

Weitere sozialrechtliche Informationen sowie Ratgeber zum kostenlosen Download finden Sie stetig aktualisiert unter www.betanet.de.

© 2025 beta Institut gemeinnützige GmbH | Kobelweg 95, 86156 Augsburg | www.betanet.de

Kurzarbeitergeld

1. Das Wichtigste in Kürze

Kurzarbeitergeld (KUG) ist eine Entgeltersatzleistung (= Lohnersatzleistung) für Beschäftigte, wenn Betriebe vorübergehend zu wenig Arbeit für sie haben. Sie beträgt 60 % des ausgefallenen Nettolohns bzw. Netto Gehalts für Beschäftigte ohne Kind und 67 % für Beschäftigte mit Kind. Dadurch können die Jobs oft erhalten werden. Lieferschwierigkeiten, eine schlechte Auftragslage wegen geringerer Nachfrage durch die Inflation und hohe Energiekosten sind häufige Gründe dafür, dass Betriebe Kurzarbeit anmelden.

2. Voraussetzungen des Kurzarbeitergelds

Hat ein Unternehmen nicht mehr genug Arbeit für einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmenden, kann es bei der [Agentur für Arbeit](#) Kurzarbeitergeld für die betroffenen Beschäftigten beantragen. Für die Kurzarbeit müssen zunächst folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Wirtschaftliche Gründe, z.B. Lieferschwierigkeiten, **oder** ein unabwendbares Ereignis, z.B. behördlich angeordnete Schließung wegen Seuchengefahr oder Hochwasser, verursachen einen **erheblichen Arbeitsausfall**.
- Der Arbeitsausfall ist **nicht** vermeidbar und der Betrieb hat alles dagegen getan, was möglich ist.
 - Wenn möglich, müssen Beschäftigte in Zeiten mit zu wenig Arbeit vorrangig Minusstunden auf Arbeitszeitkonten aufbauen und Urlaub nehmen.
 - Überstunden können als Hinweis dafür gelten, dass der Arbeitsausfall vermeidbar wäre. Aus diesem Grund sind Überstunden grundsätzlich während des Bezugs von KUG nicht erlaubt. Sollten doch für einen kurzen Zeitraum Überstunden unumgänglich sein, wird die Vergütung wie folgt geregelt: Der Betrieb kommt für das Arbeitsentgelt der geleisteten Überstunden auf. Dafür verringert sich der Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Der Arbeitsausfall ist **vorübergehend**: Es ist damit zu rechnen, dass während der Bezugsdauer eine Rückkehr zu den früheren Arbeitszeiten möglich ist.
- Der Betrieb hat den Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit **angezeigt**.
- Die Arbeitnehmenden bleiben versicherungspflichtig beschäftigt und bekommen **keine** Kündigung.

2.1. Erheblicher Arbeitsausfall

Mindestens 1/3 der Beschäftigten müssen von Arbeitsausfall mit jeweils mehr als 10 % Arbeitsentgeltausfall betroffen sein.

Der erleichterte Zugang wegen der Corona-Pandemie und des Ukrainekriegs ist bereits ausgelaufen.

2.2. Beschäftigte mit möglichem Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**, die im Anschluss an die Kurzarbeit weiterhin im Unternehmen beschäftigt sind.

Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bei fehlender Versicherungspflicht. Betroffen sind folgende Beschäftigungsformen:

- [Minijob](#)
- Praktikum
- Job neben einem Studium (Werkstudierendentätigkeit)
- Freie Mitarbeit
- Beschäftigung ab Ausspruch der Kündigung
- Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug einer Rente
- Leiharbeit/Zeitarbeit

3. Saisonkurzarbeitergeld

Saisonkurzarbeitergeld (früher: Schlechtwettergeld) gibt es in der sog. Schlechtwetterzeit von 1.12. bis 31.3. für Beschäftigte im Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig, der von saisonbedingtem **erheblichem** Arbeitsausfall betroffen ist.

Neben wirtschaftlichen Gründen und einem unabwendbaren Ereignis kommen hier **witterungsbedingte** Gründe für den Arbeitsausfall in Betracht. Das bedeutet, dass allein wegen des Wetters, z.B. wegen Regen, Schnee oder Frost, die

Fortsetzung der Arbeit in vollem Umfang unmöglich, unwirtschaftlich oder unzumutbar für die Arbeitskräfte ist. Der Arbeitsausfall gilt beim Saisonkurzarbeitergeld auch als unvermeidbar, wenn er branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist.

Beim Saisonkurzarbeitergeld muss der Betrieb die Kurzarbeit **nicht** anzeigen, sondern kann ohne vorherige Anzeige gleich für die Beschäftigten das Kurzarbeitergeld beantragen.

Ansonsten gelten die allgemeinen Regeln fürs Kurzarbeitergeld.

4. Höhe des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld beträgt 67 % des **ausgefallenen** Nettoentgelts bei Beschäftigten mit Kind, für das Anspruch auf [Kindergeld](#) oder [Kinderfreibetrag](#) besteht. Bei allen anderen Beschäftigten sind es nur 60 %.

Die Regelungen zu erhöhtem Kurzarbeitergeld wegen der Corona-Pandemie sind bereits ausgelaufen.

Eine ausführliche "Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes" bietet die Agentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de > Suchbegriff: "Kurzarbeitergeld" > [Kurzarbeitergeld: Informationen für Arbeitnehmer](#) im Bereich Downloads unten auf der Seite. Für Auszubildende mit einem Einkommen bis 325 € und für Beschäftigte, die ein freiwilliges Jahr oder Bundesfreiwilligendienst leisten, gibt es dort die gesonderte Berechnungstabelle "Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdiener".

5. Umfang der Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit kann die wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit reduziert sein. Es kann aber auch für eine Weile zu vollständigem Arbeitsausfall kommen. Das wird "Kurzarbeit null" genannt. In diesen Zeiten wird kein Arbeitslohn gezahlt, sondern nur Kurzarbeitergeld.

6. Dauer des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld ist zeitlich begrenzt. Im Allgemeinen kann es fortlaufend maximal über einen Zeitraum von 12 Monaten bezogen werden.

6.1. Sonderregelung im Jahr 2025

Beschäftigte können das Kurzarbeitergeld längstens **bis zum 31.12.2025** weiterbeziehen, wenn die 12 Monate am 31.12.2024 oder innerhalb des Jahres 2025 abgelaufen sind bzw. ablaufen.

Beispiele:

- Frau Maier bekommt seit 1.1.2024 Kurzarbeitergeld. Eigentlich wäre ihr Anspruch zum 31.12.2024 ausgelaufen, aber durch die Sonderregelung kann sie noch bis zum 31.12.2024 Kurzarbeitergeld bekommen, also für insgesamt 24 Monate.
- Herr Melnik bekommt seit 1.4.2024 Kurzarbeitergeld. Eigentlich wäre sein Anspruch zum 31.3.2025 ausgelaufen, aber durch die verlängerte Bezugsdauer im Jahr 2025 kann er das Kurzarbeitergeld noch bis zum 31.12.2025 beziehen. Das sind insgesamt 21 Monate.

6.2. Unterbrechungen der Kurzarbeit

Bekommt das Unternehmen zwischenzeitlich einen Auftrag und kann (einzelne) Beschäftigte für mindestens einen Monat wieder voll einsetzen, wird für diesen Zeitraum die Kurzarbeit und demzufolge auch der Anspruch auf KUG ausgesetzt. Anschließend verlängert sich der Anspruch entsprechend.

Meldet ein Betrieb nach mindestens 3 Monaten ohne Kurzarbeit (auch ohne Saisonkurzarbeit) erneut Kurzarbeit an, beginnt hingegen ein neuer Bezugszeitraum von erneut bis zu 12 Monaten.

6.3. Besonderheiten beim Saisonkurzarbeitergeld

Saisonkurzarbeitergeld wird nur längstens bis zum Ende der Saison gezahlt. Es wird nicht auf die Bezugsdauer des "normalen" Kurzarbeitergelds angerechnet.

7. Sozialversicherung beim Bezug von Kurzarbeitergeld

Wer während der Kurzarbeit noch arbeitet, zahlt vom Arbeitseinkommen ganz normal Sozialversicherungsbeiträge. In der Regel trägt der Betrieb 50 % des Sozialversicherungsbeitrags als sog. Arbeitgeberanteil, die anderen 50 % werden vom Bruttolohn als sog. Arbeitnehmeranteil abgezogen.

Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit wegfällt, betragen die Sozialversicherungsbeiträge nur 80 %. Der Arbeitgeber trägt sie allein.

Bei "Kurzarbeit null" fallen nur Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Rentenversicherung an, aber kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitslosenversicherung läuft aber trotzdem weiter und die Zeit der Kurzarbeit wird auf die Anwartschaftszeit fürs Arbeitslosengeld angerechnet. Das ist die nötige Vorversicherungszeit, damit ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht. Näheres unter [Arbeitslosengeld](#) .

8. Kurzarbeit und Weiterbildung

Beschäftigte können die aufgrund der Kurzarbeit frei verfügbare Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen.

9. Urlaub, Krankheit und Feiertage bei Kurzarbeit

- Beschäftigte können verpflichtet werden, zur Vermeidung von Kurzarbeit Urlaub zu nehmen.
- Durch die Kurzarbeit kann sich die Dauer des Urlaubs entsprechend der verkürzten Arbeitszeit verringern. Der Anspruch auf Urlaub wird nämlich auf Grundlage der Arbeitstage berechnet.
- Wer während der Kurzarbeit oder davor, aber noch im gleichen Kalendermonat, krank wird, bekommt
 - **Entgeltfortzahlung** für die Stunden, in denen er arbeiten würde, wenn er gesund wäre,
 - und **Kurzarbeitergeld** für die Stunden, die wegen der Kurzarbeit ausgefallen sind.
- Wer schon vor dem Kalendermonat, in dem die Kurzarbeit beginnt, krank geworden ist, bekommt
 - auch **Entgeltfortzahlung** für die Stunden, in denen er arbeiten würde, wenn er gesund wäre,
 - aber **Krankengeld** statt Kurzarbeitergeld für die wegen der Kurzarbeit ausgefallenen Stunden. Dieses Krankengeld zahlt der Betrieb in Höhe des Kurzarbeitergelds.
- Nach 6 Wochen Entgeltfortzahlung gibt es Krankengeld von der Krankenkasse (§ 47 Abs. 2 SGB V). Dieses wird auf Grundlage des normalen Entgelts, nicht des Kurzarbeitergelds, berechnet. Es ist also genauso hoch wie ohne die Einführung von Kurzarbeit.
- An Feiertagen gibt es keine Kurzarbeit, sondern die Betriebe müssen Entgeltfortzahlung leisten, das heißt das normale Gehalt bzw. den normalen Lohn weiterzahlen.

10. Kurzarbeitergeld in der Steuererklärung

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Allerdings ist es bei der Steuererklärung anzugeben, weil es dem sog. Progressionsvorbehalt unterliegt. Das heißt, es kann trotz Steuerfreiheit den Steuersatz erhöhen. Wer mehr als 410 € Kurzarbeitergeld und/oder andere Lohnersatzleistungen wie z.B. [Arbeitslosengeld](#) in einem Kalenderjahr erhalten hat, muss deshalb eine Steuererklärung abgeben, auch wenn sonst keine Pflicht dazu besteht.

11. Verwandte Links

[Arbeitslosengeld](#)

[Agenturen für Arbeit](#)

Rechtsgrundlagen: §§ 95ff SGB III