



Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten und mangelnder Auftragslage oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, ggf. auch im Zusammenhang mit dem Corona-Virus, erwägen Sie die Einführung von Kurzarbeit und damit die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld.

Ich möchte Ihnen hierzu vorab ein paar grundlegende Informationen zu den Voraussetzungen und Möglichkeiten von Kurzarbeit sowie dem weiteren Vorgehen, unter Berücksichtigung der bis 31.12.2021 befristet geltenden Neuerungen, liefern.

Anspruchsvoraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III)

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich,

- wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- wenn er vorübergehend ist, weil damit zu rechnen ist, dass der Betrieb in absehbarer Zeit wieder in Vollzeitarbeit übergehen kann,
- wenn er nicht vermeidbar ist, da der Betrieb bereits alle wirtschaftlich zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um den Arbeitsausfall abzuwenden oder zumindest einzuschränken und
- wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Bitte beachten Sie, dass zu den beschäftigten Arbeitnehmern auch die Aushilfen gehören, die aber wiederum keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Sie können aber bei eigenem erheblichen Ausfall auch zur Erfüllung der Mindestanforderungen hinzugerechnet werden.

Wichtig: Die erleichterten Mindestanforderungen von 10 % statt 1/3 gelten für Betriebe, die bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt haben (d. h. auch mit Kurzarbeit begonnen haben).

2. Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn im Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

3. Persönliche Voraussetzungen

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist (z.B. wegen Krankengeldbezug).



4. Anzeige des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich angezeigt werden. Die Anzeige kann vom Betrieb oder von der Betriebsvertretung gestellt werden. Sie wirkt für die gesamte Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges. Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Monat an geleistet, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. In der Anzeige müssen die Gründe für die (geplante) Einführung von Kurzarbeit schlüssig dargelegt und auf Anforderung belegt werden.

Höhe Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich 67 % (bei mindestens einem für den steuerlichen Kinderfreibetrag/ Kindergeldbezug berücksichtigungsfähigem Kind) bzw. 60 % (ohne Kind) der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum. Durch das Sozialschutzpaket II wurde § 421 c Abs. 2 SGB III hinzugefügt, der eine stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis 31.12.2020 vorsieht.

Der im Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetzes geänderte § 421 c Abs. 2 SGB III sieht die weitere stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis 31.12.2021 für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, vor.

Für Beschäftigte mit berücksichtigungsfähigem Kind wird das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 87 Prozent, für die übrigen Beschäftigten ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 Prozent der Nettoentgeltdifferenz erhöht, wenn die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt.

Es muss eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vorgenommen werden. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen. Auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 Prozent betragen hat. Um den erhöhten Leistungssatz zu erhalten, muss dann aber ab dem vierten Monat im „jeweiligen Bezugsmonat“ ein Entgeltausfall von mindestens 50% vorliegen.

Die Abrechnungsliste (Vordruck Kug 108) wurde entsprechend angepasst und steht im [Internet](#) zur Verfügung. Spalte 6 des Vordrucks wurde so erweitert, dass die individuellen Bezugsmonate ab März 2020 und der sich daraus ergebende Leistungssatz

- 1 = 67 Prozent / 2 = 60 Prozent (individuelle Bezugsmonate 1 – 3)
- 3 = 77 Prozent / 4 = 70 Prozent (individuelle Bezugsmonate 4 – 6)
- 5 = 87 Prozent / 6 = 80 Prozent (individuelle Bezugsmonate ab 7)

vom Arbeitgeber eingetragen wird.



Weitere befristete Neureglungen

- o Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden, sofern die Kurzarbeit bis 30.06.2021 eingeführt wurde, wie folgt erstattet:
 - bis 30.06.2021 zu 100 %
 - vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 zu 50 %,

sofern die Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern vereinbart wurde. Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann. An der Notwendigkeit, rechtzeitig den Arbeitsausfall anzuzeigen, ändert diese Auslegung nichts.

- o Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter kann ebenfalls Kurzarbeit eingeführt werden. Sie haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis längstens 31.12.2021, sofern der Betrieb bis 31.03.2021 die Kurzarbeit eingeführt hat.
- o Anstelle des bisherigen Antragsvordrucks für die Abrechnung gibt es vorübergehend die Möglichkeit, einen Kurzantrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen.
- o § 421c Abs. 1 SGB III (befristete Hinzuverdienstmöglichkeiten während Kurzarbeit)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit werden die bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens

- bis zum Jahresende verlängert und
- für alle Berufe geöffnet

Diese Regelung gilt nur bis 31.12.2020.

Der Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetzes sieht eine Änderung des § 421c Abs. 1 SGB III ab 01.01.2021 vor. Die befristete Hinzuverdienstmöglichkeit läuft aus. **In der Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 bleiben aber Entgelte aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV (sogenannte Minijobs bis einschließlich 450 Euro) weiterhin anrechnungsfrei.**

- o Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde mit Verordnung vom 12.10.2020 für bereits vor dem 31.12.2020 entstandene Ansprüche auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021, verlängert. Die Verordnung tritt zum 01.01.2021 in Kraft. Bis dahin gilt die maximale Bezugsdauer von 21 Monaten.

Der digitale Assistent U:DO (<https://kurzarbeit-einfach.de/>) führt Sie Schritt für Schritt durchs Formular. Sie finden ihn und alle weiteren Informationen sowie Möglichkeiten der Antragstellung (zum Beispiel via APP, Online) [hier](#). Beachten Sie bitte, dass ggf. die ganz



aktuellen Weisungen zur Verlängerung der Erleichterungen erst zeitverzögert auf der Webseite zu finden sind.

Abschließend noch ein paar wichtige Hinweise

Der Begriff „eingeführt“

Als eingeführt gilt die Kurzarbeit, wenn in dem Betrieb jeweils vor diesen Tagen mit der Kurzarbeit begonnen worden ist. Dies bedeutet, dass zur Erfüllung der o. g. befristet geltenden Voraussetzungen spätestens der März 2021 bzw. der Juni 2021 der erste Kalendermonat sein muss, für den Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Erfordernis neue Anzeige

Haben Sie die Kurzarbeit drei Monate am Stück unterbrochen, ist eine erneute Anzeige erforderlich.

Verlängerungsanzeigen sind formlos möglich. Sie müssen aber die Dauer benennen und die Notwendigkeit der Verlängerung der Bezugsfrist kurz plausibel begründen (wie ist die aktuelle Auftrags- und Beschäftigungssituation, und wann ist perspektivisch mit einer Rückkehr zur Vollbeschäftigung zu rechnen?). Geben Sie ebenso die Gesamtzahl der Beschäftigten an. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muss auch die weitere Betriebsvereinbarung vorgelegt werden. Ohne Betriebsrat müssen Sie Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern treffen, aber nur für die Abschlussprüfung vorhalten und nicht übersenden.

Leistungsanträge

Der Leistungsantrag ist ab dem ersten Tag des Folgemonats innerhalb von drei Monaten (Ausschlussfrist gemäß § 325 Abs. 3 SGB III) einzureichen. Für **Korrekturanträge** gilt die dreimonatige Ausschlussfrist nicht, wenn kein Kurzarbeitergeld für zusätzliche Arbeitnehmer geltend gemacht wird. Sofern zusätzliche Arbeitnehmer abgerechnet werden sollen, ist die dreimonatige Frist zu beachten.

Kurzarbeitergeld für Auszubildende:

Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, steht Auszubildenden gem. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zu. Die in § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG enthaltene Formulierung "bis zur Dauer von 6 Wochen" wird auch in § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) verwandt. Die zu dieser Vorschrift entwickelten Grundsätze sind sinngemäß auf Auszubildende anzuwenden. Danach entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder - im Falle der 5-Tage-Woche - von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird,



endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Kurzarbeitergeld könnte somit erst ab dem darauffolgenden Tag des Arbeitsausfalls gewährt werden.

Sie beschleunigen die Bearbeitung von Leistungsanträgen, wenn Sie darauf achten, diese vollständig auszufüllen – geben Sie bitte u. a. neben der Anzahl der Kurzarbeiter auch unbedingt die Gesamtbeschäftigtenzahl an.

Sie müssen als Unternehmen nicht zuerst eine Kug-Nummer beantragen, sondern können die ausgefüllten Formulare direkt einreichen. Mit Bewilligung erhalten Sie dann Ihre Kug-Nummer.

Sofern Sie bei Ihren Mitarbeitern nicht wissen, ob diese ein Kind im Sinne des EStG haben, lassen Sie es sich anhand geeigneter Unterlagen (Steuerkarte Partner, Kindergeldbescheid) nachweisen. Bescheinigungen der Agentur für Arbeit sind nicht erforderlich.

Urlaubsansprüche bestehen auch in Zeiten von Corona und sind somit auch im laufenden Jahr bzw. entsprechend bestehender gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen bis zum vereinbarten Zeitpunkt (z. B. 31.03. des Folgejahres) zu verbrauchen. Das heißt Arbeitgeber sollen mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.

Zwar sind Neueinstellungen während der Kurzarbeit nur aus zwingenden Gründen möglich, es gibt jedoch Ausnahmetatbestände. So sind neben der Übernahme im Anschluss an eine Ausbildung auch die Verlängerung sowie die Entfristung von Arbeitsverhältnissen während der Kurzarbeit grundsätzlich möglich. Kurzarbeitergeld dient dem Erhalt der Arbeitsplätze.

Wichtig ist jedoch, dass Sie verpflichtet sind, vor Neueinstellungen diese bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Nur bei Zustimmung bleiben Neueinstellungen ohne Auswirkung auf die Erstattung des Kurzarbeitergeldes. Sie beschleunigen die Beurteilung, wenn Sie mit Anzeige von geplanten Neueinstellungen den zwingenden Grund darlegen und erläutern, warum kein in Kurzarbeit befindlicher Mitarbeiter diese Tätigkeit verrichten kann.

Keine Erstattung des Weihnachtsgeldes als Kurzarbeitergeld möglich

Zum Jahresende zahlen viele Arbeitgeber Weihnachtsgeld aus. Die einmalige Sonderzahlung kann bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt werden.

Kurzarbeitergeld berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt, also zwischen dem, was die Arbeitnehmer verdienen sollten und dem, was sie tatsächlich verdienen. Einmalig gezahltes Entgelt, wie etwa Weihnachtsgeld oder auch Urlaubsgeld, kann bei der Berechnung des Soll-Entgeltes und des Ist-Entgeltes nicht berücksichtigt werden.

Weil das Weihnachtsgeld bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt werden kann, können hierfür auch keine Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

Übermittlung von Anzeigen und Anträgen



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Bochum

Operativer Service Bochum

Dezember 2020

Sofern Sie Ihre Anzeige und Anträge nicht online oder via APP stellen, senden Sie diese bitte postalisch an die folgende Adresse:

**Agentur für Arbeit
Bochum
44771 Bochum**

oder per E-Mail an

bochum.kia@arbeitsagentur.de

oder per Fax an **0234 305 2902**

Für weitergehende Fragen zum Thema Kurzarbeitergeld wenden Sie sich gerne an die **Hotline für Arbeitgeber**. Die gebührenfreie Hotline ist Montag bis Freitag von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr erreichbar unter der Rufnummer **0800 45555 20**.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Agentur für Arbeit