bis Februar 2021 findet allerdings keine Kurzarbeit in dem Betriebsteil statt. Kurzarbeit soll wieder ab dem 1. März 2021 eingeführt werden.

**Lösung:**

Der Unterbrechungszeitraum von drei Monaten hat zur Folge, dass für die Kurzarbeit ab dem 1. März 2021 eine neue Anzeige bei der Arbeitsagentur nach § 99 SGB III erfolgen muss und ein neuer Gewährungszeitraum ab diesem Zeitpunkt beginnt. Ab dem 1. März 2021 könnte dann maximal wieder für die „normale“ Leistungsdauer von maximal 12 Monaten Kurzarbeit angezeigt werden. Die verlängerte Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten nach § 1 der 2. Kug-BeV kommt nicht zum Tragen, da der ab dem 1. März 2021 relevante Kug-Zeitraum nicht bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist; im Übrigen kann die in der 2. KugBeV ermöglichte Leistungsdauer Kug-Leistungen über 12 Monate hinaus ohnehin nur maximal bis zum 31. Dezember 2021 eröffnen.

**2. Beispiele zur erleichterten Kug-Gewährung mit weniger als einem Drittel, mindestens aber 10 Prozent an Beschäftigten, die in einem Betrieb/einer Betriebsabteilung einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben**

**Beispiel 1:**

Ein Arbeitgeber hat für einen Betriebsteil seit April 2020 zunächst bis Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt und will mit Anzeige bei der Arbeitsagentur im November 2020 die bis zum 31. Dezember 2021 verlängerte Kug-Bezugsmöglichkeit nutzen. Vorausschauend werden weniger als ein Drittel, mindestens aber 10 Prozent der in dem Betriebsteil Beschäftigten einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. In den Monaten Januar und Februar 2021 findet in dem Betriebsteil keine Kurzarbeit statt.

**Lösung:**

Mit der in dem Beispiel erfolgten Einführung und Verlängerung von Kurzarbeit vor dem 1. April 2021 kann der Arbeitgeber die privilegierende 10-Prozent-Regelung bis Ende 2021 nutzen. Mit der Unterbrechung der Kurzarbeit von zwei Monaten beginnt keine neue Kug-Periode.

**Beispiel 2:**

Beispiel wie vor; in dem Betriebsteil findet allerdings in den Monaten Januar bis März 2021 keine Kurzarbeit statt.

**Lösung:**

Mit der Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten müsste der Arbeitgeber zum 1. April 2021 eine neue Anzeige auf Gewährung von Kug stellen, vgl. § 104 Abs. 3 SGB III. Da die privilegierende 10-Prozent-Regelung dann nicht mehr greift, könnte Kug nur dann gewährt werden, wenn in dem Betriebsteil mindestens ein Drittel der Beschäftigten einen mehr als 10 %igen Entgeltausfall aufweist. Die Leistungsdauer betrüge im Übrigen dann zwölf Monate (vgl. die Beispiele oben).

**3. Beispiele zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge**

**Beispiel 1:**

Ausgangssituation wie die beiden unter Punkt b) aufgeführten Beispiele; der Arbeitgeber fragt an, ob in den Konstellationen die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich ist.

**Lösung:**

In beiden Beispielen kann die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in den Monaten der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 in voller Höhe und vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021

in Höhe von 50 Prozent erfolgen, weil die Kurzarbeit in dem Betriebsteil bis zum 30. Juni 2021 eingeführt wird.

**Beispiel 2:**

In einem Betriebsteil wird Kurzarbeit seit dem 1. April 2020 durchgeführt und soll bis zum 31. Dezember 2021 andauern. Allerdings tritt eine Unterbrechung in der Kurzarbeit in den Monaten April, Mai und Juni 2021 ein. Die Kurzarbeit soll dann wieder fortgesetzt werden.

**Lösung:**

Nach der dreimonatigen Unterbrechung der Kurzarbeit tritt eine neue Kug-Periode ab dem 1. Juli 2021 ein, für die die Gesetzeslage keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge mehr vorsieht. Nach den o.a. Beispielen könnte die Kug-Leistungsdauer ab dem 1. Juli 2021 12 Monate betragen; mindestens ein Drittel der Beschäftigten müsste von einem Entgeltausfall über 10 Prozent betroffen sein.

**Zusätzlicher Hinweis:**

Wenn in einem Betrieb nach mindestens dreimonatiger Unterbrechung der Kurzarbeit eine neue Kug-Periode bei der Arbeitsagentur angezeigt wird, sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass er in der Folgezeit nicht mehr – wie möglicherweise im zurückliegenden Kug-Zeitraum – für den gesamten Betrieb Kurzarbeit anzeigt, sondern für einzelne Betriebsabteilungen, in denen perspektivisch ein Arbeitsausfall stattfindet. Dies ist vor dem Hintergrund wichtig, dass bei einer für den gesamten Betrieb angezeigten und genehmigten Kurzarbeit kein „Umstieg“ auf einzelne Betriebsabteilungen möglich ist (vgl. unsere Allgemeinen Rundschreiben 138/20 vom 18. Juni 2020 und 141/20 vom 22. Juni 2020).

Weiter gehört zu den verlängerten Erleichterungen auch die Regelung, dass die Bezugsdauer für das Kug für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Abs. 1 S. 1 SGB III hinaus bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert werden kann.

Dem Gesetzeswortlaut lässt sich nicht eindeutig entnehmen, wie sich bis zu zweimonatige Unterbrechungszeiträume bei der Kurzarbeit auf die bis zum 31. Dezember 2021 verlängerte mögliche Leistungsdauer auswirken. Insoweit sieht § 104 Abs. 2 SGB III grundsätzlich vor, dass sich bei solchen maximal zweimonatigen Unterbrechungszeiträumen grundsätzlich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum verlängert; bei einem Unterbrechungszeitraum von mindestens drei Monaten beginnt – wie in dem o.a. Rundschreiben ausführlich erläutert – ein ganz neuer Kug-Gewährungszeitraum.

Vorstehend haben wir u. a. den Beispielsfall (Beispiel 1 zur Leistungsdauer) gebildet, dass ein Arbeitgeber für einen Betriebsteil, der seit dem 1. April 2020 in Kurzarbeit steht, eine Verlängerung der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021 beantragt und von der Arbeitsagentur auch bewilligt erhält; in den Monaten September und Oktober 2020 soll in dem Betriebsteil **keine** Kurzarbeit stattgefunden haben. Wir haben angekündigt, dass wir eine Klärung durch die Bundesagentur für Arbeit anstreben, ob dieser zweimonatige Unterbrechungszeitraum gemäß § 104 Abs. 2 SGB III eine Verlängerung der Kurzarbeit über den 31. Dezember 2021 hinaus bis einschließlich Februar 2022 eröffnet, oder ob die gesetzliche Begrenzung der verlängerten Bezugsdauer auf den 31.12.2021 vorrangig ist.

Wir haben nun die Mitteilung bekommen, dass die Bezugsdauer **nicht** über den 31. Dezember 2021 hinaus durch die Unterbrechungszeiträume verlängert werden kann. Dazu ist folgende Begründung erfolgt:

*„Die Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung vom 12.10.2020 ist nur bis zum 31.12.2021 gültig. Eine Verlängerung über den 31.12.2021 hinaus ist auch nicht aufgrund von Unterbrechungszeiten (z. B. um zwei Monate wie im beschriebenen Fall) möglich. Eine Verlängerung über den 31.12.2021 hinaus ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn bis 31.12.2021 die 24-monatige Bezugsdauer noch nicht ausgeschöpft wurde.*

*Eine Kurzarbeitergeldbezugsdauer über das Jahresende 2021 hinaus ist derzeit nur möglich, wenn die Bezugsdauer von zwölf Monaten nach § 104 Abs. 1 S. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zum 31.12.2021 noch nicht „verbraucht“ ist. Beispiel: Ein Betrieb muss ab Mai 2021 erstmalig Kurzarbeit einführen. In diesem Fall kann die Agentur für Arbeit dem Betrieb für die Zeit vom 01.05.2021 bis 30.04.2022 das Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligen.“*

Mit freundlichen Grüßen

RA Ralf Bruns  
(Hauptgeschäftsführer)