



# Leitfaden Kurzarbeit

INFORMATIONEN RUND UM  
KURZARBEIT IN DER CORONA-KRISE

**p.i.i. solutions GmbH**

---

## PLI-Leitfaden zur Kurzarbeit

Aufgrund der Corona-Pandemie kommt es in immer mehr Unternehmen zu einem verminderten Arbeitsaufkommen. Wenn auch Ihr Unternehmen von einem Auftragsrückgang betroffen ist, sollten Sie in jedem Fall prüfen, ob Kurzarbeitergeld (KuG) für Sie in Frage kommt.

Wir haben für Sie einen Leitfaden erstellt, der alle wichtigen Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld enthält

### Inhalt

<b>Anspruchsvoraussetzungen</b> .....	<b>3</b>
1. Erheblicher Arbeitsausfall .....	3
2. Betriebliche Voraussetzungen .....	3
3. Persönliche Voraussetzungen .....	3
4. Meldung bei der Agentur für Arbeit .....	4
<b>Angepasste Anspruchsvoraussetzungen durch die Corona-Krise</b> .....	<b>4</b>
<b>Allgemeine Informationen</b> .....	<b>5</b>
Muss zwingend für das gesamte Unternehmen Kurzarbeit angezeigt werden? .....	5
Ab wann wird das Kurzarbeitergeld ausgezahlt? .....	5
Höhe und Dauer der Zahlung .....	5
<b>Ablauf der Beantragung</b> .....	<b>5</b>
<b>Kann ich während der Kurzarbeit neue Mitarbeitende einstellen?</b> .....	<b>6</b>
<b>Weitere Unterstützung durch die p.l.i. solutions GmbH</b> .....	<b>6</b>

## Anspruchsvoraussetzungen

Zunächst muss geklärt werden, ob in Ihrem Unternehmen die Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld gegeben sind. Folgende Bedingungen müssen dafür erfüllt sein.

### 1. Erheblicher Arbeitsausfall

Die erste Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt. Doch in welchem Fall ist der Arbeitsausfall erheblich?

Folgende Punkte müssen dafür erfüllt sein:

- Ein **wirtschaftlicher Grund** oder ein **unabwendbares Ereignis** hat zu dem Arbeitsausfall geführt.
- Der **Arbeitsausfall ist unvermeidbar** und im Unternehmen wurde bereits alles getan, um ihn zu vermindern bzw. zu vermeiden.
- Es ist davon auszugehen, dass die Verminderung des Arbeitsaufwands nur vorübergehend ist und davon ausgegangen werden kann, dass man noch während der Bezugszeit wieder zur gewöhnlichen Arbeitszeit übergeht.
- Es sind mindestens 33% der Belegschaft (aktuell nur 10%; siehe angepasste Anspruchsvoraussetzungen für die Corona-Krise) von dem Arbeitsausfall betroffen.

### 2. Betriebliche Voraussetzungen

Wenn im Unternehmen **mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer** beschäftigt ist, sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt.

### 3. Persönliche Voraussetzungen

Von der **Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen** kann ausgegangen werden, wenn:

- gewährleistet werden kann, dass alle ArbeitnehmerInnen ihrer versicherungspflichtigen Beschäftigung auch nach Beginn des Arbeitsausfalls weiter nachgehen und keine Kündigungen vollzogen werden,
- die betroffenen ArbeitnehmerInnen sozialversicherungspflichtig im Unternehmen beschäftigt sind und nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind, beispielweise wegen Krankengeldbezug,
- die ArbeitnehmerInnen nicht gekündigt sind und das Arbeitsverhältnis nicht durch einen Aufhebungsvertrag beendet ist/wird.

Folglich haben folgende MitarbeiterInnen **keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld**:

- Werkstudenten, da sie nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen
- Praktikanten, Aushilfen und Minijobber auf 450 €-Basis, da sie ebenfalls von der Versicherungspflicht befreit sind
- Sozialversicherungsfreie Geschäftsführer
- ArbeitnehmerInnen, die Krankengeld beziehen
- Heimarbeiter
- Auszubildende

Diese genannten Gruppen behalten ihren Anspruch auf ihr reguläres Gehalt. In besonderen Fällen können für diese ArbeitnehmerInnen gesonderte Änderungsverträge abgeschlossen werden, um die Arbeitszeit zu verkürzen oder um das Arbeitsverhältnis für eine gewisse Zeit auszusetzen.

#### 4. Meldung bei der Agentur für Arbeit

Das Unternehmen muss den Arbeitsausfall bei der für das Unternehmen zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit aus dem jeweiligen Bezirk, in dem sich der Unternehmenssitz befindet. Der Betrieb selbst oder die Betriebsvertretung ist befugt, die Anzeige durchzuführen.

Die gestellte Anzeige ist dann für den gesamten Zeitraum des Kurzarbeitergeldbezuges wirksam.

### Angepasste Anspruchsvoraussetzungen durch die Corona-Krise

Die Bundesregierung hat sich aufgrund der Corona-Pandemie dazu entschieden, den Prozess zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu vereinfachen und die Voraussetzungen zu lockern. Außerdem sollen zusätzliche Leistungen vom Staat übernommen werden.

Nachstehende Anpassungen wurden vorgenommen:

- Es reicht aus, wenn **mindestens 10% der Mitarbeitenden von der Kurzarbeit betroffen** sind und deren **Arbeitsentgeltausfall mindestens 10%** beträgt.
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden von der Bundesagentur für Arbeit vollumfänglich erstattet. Bisher hatte der Arbeitgeber 80% der Kosten zu tragen.
- In Zukunft sollen auch LeiharbeiterInnen Kurzarbeitergeld erhalten.
- Überstunden und Arbeitszeitkonten müssen aktuell nicht mehr zwingend genommen werden bzw. bis in den Minusbereich reduziert werden.

Diese Änderungen gelten seit dem 1. März 2020 und sind teilweise auch rückwirkend gültig. Sie sind vorläufig bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

## Allgemeine Informationen

### Muss zwingend für das gesamte Unternehmen Kurzarbeit angezeigt werden?

Es ist nicht vorgeschrieben, dass die Kurzarbeit für das gesamte Unternehmen eingeführt werden muss. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Abteilungen beschränkt werden.

### Ab wann wird das Kurzarbeitergeld ausgezahlt?

Das Kurzarbeitergeld wird frühestens ab dem Monat gezahlt, in dem die Anzeige für das Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

### Höhe und Dauer der Zahlung

Grundlage für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist der Nettoentgeltausfall.

Grundsätzlich erhalten die Mitarbeitenden in Kurzarbeit 60% ihres Nettogehalts.

ArbeitnehmerInnen, bei denen mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt, bekommen 67% des Nettogehalts ausgezahlt.

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf ihrer Website eine [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf) ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016\\_ba014803.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf)) bereitgestellt.

Das Kurzarbeitergeld kann maximal für 12 Monate bezogen werden. Allerdings kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch eine Rechtsverordnung die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängern.

## Ablauf der Beantragung

Das Verfahren zur Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld ist in folgende Schritte untergliedert:

1. Der Arbeitgeber bzw. die Betriebsvertretung zeigt den Arbeitsausfall schriftlich, unter Verwendung des [Formulars](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf) ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)), bei der zuständigen Agentur für Arbeit an.
2. Daraufhin prüft die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.
3. Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, errechnet der Arbeitgeber die Höhe des Kurzarbeitergeldes und zahlt es seinen Mitarbeitenden aus.
4. Anschließend reicht er den [Antrag](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf) ([https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)), für die Erstattung des gezahlten Kurzarbeitergeldes, bei der Agentur für Arbeit ein. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von drei Monaten eingereicht werden.

## Kann ich während der Kurzarbeit neue Mitarbeitende einstellen?

Neue Mitarbeitende einzustellen während einer Zeit, in der wegen mangelndem Arbeitsaufkommen Kurzarbeit eingeführt wird, klingt zunächst einmal widersprüchlich. Allerdings ist es unter Umständen möglich und kann sogar notwendig sein.

In diesen Fällen ist eine Einstellung neuer Mitarbeiter sinnvoll:

- Es liegt ein dringender Bedarf an Fachpersonal vor, welcher innerhalb der eigenen Belegschaft nicht rekrutiert werden kann.
- Die Kurzarbeit betrifft nur einen bestimmten Unternehmensbereich, die nicht betroffenen Abteilungen können regulär Einstellungen vornehmen.
- Der Arbeitsvertrag eines oder einer neuen Mitarbeitenden wurde bereits vor der Kurzarbeit geschlossen.
- Mitarbeitende, die während der Kurzarbeit kündigen, dürfen durch eine Neueinstellung ersetzt werden.
- Auch die Übernahme von Auszubildenden ist legitim.

## Weitere Unterstützung durch die p.l.i. solutions GmbH

Mit unseren Software-Lösungen (z. B. PROCESS HR für Personaleinsatzplanung, PROCESS PC für (Projekt-) Personalzeiterfassung) können Sie folgende aktuell sehr wichtigen Themen für Ihre Mitarbeitenden und Teams organisieren; dies sind z.B.:

- Optimierung der Einsatzpläne inkl. Schicht- und Teamtrennungen zur Minimierung der potenziellen Ansteckungsgefahr (versetzte Schichten)
- Organisation der HomeOffice-Arbeitsplätze
- Abbildung von neuen Services (z.B. Home Delivery, Service Hotlines)
- Darstellung und Nachweis der Kurzarbeitssituation pro Mitarbeitenden
- Einstellung von Bedarfen (z.B. auf Basis von Umsätzen oder Mengen) für die zu erwartenden Personalprognosen
- Klärung von Resturlauben oder die Rücknahme von bereits verplanten Urlauben in Ihren Teams
- Die Mitarbeitenden können über das integrierte Self Service Portal jederzeit Online die Einsatzdaten einsehen und mit den zugehörigen Planern nach Bedarf anpassen.

Unsere Lösungen können sehr schnell für Sie aufgeschaltet und eingerichtet werden. Zur Bedienung benötigen Sie nur einen Webbrowser (z.B. Firefox, Google Chrome).

Wir haben bereits in den letzten Jahren viele Projekte im Bereich Workforce Management (Personaleinsatzplanung, Projekt-/Personalzeiterfassung und Personalbedarfsplanung) per Web-Meetings erfolgreich durchgeführt.

Gerade in dieser aktuell besonderen Lage helfen Ihnen unsere Tools, die entsprechende Transparenz und Organisation in Ihrem Unternehmen zu gestalten.

Weitere Details oder Infos unter <https://www.pli-solutions.de/workforce-management>

Gerne zeigen wir Ihnen im Rahmen eines NetMeetings (Dauer: 30 Minuten) die entsprechenden Möglichkeiten. Wir freuen uns auf Ihren Kontakt.

E-Mail: [info@pli-solutions.de](mailto:info@pli-solutions.de)

**Haftungsausschluss:**

Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen in diesem Leitfaden. Haftungsansprüche gegen den Autor, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des Autors kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.