

KURZARBEITERGELD ERFOLGREICH BEANTRAGEN

Inhalt

Erleichterung von Voraussetzungen	2
Gesetzliche Regelung zur Ausnahmesituation	2
Gesetzliche Voraussetzungen	3
1. Arbeitsausfall	3
Erfordernisse.....	3
2. Betriebliche Voraussetzungen.....	4
3. Persönliche Voraussetzungen	5
4. Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit	5
Förderdauer und Förderhöhe von Kurzarbeitergeld.....	6
Förderdauer	6
Förderhöhe.....	7
Verfahren.....	7
Kein Kurzarbeitergeld für Selbstständige.....	9
Regelungen für Auszubildende.....	9
Sonderfall: Kurzarbeitergeld für „Grenzgänger“	10
Hinweis zu Studierenden.....	10
Weitergehende Informationen	11

#DurchblickMacher

Erleichterung von Voraussetzungen

Gesetzliche Regelung zur Ausnahmesituation

*Die deutschen Unternehmen und die Beschäftigten brauchen jetzt unsere volle Unterstützung. Neben der Gesundheit der Menschen müssen wir deshalb auch ihre **Arbeitsplätze schützen**. Dazu haben wir in der vergangenen Woche [13.03.2020] kurzfristig ein entsprechendes Gesetz zu Erleichterungen der Kurzarbeit (**Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld**) auf den Weg gebracht*

Bundesminister Hubertus Heil

Durch diese Regelungen wurden einige Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (kurz: KUG) erleichtert, die nachfolgend beschrieben werden.

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn **nur 10 % Ihrer Beschäftigten** in Ihrem Unternehmen von einem Arbeitsausfall betroffen sind (statt wie bisher ein Drittel).
- Als Arbeitgeber werden Ihnen die **Sozialversicherungsbeiträge** (Beitrag für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung), die Sie bei Kurzarbeit (für ausgefallene Arbeitsstunden) zahlen müssen, **in voller Höhe** durch die Bundesagentur für Arbeit **erstattet**.
- Kurzarbeitergeld gibt es **auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**, d. h. auch Zeitarbeitsunternehmer können einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen.
- Das **Einbringen von Minusstunden** zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld **ist nicht erforderlich**. Bisher mussten Unternehmen, um Kurzarbeit zu vermeiden, möglichst Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen nutzen.

Diese Regelungen treten mit Ablauf des 31.12.2020 wieder außer Kraft (gemäß Regierungsentwurf vom 19.03.2020).

Zudem behalten die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit.

Gesetzliche Voraussetzungen

Weiterhin bestehen vier wesentliche Voraussetzungen, die für die Beziehung von Kurzarbeitergeld alle erfüllt sein müssen (kumulativ):

1. Arbeitsausfall

Es muss ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegen. Reine **finanzielle Verluste** können nicht über Kurzarbeit gefördert werden. Für einen Arbeitsausfall sind **wirtschaftliche Gründe** oder ein unabwendbares Ereignis die Ursache. Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und von vorübergehender Natur und **es werden bestimmte Mindestanforderungen erfüllt**.

Erfordernisse

1. Wirtschaftliche Gründe ...

... liegen vor, wenn der Arbeitsausfall aufgrund von fehlenden Folgeaufträgen oder aber durch die Verschiebung des Auftragsbeginns, Auftragsstornierung oder fehlender Zulieferungen entsteht. Nicht gefördert wird z. B. ein geplanter Umbau der Produktionsstätte oder ein Arbeitsausfall, da dies ein übliches Betriebsrisiko darstellt.

2. Unabwendbares Ereignis

Ein unabwendbares Ereignis ist ein Brand in Ihrem Unternehmen, Unwetterschäden (Hochwasser) oder behördlich angeordnete Maßnahmen (Corona-Maßnahmen).

3. Unvermeidbar ...

... ist der Arbeitsausfall, wenn Sie als Arbeitgeber alles wirtschaftlich Zumutbare unternommen haben, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch anderweitig zu beschäftigen. Einsatz an anderer Stelle in Ihrem Unternehmen z. B. Lager aufräumen oder durch Abbau von positiven Zeitkonten (Auflösung von Überstunden- und Arbeitszeitkonten, sofern vorhanden). Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum

Quelle: <https://www.durchblick-macher.de/info/corona-kurzarbeitergeld/>

31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr. Noch vorhandener Urlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr ist zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. Gezwungen werden kann jedoch niemand.

EINSCHUB: ALS VERMEIDBAR GILT Z. B. DER ARBEITSAUSFALL, DER

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder aus betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann

4. Vorübergehend

Der Arbeitsausfall ist **vorübergehend**, wenn absehbar ist, dass Sie mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder zur Vollarbeit übergehen können. Eine Förderung bei dauerhaften Abbau der Arbeitsplätze ist nicht möglich.

5. Mindestanforderungen

Ein **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** besteht nur dann, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des Bruttoarbeitsentgeltes betroffen ist (im jeweiligen Kalendermonat).

Bei der Anzahl der Beschäftigten ist die Anzahl der Geringverdiener mitzuzählen, auch wenn diese keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Auszubildende werden nicht mitgezählt. Liegt dieser Entgeltausfall für mehr als 10 % der Beschäftigten vor, kann Kurzarbeitergeld auch für andere Beschäftigte mit weniger Entgeltausfall gewährt werden.

2. Betriebliche Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld ist in allen Betrieben möglich, in denen **mindestens eine Arbeitnehmerin** oder ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. In bestimmten Fällen kann auch nur für eine Unternehmensabteilung

Kurzarbeitergeld gewährt werden, z. B. für die Produktion, während die anderen Abteilungen normal weiterlaufen.

3. Persönliche Voraussetzungen

Bei den persönlichen Voraussetzungen geht es um die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Kurzarbeitergeld wird nur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlt, deren Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet ist oder wird. Gleichzeitig gilt, dass Beschäftigte nicht z. B. wegen Krankheit vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen werden dürfen.

Hinweis zum Sachverhalt Krankheit/Arbeitsunfähigkeit:

Ist die Arbeitsunfähigkeit vor Einführung der Kurzarbeit eingetreten, wird für die erkrankten Beschäftigten kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Sie bekommen dann Krankengeld.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst ein, nachdem die Arbeitszeit im Betrieb herabgesetzt worden ist, wird das Kurzarbeitergeld bis zu 6 Wochen für die ausgefallene Arbeitszeit gezahlt.

4. Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit

Die **vierte Voraussetzung** ist die Anzeige bei der (Bundes-)Agentur für Arbeit am Unternehmenssitz. Sofern Sie für Ihr Unternehmen **die Einführung von Kurzarbeitergeld** in Betracht ziehen, melden Sie (als Unternehmer/Arbeitgeber) das Ihrer Agentur für Arbeit schriftlich. Der **erhebliche Arbeitsausfall** ist glaubhaft darzulegen.

Die erforderlichen Vordrucke (**Vordruck zur Anzeige von Kurzarbeit und Vordruck für den Antrag auf Kurzarbeitergeld**) können Sie auf der nächsten Unterseite herunterladen. Klicken Sie dazu auf den Button.

Sie können Kurzarbeit auch online über „eServices“ anzeigen und Leistungen beantragen.

Auch Saison-Kurzarbeitergeld können Sie online beantragen. Melden Sie sich in dem Portal eServices über einen von Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit betreuten Account an – dafür können Sie auch Ihre Jobbörse-Zugangsdaten (Benutzername und Kennwort) verwenden.

Wenn Sie noch nicht registriert sind, rufen Sie bitte folgende Nummer an, um sich zu registrieren: 0800/4555520. Der Arbeitgeberservice ist von Montag–Freitag 8–18 Uhr erreichbar. Bitte haben Sie Verständnis, dass aufgrund des derzeit hohen Arbeitsaufkommens die Arbeitsagenturen teilweise nur eingeschränkt erreichbar sind.

Bei Bedarf werden Ihnen die erforderlichen Unterlagen auch per E-Mail oder per Post von Ihrer Agentur für Arbeit übersandt. Die Anzeige für Kurzarbeit muss **spätestens am letzten Tag des Monats**, in dem sie erstmals eingetreten ist, bei der Arbeitsagentur eingehen. **Fristversäumnisse** auch wegen des Postweges gehen **zu Lasten Ihres Unternehmens**.

Wenn Sie diese Voraussetzungen erfüllen, steht einer Gewährung von Kurzarbeitergeld nichts mehr im Wege.

Förderdauer und Förderhöhe von Kurzarbeitergeld

Förderdauer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können das Kurzarbeitergeld maximal 12 Monate beziehen (gesetzliche Bezugsdauer).

Förderhöhe

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgt nach dem Nettoentgeltausfall. Ihre Beschäftigten in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich 60 % des pauschalierten Netto-Entgelts.

Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, so beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Die im Folgenden als Downloads verfügbaren Tabellen helfen Ihnen bei der Berechnung:

Verfahren

Für die **Beantragung des Kurzarbeitergeldes** müssen Sie Ihre Entscheidung zum Kurzarbeitergeld zunächst ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ankündigen.

Häufig wird hierzu eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen. Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es der **Einverständniserklärung aller von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**. Wichtig ist dabei, dass Sie gegebenenfalls tarifliche Ansprüche wie zum Beispiel Ankündigungsfristen einhalten (u. a. sollten Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträgen beachtet werden).

Jetzt können Sie die Anzeige bei der Agentur für Arbeit bei Ihrem Betriebsitz stellen.

Die Agentur für Arbeit überprüft Ihre Gründe auf Basis der genannten Voraussetzungen und trifft dann eine Grundsatzentscheidung, ob Kurzarbeitergeld bewilligt werden kann. Wird es bewilligt, können Sie die Auszahlungen berechnen. Häufig wird hierfür eine Softwarelösung oder die Hilfe eines Steuerberaters in Anspruch genommen. Jetzt zahlen Sie das Arbeitsentgelt an Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für bereits geleistete Arbeitsstunden aus. Dazu kommt noch das Kurzarbeitergeld für die Ausfallstunden. **Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen, d. h. es ist zwingend erforderlich Arbeitszeitnachweise, aus denen die tägliche Arbeitszeit ersichtlich ist, zu führen.**

Die Angabe bereits in der Anzeige ist eine erwartete Verteilung – Ihre Einschätzung, die im Nachhinein mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird. Während der Kurzarbeit sind Arbeitszeitchweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu führen. Vorlagen dafür gibt es nicht. Zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebummelt wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war. Diese und die Lohnabrechnungen dienen der Prüfung des Anspruchs nach Beendigung der Kurzarbeit.

Bei Ihrer Agentur für Arbeit beantragen Sie monatlich nachträglich die Erstattung des Kurzarbeitergeldes (Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle).

Dieser sogenannte Leistungsantrag muss dort innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingegangen sein (z. B. für März 2020 spätestens im Juni 2020).

Wenn Ihr Betrieb wieder zur Vollarbeit zurückgekehrt ist, überprüft Ihre Agentur für Arbeit noch einmal Ihre Abrechnungen. Im Rahmen einer Abschlussprüfung werden gegebenenfalls die Auszahlungen des Kurzarbeitergeldes korrigiert. Das Kurzarbeitergeld wird nur für ausgefallene Arbeitsstunden gewährt.

Das Unternehmen hat keine **Kosten für die Kurzarbeit**. Die Sozialversicherungsbeiträge abzüglich der Arbeitslosenversicherung werden zu 100 % erstattet.

Die Höhe und Dauer der Förderung wurde bereits im Abschnitt „Förderdauer und Förderhöhe Kurzarbeitergeld“ erklärt.

Wenn zwischenzeitlich Aufträge in Ihrem Unternehmen eingehen, muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. In diesem Fall führen die nicht beanspruchten Monate zu einer Verlängerung des Anspruches in dem diese an die ursprünglich genehmigte Dauer angehängt werden. Wird die Kurzarbeit für drei aufeinander folgende Monate unterbrochen, ist zwingend eine neue Anzeige erforderlich. Eine erforderlich werdende neue Kurzarbeitsperiode ist immer zeitnah bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Grundsätzlich müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Möglichstes tun, um Arbeitsausfall zu vermeiden bzw. zu vermindern. Sofern Sie Regelungen zur Bildung von

Arbeitszeitkonten haben, fügen Sie bitte die geltende Betriebsvereinbarung der Anzeige auf Kurzarbeit Ihrer Anzeige bei. Zur Vermeidung von Kurzarbeit müssen keine Minusstunden eingebracht werden.

Kein Kurzarbeitergeld für Selbstständige

Als Selbständiger können Sie **kein Kurzarbeitergeld beziehen**, weil Sie nicht versicherungspflichtig beschäftigt sind. Auch eine Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) ermöglicht keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Eine Absicherung von Selbstständigen ist möglich, wenn Sie von der Möglichkeit der Antragspflichtversicherung („freiwillige Weiterversicherung“) nach § 28a SGBIII Gebrauch gemacht haben. In diesem Falle haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wenn Sie davon keinen Gebrauch gemacht haben, fallen Sie nicht in den Schutz der Arbeitslosenversicherung.

Wenn Sie keine oder nur geringe Einnahmen erzielen, können Sie Leistungen der Grundsicherung im Jobcenter beantragen.

Regelungen für Auszubildende

In bestimmten Fällen können Sie auch **für Auszubildende Kurzarbeitergeld** bekommen. Allerdings erst nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung.

In der Regel sind **Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen**. Sie als Ausbildungsbetrieb müssen versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem Sie z. B. den Ausbildungsplan umstellen oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringen.

Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn z. B. Ihr Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne Weiteres auch für Auszubildende gezahlt

werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Sonderfall: Kurzarbeitergeld für „Grenzgänger“

Dem Grunde nach können Sie auch für Arbeitnehmer/innen aus Grenzregionen, die zur Arbeit nach Deutschland pendeln, Kurzarbeitergeld beantragen.

Dies gilt allerdings nur, wenn ihnen der Grenzübertritt weiterhin möglich ist.

(Derzeit ist das Übertreten der deutschen Grenze auch während der bundesweiten Ausgangsbeschränkung weiterhin erlaubt, wenn ein berechtigter Grund dafür vorliegt. Das Erreichen des Arbeitsplatzes in Deutschland kann einen solchen Grund darstellen.)

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nicht, wenn Arbeitnehmer/innen nicht mehr ihren Arbeitsplatz erreichen können, weil sie in Quarantäne sind. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sie aus einem Risikogebiet, wie z. B. einer der französischen Grenzregionen stammen. Auch die Fallgestaltung der generellen Grenzschießung fällt unter diese Regelung. Es würde dann kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen.

Hinweis zu Studierenden

Studierende, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und in der Hauptsache ihr Studium betreiben, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Sie gehören zum versicherungsfreien Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, auch wenn sie neben Ihrem Studium eine, ggf. ansonsten sozialversicherungspflichtige, Beschäftigung ausüben.

Entscheidend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist nicht generell die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern die damit verbundene Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Weitergehende Informationen

Sie finden weitere Informationen und Fragen auf den Seiten des Bundesarbeitsministeriums. Ebenso hat Bundeswirtschaftsministerium Sonderseiten erstellt. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stellt ihnen gesondert Informationen zur Verfügung. Beschäftigte können sich zum Beispiel auf den Seiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes informieren.