

# Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) für Auszubildende prüfen und abrechnen

**In der Regel sind Auszubildende nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet alle Möglichkeiten auszuschöpfen um die Ausbildung zu gewährleisten. Deshalb sollten Sie genau prüfen, ob die Kurzarbeit für den Auszubildenden durch andere Maßnahmen vermieden werden kann.**

## Voraussetzungen

### 1. Kurzarbeit ist für den Auszubildenden unvermeidbar

Der Betrieb ist verpflichtet, alle Mittel und Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten, z.B.:

- Umstellen des Lehrplans
- Vorziehen anderer Lehrinhalte
- Versetzen in eine andere Abteilung ohne Kurzarbeit bzw. Lehrwerkstatt
- Online-Schulungen

Erst wenn alle Möglichkeiten geprüft bzw. ausgeschöpft worden sind, kann auch für Auszubildende Kurzarbeit und damit ein Ausbildungsausfall infrage kommen.

Wichtig:

Wenn die Kurzarbeit für den Auszubildenden unvermeidbar ist, sollten Sie die nach § 71 Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) informieren und ggf. die sich aus der Kurzarbeit ergebenden rechtlichen Konsequenzen erfragen.

### 2. Vergütungsanspruch des Auszubildenden gem. Ausbildungs-/Tarifvertrag bzw. [§ 19 Abs.1 BBiG](#)

([https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_\\_\\_19.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/___19.html)) ist erfüllt

Wenn die Berufsausbildung aufgrund der Kurzarbeit ausfällt, ist der Auszubildende gem. § 19 Abs.1 BBiG verpflichtet dem Auszubildenden für **mindestens** 6 Wochen die Ausbildungsvergütung in voller Höhe fortzuzahlen. Prüfen Sie, ob im Ausbildungs- oder Tarifvertrag längere Fristen vorgesehen sind.

Die Dauer von 6 Wochen entspricht einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen. Bei einer 5-Tage-Woche sind das 30 Arbeitstage.

Frühestens nach Ablauf dieser Frist darf für den Auszubildenden Kurzarbeit abgerechnet werden und die Erstattung bei der Arbeitsagentur beantragt werden.

- Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangel freigestellt wird.
- Nur Ausfalltage werden berücksichtigt.

Welche Tage zählen als Ausfalltage?

- Tage mit Arbeitsmangel
- Tage, an denen wegen gesetzlicher Verordnungen (z.B. Betrieb muss vorübergehend schließen) nicht gearbeitet werden darf
- Feiertage, an denen Auszubildende zur „Arbeit“ eingeteilt sind, aber aufgrund von Kurzarbeit nicht gearbeitet wird.

Welche Tage zählen nicht als Ausfalltage?

- Urlaubstage
- Krankheitstage
- Berufsschultage/Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen
- Feiertage (an denen generell nicht gearbeitet wird)

Die Verpflichtung zur Fortzahlung verlängert sich um die Tage, die der Auszubildende während der betrieblichen Kurzarbeit arbeitet.

---

Wenn die vorstehenden Voraussetzungen erfüllt sind, gehen Sie so vor, um Kurzarbeit in Lexware Lohn+Gehalt abzurechnen.

# Vorgehen

## Hinweise:

- Grundsätzlich müssen Sie im Programm bei Auszubildenden die gleichen Eingaben machen wie bei anderen Arbeitnehmer-/innen auch.  
Aus diesem Grund ist die Vorgehensweise in dieser FAQ nur in einer Kurzübersicht dargestellt. Beachten Sie die unten verlinkten FAQs, in denen die Teilthemen bei Kurzarbeit detailliert beschrieben sind (z.B. Kurzarbeit an Feiertagen abrechnen).
- Wenn die **ungekürzte** Ausbildungsvergütung unter der Geringverdienergrenze von 325 EUR liegt, wird für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes die Geringverdiener Tabelle verwendet. Die Kürzung der Bezüge aufgrund von Ausfallstunden führt **nicht** dazu, dass der Auszubildende als Geringverdiener mit der Personengruppe '121 – Auszubildende (Geringverdiener)' abzurechnen ist.
- Auszubildende werden im Leistungsantrag **nicht** bei "Gesamtzahl der Beschäftigte" berücksichtigt:  
Auszug aus dem [Merkblatt 8 a \(https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld\\_ba015385.pdf\)](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf) der Bundesagentur für Arbeit: **S. 18 ... "Nicht mitzuzählen sind Auszubildende** sowie Arbeitnehmer/-innen, die sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) mit Bezug von Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld befinden. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer/-innen nicht als Beschäftigte zu zählen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. weil sie sich in Elternzeit befinden). Heimarbeiter zählen ebenfalls nicht zu den tatsächlich Beschäftigten im Sinne der Vorschriften über das Kug".

## 1. Lohnangaben

Erfassen Sie das gekürzte Ausbildungsentgelt in der Lohnart '0003 Auszubildendenvergütung'

Lohnart
0003 Auszubildendenvergütung

## 2. Bereich Kurzarbeitergeld

### 2.1. Seite 'Stunden'

Geben Sie die Sollstunden sowie Ausfallstunden in die Tabelle ein.

Diese Angaben werden in die Listen und Anträge im Bescheinigungswesen übernommen.

Zurücksetzen	Sollstunden	1 Ausfallstunden Kurzarbeit	2 Ausfallstunden Krankengeld i.H.v. Kurzarbeitergeld	3 Ausfallstunden Kurzarbeit an Feiertagen
01.07 Mi				
02.07 Do				
03.07 Fr				
04.07 Sa				
05.07 So				
06.07 Mo				
07.07 Di				
08.07 Mi				
15.07 Mi				
Summe	<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="0,00"/>

Arbeitszeit aus den Stammdaten als Sollstunden übernehmen

### Sollstunden:

Tragen Sie die vereinbarte tägliche Arbeitszeit für den ganzen Monat ein.

### Tipp:

Über die Funktion 'Arbeitszeit aus den Stammdaten als Sollstunden übernehmen' werden die unter 'Arbeitszeit' erfassten Stunden übernommen.

### 1 Ausfallstunden Kurzarbeit:

Tragen Sie hier die, ab dem Ende der Fortzahlungspflicht, ausgefallenen Stunden ein. Wenn der Auszubildende an einem Feiertag normalerweise (ohne Kurzarbeit) gearbeitet hätte, sind diese Stunden ebenfalls in dieser Spalte zu erfassen (z.B. Hotels, Gaststätten, Feuerwehr). Die Kosten für diese Ausfallstunden trägt die Bundesagentur für Arbeit.

Beachten Sie hierzu auch die ausführliche FAQ: [Konjunkturbedingte Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld abrechnen. \(https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000006551?tx\\_support\\_faq\\_\\_action=detail&tx\\_support\\_faq\\_\\_controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51\)](https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000006551?tx_support_faq__action=detail&tx_support_faq__controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51)

### 2 Ausfallstunden Krankengeld i.H.v. Kurzarbeitergeld:

Bei Krankheit ist zu unterscheiden, ob der Auszubildende bereits vor Beginn der Kurzarbeit erkrankt ist oder die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit eingetreten ist.

Beachten Sie hierzu die FAQ: [Krankheit während Kurzarbeit \(Kug\). \(https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000001754?tx\\_support\\_faq\\_\\_action=detail&tx\\_support\\_faq\\_\\_controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51\)](https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000001754?tx_support_faq__action=detail&tx_support_faq__controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51)

### 3 Ausfallstunden Kurzarbeit an Feiertagen:

Tragen Sie hier nur Stunden ein, die durch den Feiertag ausgefallen sind. Das betrifft z.B. Büroangestellte, die normalerweise an Feiertagen nicht arbeiten. Die Lohnfortzahlung 'in Höhe von Kurzarbeitergeld an Feiertagen' ist vom Arbeitgeber zu tragen und nicht

erstattungsfähig.

Was dabei zu beachten ist und wie Ausfallstunden an Feiertagen abgerechnet werden, an denen der Auszubildende ohne Kurzarbeit gearbeitet hätte (z.B. in der Gastronomie), können Sie in dieser FAQ nachlesen: [Kurzarbeit \(Kug\) an Feiertagen abrechnen \(https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000006562?tx\\_support\\_faq\\_action=detail&tx\\_support\\_faq\\_controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51\)](https://www.lexware.de/support/faq/faq-beitrag/000006562?tx_support_faq_action=detail&tx_support_faq_controller=Faq&cHash=ed170984a2b4eaba971cd715528a4b51).

## 2.2 Seite 'Entgelt'

The screenshot shows a form with the following fields and values:

- Sollentgelt: 0,00 €
- Istentgelt: 0,00 €
- Istentgelt inkl. Feiertagslohn: 0,00 €
- Steuerklasse: 1
- Leistungssatz: 2 (60%)
- Erstattung SV-Arbeitgeberanteile wegen Covid-19:
- Quarantäne durch behördliche Anordnung:
- Kurzarbeitergeld: 0,00 €
- Krankengeld i.H.v. Kurzarbeitergeld: 0,00 €
- Zuschuss zum Kurzarbeitergeld: 0,00 €

At the bottom, there is a button labeled 'Bescheinigungswesen' and a note: 'Der Kug-Leistungsantrag mit Abrechnungsliste kann im aktuellen Monat im Bescheinigungswesen erstellt werden.'

Erfassen Sie folgende Angaben:

**'Sollentgelt':** Brutto-Auszubildendenvergütung, die der Auszubildende im Monat ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Dies ist grundsätzlich die regelmäßige laufende Auszubildendenvergütung (inkl. fortgezahlter Vergütungsbestandteile, ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen).

**'Istentgelt':** Brutto-Auszubildendenvergütung, die der Auszubildende in diesem Monat tatsächlich erzielt hat (inkl. fortgezahlter Vergütungsbestandteile, ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen).

ggf. **'Zuschuss zum Kurzarbeitergeld':**

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Aufgrund der in der Corona-Krise strukturell flächendeckenden Gewährung von Kurzarbeitergeld und zur Vermeidung von sozialen Härten hat der Gesetzgeber mit dem sogenannten Corona-Steuerhilfegesetz eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vorübergehend steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 28a EStG).

Nach der Neuregelung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen

Behandlung bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt.

Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume geleistet werden, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen. Nach dem Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020 soll die derzeit bis 31.12.2020 begrenzte Regelung, bis 31. Dezember 2021 verlängert werden.