

Kurzarbeit

Inhaltsverzeichnis

Einführung	- 2 -
A) Voraussetzungen	- 2 -
I. Arbeitsausfall mit Entgeltausfall	- 2 -
1. Wirtschaftliche Gründe	- 2 -
2. Unausweichliches Ereignis	- 3 -
3. unvermeidbar	- 3 -
a) Urlaub	- 3 -
b) Arbeitszeitkonten	- 3 -
4. vorübergehend	- 4 -
5. Mindestanforderungen § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III	- 4 -
II. Betriebliche Voraussetzungen	- 4 -
III. Persönliche Voraussetzungen	- 5 -
1. Berechtigte Arbeitnehmer	- 5 -
2. Nicht berechtigte Arbeitnehmer	- 5 -
3. Sonderfall Auszubildende	- 5 -
IV. Anzeige bei der BA	- 6 -
B) Verfahren	- 6 -
I. Vereinbarung mit den Arbeitnehmern	- 6 -
II. Ankündigung gegenüber den Arbeitnehmern	- 7 -
III. Anzeige bei der BA	- 7 -
1. Berechnung und Antrag auf Übernahme des Kug	- 7 -
2. Höhe des Kug	- 7 -
a) Gestaffelte Erhöhung des Kug	- 8 -
b) Freiwillige Zuschüsse des Arbeitgeber zum Kug	- 8 -
3. Förderungszeitraum	- 8 -
C) Häufige Fragen zum Kurzarbeitergeld	- 9 -
I. Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung (bAV)?	- 9 -
II. Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kug aus?	- 9 -
III. Darf man während Kurzarbeit angeordnet ist neue Arbeitnehmer einstellen?	- 10 -
D) Informationsquellen	- 10 -
I. Anzeigeformular	- 10 -
II. Antragsformulare	- 10 -

Einführung

Das Kurzarbeitergeld muss seitens des Arbeitgebers bei der Bundesagentur für Arbeit („BA“) beantragt werden und wird bei Bewilligung für nicht geleistete Arbeitsstunden (Kurzarbeit) gezahlt. Für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld müssen gewisse betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt und ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden. Voraussetzungen und Verfahren werden in den §§ 95 ff. SGB III beschrieben, wobei die Voraussetzungen durch die Bundesregierung durch die Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (KugV) nun rückwirkend zum 01.03.2020 geändert wurden. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die durch die Verordnung geänderten §§ 95 ff. SGB III.

A) Voraussetzungen

Damit (konjunkturelles) Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III bewilligt werden kann, bedarf es der Erfüllung von 4 Voraussetzungen, die im Folgenden dargestellt werden:

Hinweis für Betriebe die von der Schlechtwetterzeit betroffen sind:

Damit konjunkturbedingtes Kurzarbeitergeld bewilligt werden kann, darf dem Betrieb in dem Zeitraum kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 Abs. (1) SGB III für die Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März zustehen, dieses geht dem Anspruch auf konjunkturbedingtes Kurzarbeitergeld, wie es im weiteren Verlauf beschrieben wird, vor. Betriebe die Bauleistungen erbringen, können die Anzeige auf (konjunkturbedingtes) Kurzarbeitergeld demnach erst für April 2020 geltend machen, im März 2020 müssen diese Betriebe demnach zwingend noch auf das Saison Kurzarbeitergeld zurückzugreifen.

I. Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Es muss ein erheblicher Ausfall von Arbeit vorliegen, rein finanzielle Verluste werden nicht ausgeglichen. Der erhebliche Arbeitsausfall muss hierbei auf wirtschaftliche Gründe oder auf ein unausweichliches Ereignis zurückzuführen sein. Der Arbeitsausfall muss des Weiteren unvermeidbar und nur von vorübergehender Natur sein und dabei quantitative Mindestanforderungen erfüllen.

1. Wirtschaftliche Gründe

Wirtschaftliche Gründe liegen vor, sofern das Unternehmen fehlende Folgeaufträge, eine Verschiebung des Auftragsbeginns oder das Fehlen von Zulieferungen nachweisen oder zumindest glaubhaft machen kann.

Nicht gefördert werden ein geplanter Umbau der Produktion oder das übliche Betriebsrisiko.

2. Unausweichliches Ereignis

Als unausweichliches Ereignis werden verschiedene Naturkatastrophen wie Überflutungen, Erdbeben oder auch eine Pandemie und damit einhergehende Arbeitsausfall angesehen. Zudem wenn behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen Verursacher des Arbeitsausfalls sind

3. unvermeidbar

Die Anordnung von Kurzarbeit muss unvermeidbar gewesen sein, als Arbeitgeber muss man daher alles Mögliche getan haben, um die Arbeitnehmer auch anderweitig zu beschäftigen, hierunter fällt auch der **Abbau von Arbeitszeitkonten** und Gewährung von **Urlaub**.

Der Arbeitgeber und ggf. die Betriebsvertretung muss also vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht haben, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Während des Bezuges von Kurzarbeit muss der Betrieb sich laufend darum bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden. Dies gilt auch dann, wenn er auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der, überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht.

a) Urlaub

Gegen die einseitige Bestimmung von Urlaub, kann sich der Arbeitnehmer gegebenenfalls wehren. Bei einer Pandemie kann dies eventuell aufgrund der nicht gegebenen Reisemöglichkeit angenommen werden. Rechtsprechung hierzu existiert nicht.

Urlaubsansprüche des laufenden Jahres sind vor Beginn der Kurzarbeit zu verplanen. Urlaub aus dem Vorjahr ist vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen.

b) Arbeitszeitkonten

Etwaige angestaute Arbeitszeitkonten sind bis auf den Stand von „0“ Überstunden abzubauen.

Von dieser Pflicht bestehen jedoch Ausnahmen nach § 96 Abs. (4) S. 3 SGB III. Dort heißt es:

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

- 1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,*
- 2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,*
- 3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,*
- 4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder*
- 5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.*

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

Der vorstehend genannte § 96 Abs. (4) S. 3 Ziff. 2 SGB III betrifft Arbeitszeitkonten die eine Zweckbestimmung verfolgen, z.B. Arbeitszeitkonten deren Ansparungen einen früheren Renteneintritt bezwecken sollen. Ob eine Zweckbestimmung im Einzelfall vorliegt, die der Pflicht zum Abbau des Arbeitszeitkontos nicht unterliegt, muss im Einzelfall geprüft werden.

4. vorübergehend

Es muss zudem absehbar sein, dass man wieder zur Vollarbeit übergehen wird ohne einen Abbau von Arbeitsplätzen durchführen zu müssen. Die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges gegeben sein.

5. Mindestanforderungen § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III

Der Arbeitsausfall muss zumindest 1/10 der beschäftigten Arbeitnehmer betreffen, die einen Entgeltausfall von mindestens 10% des Bruttoarbeitsentgelts erleiden.

Bei der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer/-innen sind Arbeitnehmer/-innen, die nicht der Beitragspflicht zur Bundesagentur für Arbeit unterliegen, ferner Kranke, Beurlaubte und innerhalb des Bezugszeitraumes ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen mitzuzählen.

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. Grundwehr- oder Zivildienstleistende). Heimarbeiter zählen ebenfalls nicht zu den tatsächlich Beschäftigten im Sinne der Vorschriften über das Kug.

Geringfügig Beschäftigte (450 Euro Jobber) sind mitzuzählen, obwohl diese keinen Anspruch auf Kug haben.

Sollten die Mindestanforderungen vorliegen, kann Kug auch denjenigen Arbeitnehmern gewährt werden die einen geringeren Entgeltausfall erleiden.

II. Betriebliche Voraussetzungen

In dem Betrieb muss zumindest eine Person arbeiten, die unter die sozialpflichtig Versicherten fällt. Eine Gewährung ist zudem auch nur für Betriebsteile möglich.

III. Persönliche Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld kann nur für Arbeitnehmer gewährt werden, welche die persönlichen Voraussetzungen erfüllen.

1. Berechtigte Arbeitnehmer

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung,

- fortsetzt,
- aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
- im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,

Aufgrund der KugV sind nun auch Leiharbeitnehmer zum Bezug von Kug berechtigt.

Zudem dürfen Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht von der Gewährung von Kug ausgeschlossen werden.

Kug erhalten können jedoch nur diejenigen Arbeitnehmer, die nicht gekündigt sind oder deren Anstellungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet ist oder wird.

2. Nicht berechtigte Arbeitnehmer

Nicht bezugsberechtigt sind Arbeitnehmer die Erwerbsminderungsrente beziehen, die Regelaltersgrenze überschritten haben, einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen oder eine unständige Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Vom Kug-Bezug weiter ausgeschlossen sind Arbeitnehmer die als Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird oder während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

3. Sonderfall Auszubildende

Für Auszubildende gelten besondere Regelungen. Grundsätzlich kann Auszubildenden gegenüber keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z.B. folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt

- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Dennoch ist auch die Ausbildung in der Regel von den Auswirkungen der Kurzarbeit betroffen. Sollte Auszubildenden gegenüber daher Kurzarbeit angeordnet werden müssen, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen

IV. Anzeige bei der BA

Es muss eine schriftliche Meldung bei der BA eingehen. Hierfür geeignete Vordrucke befinden sich auf der Webseite oder können Online beantragt werden. Die Anzeige muss mindestens am letzten Tag des Monats bei der BA eingehen, indem der Arbeitsausfall eingetreten ist. D.h. sollte für März 2020 Kurzarbeitergeld angeordnet werden, so muss die Anzeige spätestens am 31.03.2020 bei der BA eingegangen sein.

Gibt es Regelungen über Arbeitszeitkonten sind diese der Anzeige beizulegen (z.B. Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten).

B) Verfahren

Um das Kurzarbeitergeld wirksam zu beantragen und seitens der BA bewilligt zu bekommen muss das nachfolgend dargestellte Verfahren eingehalten werden:

I. Vereinbarung mit den Arbeitnehmern

Die Anordnung von Kurzarbeit ist einseitig nur im Wege der Änderungskündigung oder durch vorherige Vereinbarung möglich. Sofern noch nicht vorhanden (z.B. durch Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung), sollte daher eine gesonderte Vereinbarung mit den Arbeitnehmern angestrebt werden. Diese kann individuell mit jedem einzelnen Arbeitnehmer oder in Unternehmen mit einem Betriebsrat auch kollektiv durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

Für die individuelle Vereinbarung mit einem Arbeitnehmer akzeptiert die BA neben der Vereinbarung im Arbeitsvertrag auch eine Liste in der die Arbeitnehmer ihr Einverständnis zu der Maßnahme erteilen.

Gerne dürfen Sie hierfür auf unsere Vorlagen zurückgreifen, diese finden Sie auf unserer Homepage oder erhalten Sie auf Anfrage gerne von uns per E-Mail.

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass es sich hierbei um eine Änderung des Arbeitsvertrages handelt. Der Arbeitsvertrag gilt mit jeder Änderung der vollständigen Überprüfung unterzogen. Dies hat die Rechtsfolge, dass vormals wirksam vereinbarte Vertragsklauseln, die im Laufe

der Zeit durch die Rechtsprechung als unwirksam befunden wurden, mit der Änderung nunmehr unwirksam werden könnten.

Sollte sich ein Arbeitnehmer der Vereinbarung von Kug verweigern, so verbleibt nur die Möglichkeit der Änderungskündigung. Diese ist jedoch schädlich für eine gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt notwendig werdende Kündigung aus betrieblichen Gründen. Die Änderungskündigung impliziert nämlich, dass der Arbeitgeber nur von einem vorübergehenden Arbeitsausfall ausgeht. Eine betriebsbedingte Kündigung aufgrund von dauerhaft entfallendem Beschäftigungsbedarf wird dadurch von vornherein erschwert.

II. Ankündigung gegenüber den Arbeitnehmern

Die Kurzarbeit muss gegenüber den Arbeitnehmern angekündigt werden. Die jeweiligen Ankündigungsfristen müssen hierbei eingehalten werden und ergeben sich aus der mit den Arbeitnehmern getroffenen Vereinbarung oder aus einem auf die Arbeitnehmer anwendbaren Tarifvertrag.

III. Anzeige bei der BA

Die Anzeige des Arbeitsausfalls erfolgt gegenüber der BA. Diese prüft die vorgenannten Voraussetzungen und bewilligt das Kug.

1. Berechnung und Antrag auf Übernahme des Kug

Der Arbeitgeber muss sodann das Kug berechnen, dies übernimmt die Lohnabteilung gegebenenfalls auch unter Zuhilfenahme des zuständigen Steuerberaters. Im Internet finden sich zudem viele Kug Rechner. Tabellen über die Höhe des Kug finden sich zudem auf der Webseite der BA.

Der Lohn des einzelnen Arbeitnehmers ergibt sich aus den geleisteten Stunden und den ausgefallenen Stunden (Kurzarbeit). Die Zahlung erfolgt für beide zunächst durch den Arbeitgeber.

Daraufhin stellt der Arbeitgeber den Antrag auf Übernahme des Kug gegenüber der BA (Leistungsantrag). Dies geschieht durch Übermittlung des Antrags samt der einzelnen Lohnabrechnungen innerhalb von 3 Monaten seit Zahlung des Kug. Die BA gleicht sodann das Kug gegenüber dem Arbeitgeber aus

2. Höhe des Kug

Grundsätzlich erhalten Arbeitnehmer die mind. 1 Kind (i. S. d. § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG) haben 67 % des pauschalierten Nettoeinkommens ersetzt. Für Arbeitnehmer ohne Kind beträgt das Kug 60%.

Der Arbeitgeber muss sich aufgrund der durch die Bundesregierung erlassenen Kug-Verordnung zudem nicht mehr an den Sozialversicherungsbeiträgen für das ausgefallene Bruttoarbeitsentgelt beteiligen. Diese werden dem Arbeitgeber vollständig von der BA erstattet.

Bei Wiederaufnahme der Vollzeitarbeit kommt es zur erneuten Prüfung durch die BA, wobei gegebenenfalls auch Korrekturen vorgenommen und gegebenenfalls Rückzahlungen für zu viel gewährtes Kug geltend gemacht werden können.

a) Gestaffelte Erhöhung des Kug

In der Nacht auf den 23. April 2020 haben sich die Spitzen der großen Koalition zudem auf eine gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes verständigt. Von der Erhöhung profitieren Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit um mindestens 50 Prozent reduziert ist. Ab dem vierten Monat der Kurzarbeit sollen diese Personen 70 Prozent bzw. 77 Prozent (mit Kind) Kurzarbeitergeld erhalten. Ab dem siebten Monat des Bezugs ist eine Erhöhung auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent (mit Kind) vorgesehen. Diese Regelung ist bisher bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

b) Freiwillige Zuschüsse des Arbeitgeber zum Kug

Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Verdienstaufschlag ausgleichen? Ja, grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern (freiwillig) einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen. In einigen Tarifverträgen ist die Zahlung eines Zuschusses bei Kurzarbeit durch den Arbeitgeber zwingend geregelt. Findet auf Ihr Unternehmen ein Tarifvertrag Anwendung, ist daher dringend zu empfehlen, zu prüfen, ob dieser Regelungen zur Kurzarbeit enthält und ob eine Zuschusspflicht besteht.

Sozialversicherungsbeiträge sind auf den Zuschuss nur dann zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Der Zuschuss ist grundsätzlich steuerpflichtig. Mit dem Beschluss des Corona-Steuerhilfegesetzes wurden jedoch Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, nun entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt.

3. Förderungszeitraum

Die Förderung ist auf 12 Monate begrenzt, der Antrag kann auch für einen kürzeren Zeitraum gestellt werden.

Die Kurzarbeit kann jederzeit unterbrochen und danach wieder fortgesetzt werden, z.B. bei zwischenzeitlich erhöhten Arbeits-/Auftragsvorkommen. Die Unterbrechungsphasen verlängern die

Dauer des Kurzarbeitergeldes. Bei Unterbrechungen über einen Zeitraum von drei Monaten ist eine neue Anzeige erforderlich.

C) Häufige Fragen zum Kurzarbeitergeld

I. Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung (bAV)?

Hat ein Unternehmen Kurzarbeit angemeldet, bleibt eine Entgeltumwandlungsvereinbarung dennoch bestehen. Der Arbeitgeber führt die umgewandelten Entgeltbestandteile an den Versicherer ab und zahlt hierauf den gesetzlich verpflichtenden Zuschuss. Bei "Kurzarbeit Null" entfällt die Entgeltumwandlung jedoch, da den Arbeitnehmern kein Entgelt mehr ausgezahlt wird. Das Kurzarbeitergeld ist lediglich eine Lohnersatzleistung und fließt deswegen nicht direkt in die betriebliche Altersversorgung.

Ob der Arbeitgeber im Fall von Kurzarbeit bei einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung weiter Zahlungen leistet, hängt vom Einzelfall ab. Ist die Höhe des Arbeitgeberbeitrags an das Arbeitsentgelt gekoppelt, führt das gesunkene Arbeitsentgelt zu einem reduzierten Arbeitgeberbeitrag. Hat die Zusage des Arbeitgebers keinen Bezug zur Entgeltzahlungspflicht, ist der Arbeitgeber selbst bei "Kurzarbeit Null" in der Regel zur weiteren Beitragszahlung verpflichtet. Liegt keine Verpflichtung vor, kann der Arbeitgeber die Versicherung vorübergehend beitragsfrei stellen.

Auch der Arbeitnehmer hat während des Bezugs von Kurzarbeitergeld im Falle der Entgeltumwandlung die Möglichkeit, den Vertrag beitragsfrei fortzuführen. Eine Beantragung auf Beitragsfreistellung erfolgt über den Arbeitgeber. Damit entfällt möglicherweise auch ein bereits gewährter Arbeitgeber-Pflichtzuschuss. Allerdings werden bei einer Beitragsfreistellung die Versorgungsleistungen herabgesetzt. Neben einer Beitragsfreistellung besteht bei vorübergehenden Zahlungsschwierigkeiten auch die Möglichkeit, die Beiträge zu stunden. Bei einer Stundung bleibt der Versicherungsschutz in voller Höhe bestehen. Am Ende des Stundungszeitraums sind die gestundeten Beiträge in einem Betrag nachzuzahlen.

II. Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld grundsätzlich angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor. Diese Regelung ist jedoch seit der Einführung des § 421c SGB III zumindest in der Zeit 01.04.2020 bis zum 31.10.2020 ausgesetzt.

III. Darf man während Kurzarbeit angeordnet ist neue Arbeitnehmer einstellen?

Dies ist nur dann möglich, sofern der Arbeitnehmer eine bestimmte Funktion ausübt oder eine Fähigkeit hat, die der Arbeitgeber benötigt um den Betrieb aufrechterhalten oder eine spezielle Leistung ausführen zu können und die Tätigkeit nicht von anderen Arbeitnehmern übernommen werden kann. Gegenüber der BA ist diesbezüglich zu argumentieren. Ansonsten könnte dies Auswirkungen auf die Bewilligung der Kurzarbeit haben.

D) Informationsquellen

Weitere Informationen erhalten Sie über die Webseite der Agentur für Arbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

Um sich einen schnellen Überblick zu verschaffen, eignen sich die dort hinterlegten und relativ einfach gehaltenen Videos über das Thema Kurzarbeit in Zeiten der Corona Krise, sowie die nachfolgend bereitgestellte Kurzübersicht:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf

Für die Anzeige und die Beantragung des Kug, insbesondere wie die Anzeige und der Antrag auszufüllen sind, nutzen Sie die folgenden Links:

I. Anzeigeformular

https://www.youtube.com/watch?v=Qz_vWqxzyC4

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

II. Antragsformulare

<https://www.youtube.com/watch?v=R8PN1nwUoMo&feature=youtu.be>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf

Hinweis: Der zur leichteren Bewältigung der Corona-Krise bereitgestellte Kurzantrag ist erst bei der zweiten Antragsstellung auszufüllen. Für die erstmalige Beantragung der Auszahlung des Kug muss noch der normale „lange“ Antrag ausgefüllt werden.

Für detaillierte Informationen, hinsichtlich des Anzeige und Antragsverfahrens, können Sie einen Blick in die folgenden Dokumente werfen, wobei darauf hinzuweisen ist, dass einige Infoblätter den Stand Januar 2020 aufweisen und für die Bewältigung der Corona-Krise eventuell nicht aktualisiert wurden:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf

Bei der Berechnung des Kug hilft Ihnen die folgende Tabelle:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Die vorstehenden Dokumente werden Ihnen auch von dem für Sie zuständigen Sachbearbeiter bei der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Sollten Sie weitere Hilfe bei der Berechnung oder Beantragung des Kurzarbeitergeldes benötigen, so melden Sie sich bitte bei uns, wir helfen Ihnen gerne weiter.

LHM
Hußenöder Maurer Kalis und Partner mbB
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
Haller Straße 189
74564 Crailsheim
Fon: +49 7951 9494-0
Fax: +49 7951 9494-20
E-Mail: info@lhm-beratung.de
Sitz: Crailsheim
Amtsgericht Ulm, PR 720114

Einzelvertretungsberechtigte Partner: Jürgen Hußenöder, Hartmut Maurer, David Fantini, Markus Kalis



PrimeGlobal

*An Association of
Independent Accounting Firms*