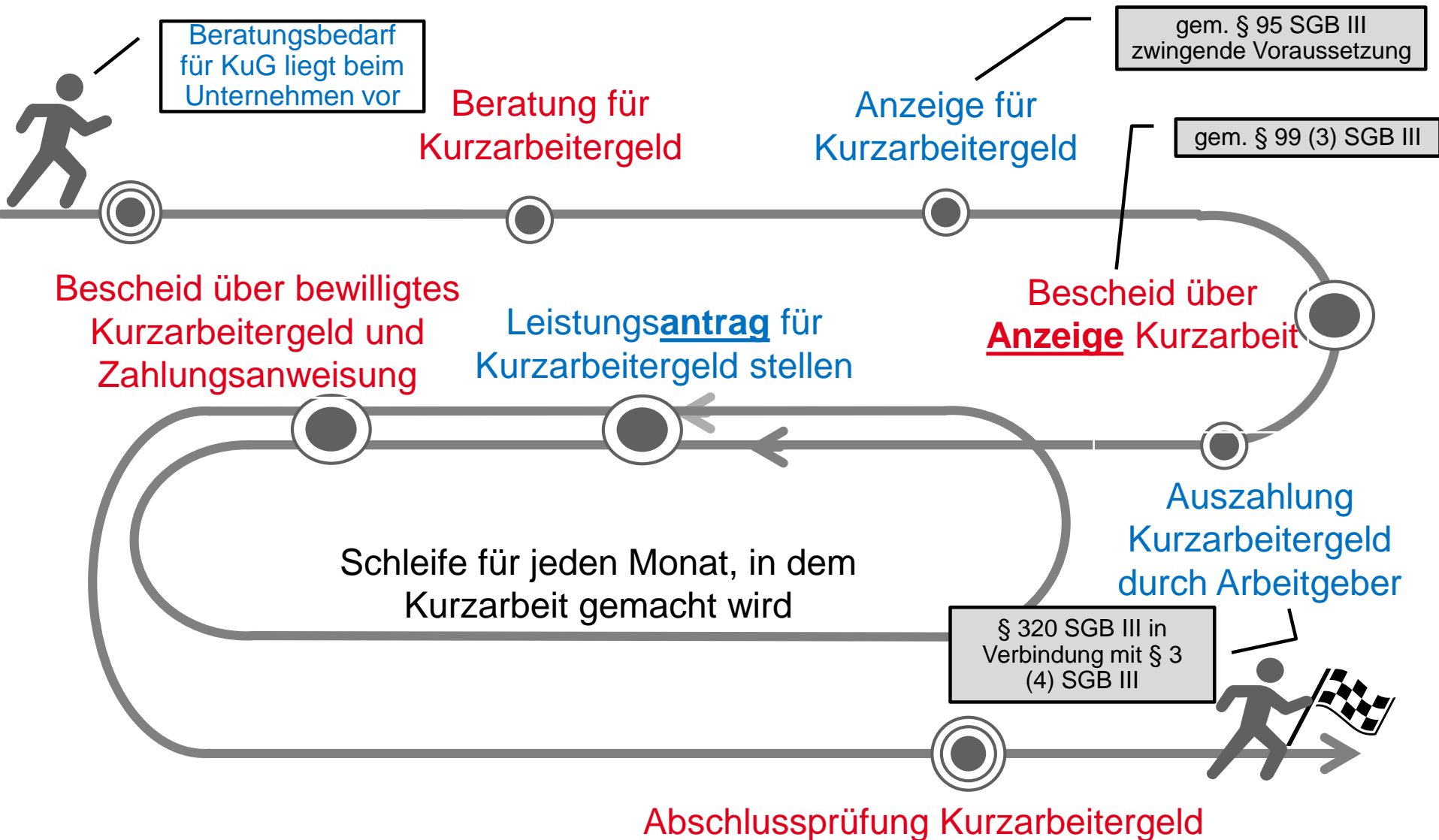


Achtung: Bei Kurzarbeit folgende Schritte zwingend beachten (sonst droht Verlust des Anspruchs)

- ❖ Arbeitgeber berechnen das Kurzarbeitergeld ihrer Beschäftigten und zahlen dieses aus
- ❖ Arbeitgeber beantragen die Erstattung des Kurzarbeitergeldes im Nachhinein (Ablauf siehe 2. Seite)
- ❖ Abschlagszahlungen auf KuG sind nicht möglich
- ❖ Wer seine Beschäftigten entlässt, kann kein Kurzarbeitergeld mehr geltend machen
- ❖ Wer Insolvenz anmeldet, kann kein Kurzarbeitergeld mehr geltend machen

Wie kommen Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld – die wichtigsten Schritte von der Beratung bis zur Auszahlung



Die gesetzliche Grundlage zum Verfahren Kurzarbeitergeld (Rechtsnormen)

▪ § 94 SGB III

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

▪ § 99 (3) SGB III

Die Agentur für Arbeit hat der oder dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob auf Grund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

▪ § 320 (1) SGB III

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit auf Verlangen die Voraussetzungen für die Erbringung von Kurzarbeitergeld und Wintergeld nachzuweisen. Er hat diese Leistungen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Dabei hat er beim Kurzarbeitergeld von den Lohnsteuerabzugsmerkmalen in dem maßgeblichen Antragszeitraum auszugehen; auf Grund einer Bescheinigung der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zuständigen Agentur für Arbeit hat er den erhöhten Leistungssatz auch anzuwenden, wenn für ein Kind ein Kinderfreibetrag nicht als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildet ist.

▪ § 3 (4) SGB III in Verbindung BSG-Entscheidung vom 21.05.1980, 7 Rar 27/79

Entgeltersatzleistungen sind

1. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung,
2. Teilarbeitslosengeld bei Teilarbeitslosigkeit,
3. Übergangsgeld bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
4. Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall,
5. Insolvenzgeld bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

Das heißt, es erfolgt eine Erstattung des durch den Arbeitgeber ausgezahlten Kurzarbeiterentgeldes

Der Arbeitgeber-Service...

... weiterhin für Sie da!



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Niedersachsen-Bremen

bringt weiter.

Unterstützung für Arbeitgeber

Arbeitsvermittlung & Beratung

- ▶ [Vermittlung nach Maß:](#)
Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden
- ▶ [Individuelle Beratung](#)
Hilfe bei der Lösung beschäftigungsrelevanter Fragen
- ▶ Persönlicher Ansprechpartner für Ihr Unternehmen

Jobbörse

arbeitsagentur.de

Arbeits-
stelle
[hier](#)
online
melden



alternativ:

Zum
Formular
Stellen-
angebot



Finanzielle Unterstützung

- ▶ [Förderung von Beschäftigten:](#)
Arbeitsaufnahme, Ausbildung, Weiterbildung, besondere Personenkreise...
- ▶ Förderung bei konjunkturellen Schwierigkeiten
z. B. [Kurzarbeitergeld](#)
- ▶ Weitere finanzielle Hilfen:
z. B. [Insolvenzgeld](#), [Euro-päischer Globalisierungsfonds](#)



Weitere aktuelle
Informationen
für Unternehmen
umseitig



Hotline für Arbeitgeber:
0800 4 5555 20

Hier finden Sie Ihren Arbeitgeber-
Service vor Ort

Wichtige Informationen auf einen Blick



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Niedersachsen-Bremen

bringt weiter.

Kurzarbeitergeld (KUG)

Merkmale



Kurzarbeit
Infos & Formulare

▶ Wenn während des Bezugs von KUG eine Beschäftigung in systemrelevanten Bereichen erfolgt (z. B. Gesundheitswesen, Landwirtschaft, Ernährung, etc.), wird das daraus erzielte Entgelt teilweise nicht auf das KUG angerechnet (befristete Sonderregelung bis 31.10.20).

▶ Der Arbeitnehmer informiert seinen Stamarbeitgeber über die Höhe des Zuverdienstes, der dies bei der Berechnung und Auszahlung des KUG berücksichtigt.

Weitere Informationen



Niedersachsen



Freie
Hansestadt
Bremen



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung

▶ Unternehmen, die eigentlich keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aufgrund der Corona-Krise jedoch eigene Arbeitnehmer anderen Unternehmen überlassen wollen, bedürfen hierzu ausnahmsweise keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (gem. § 1 III Nr. 2a AÜG).

Voraussetzungen:

- ▶ Arbeitnehmer können nur in Unternehmen überlassen werden, die einen akuten Arbeitskräftemangel haben (z. B. Landwirtschaft, Ernährung, Lebensmittellogistik, Gesundheitswesen).
- ▶ Arbeitnehmer müssen der Überlassung zustimmen
- ▶ Die verleihenden Unternehmen beabsichtigen nicht, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein.
- ▶ Die einzelne Überlassung erfolgt zeitlich begrenzt bezugnehmend auf die aktuelle Krisensituation.
- ▶ Grundsätzlich weiterhin nicht erlaubt ist die Überlassung an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden.

