

Informationen und Hinweise zum Kurzarbeitergeld

01. April 2020

Erstellt von:
Rough Water& GmbH in Zusammenarbeit mit
Rechtsanwalt Dr. Till Kruse (Berlin)

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines zur Kurzarbeit für eingetragene DSV-Vereine	3
Wie sieht der grobe Ablauf beim Kurzarbeitergeld aus?	3
Welche Rahmenbedingungen müssen für Kurzarbeitergeld erfüllt werden?	3
Was ist überhaupt ein Entgeltausfall?	4
Wann ist der Arbeitsausfall erheblich?	4
Wann liegen die betrieblichen Voraussetzungen vor?	4
Wann liegen die persönlichen Voraussetzungen vor?	4
Wie kann ich Kurzarbeit in meinem Verein anordnen?	5
Wie und wo zeige ich Kurzarbeit an?	5
Wie wird das Kurzarbeitergeld offiziell beantragt?	6
Gibt es aufgrund der Coronavirus-Pandemie Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld?	6
Wie muss ich Kurzarbeit begründen?	7
Wer kann Kurzarbeitergeld erhalten?	7
Kann Kurzarbeit kurzfristig eingeführt werden?	7
Muss die Arbeitszeit aller Beschäftigten gleichmäßig reduziert werden?	7
Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall in Kurzarbeit haben?	7
Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?	7
Was passiert, wenn sich die Situation wirtschaftlich verbessert?	8
Wie wird mit Resturlaub der Beschäftigten im Falle der Kurzarbeit umgegangen?	8
Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?	8
Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?	8
Wie wird das Kurzarbeitergeld genau berechnet?	8
Nützliche Links zu Unterlagen und Informationen zusammengefasst	9
Schlusswort	10

Allgemeines zur Kurzarbeit für eingetragene DSV-Vereine

Der Deutsche Schwimm-Verband e.V. (DSV) möchte mit diesem Leitfaden einen Überblick über das Thema Kurzarbeit für alle Vereine unter seinem Dach bereitstellen. Die aktuelle Situation birgt nicht nur ein gesundheitliches Risiko, sondern stellt unumstritten uns alle vor finanzielle Herausforderungen.

Vereine, die Mitarbeiter beschäftigen und aufgrund der Corona-Krise in eine wirtschaftliche Schieflage geraten sind, können ihre Arbeitnehmer häufig nicht mehr voll und im schlimmsten Fall überhaupt nicht mehr beschäftigen. Vor allem um Entlassungen zu vermeiden, gewährt die Agentur für Arbeit deshalb bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld.

WICHTIG: Auch gemeinnützige Organisationen wie Vereine können im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie Kurzarbeitergeld erhalten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

HINWEIS: Im Folgenden haben wir versucht, die rechtlichen Rahmenbedingungen verständlich aufzubereiten und oft gestellte Fragen zu beantworten. Außerdem haben wir zusätzlich eine Reihe nützlicher Links zusammengestellt.

Wer die Vorschriften im Detail nachlesen möchte, findet sie in den §§ 95 – 111 a des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III). Bitte beachtet, dass dieser Überblick keine Rechtsberatung ersetzt und auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Richtigkeit erhebt. Vielmehr soll hiermit Wissen geteilt werden, um einen Überblick über die Thematik für Vereine zu erhalten. Spezialthemen wie z.B. das Heimarbeiter- oder Saison-Kurzarbeitergeld wurden deshalb nicht behandelt. Die folgenden Informationen basieren grundlegend auf den Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS, www.bmas.de) und wurden nochmal durch die Unterstützung von Rechtsanwalt Dr. Kruse (Berlin) für euch aufbereitet.

Wie sieht der grobe Ablauf beim Kurzarbeitergeld aus?

1. Feststellen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen vorliegen.
2. Dann müsst ihr Kurzarbeit in eurem Betrieb anordnen und einführen.
3. Anschließend der Agentur für Arbeit die Kurzarbeit anzeigen.
4. Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Voraussetzungen vorliegen und erteilt euch unverzüglich einen Bescheid.
5. Daraufhin muss das Kurzarbeitergeld berechnet werden.
6. Auszahlung zusammen mit dem reduzierten Entgelt an eure Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
7. Abschließend stellt ihr den Antrag bei der Agentur für Arbeit auf Gewährung von Kurzarbeitergeld.

TIPP: Dokumentiert von Beginn an gründlich alle Dokumente, die mit der Kurzarbeit im Zusammenhang stehen. Nach dem Ende der Kurzarbeiterzeit nimmt die Agentur für Arbeit eine Abschlussprüfung vor. Es spart Zeit und Nerven, wenn unmittelbar alle Dokumente nach Abruf der Bundesagentur für Arbeit vorgelegt werden können.

Welche Rahmenbedingungen müssen für Kurzarbeitergeld erfüllt werden?

Einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt wurde.

Was ist überhaupt ein Entgeltausfall?

Von einem Entgeltausfall wird gesprochen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart und im Betrieb eingeführt wurde. Dann reduziert sich das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Ist z.B. die Hälfte der Arbeit weggefallen, dann vermindert sich auch der Lohn um die Hälfte. Der Lohnausfall wird durch das zu berechnende Kurzarbeitergeld teilweise kompensiert.

Wann ist der Arbeitsausfall erheblich?

Erheblich ist der Arbeitsausfall, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbarem Ereignis. Davon kann i.d.R. ausgegangen werden, wenn mit der Coronavirus-Krise z.B. erhebliche Einnahmeausfälle, Einschränkungen der Produktion, Ausfälle von Lieferungen oder behördliche angeordnete Betriebsschließungen einhergehen.
- **Unvermeidbarkeit:** Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar, wenn der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermeiden oder zu beheben. Maßnahmen zur Vermeidung wären zum Beispiel:
 - Gewährung von Resturlaub aus dem Vorjahr.
 - Abbau von Überstunden, wenn das im Betrieb vorgesehen ist und die Überstunden nicht besonders geschützt sind. Geschützt sind z.B. Überstunden, die für ein Sabbatical oder für den Vorruhestand angesammelt wurden.
 - Minusstunden müssen nicht aufgebaut werden.
- **Vorübergehend:** Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn ihr damit rechnet, dass nach der Kurzarbeitszeit der normale Betrieb wieder aufgenommen werden soll. Das ist dann nicht der Fall, wenn ihr ohnehin davon ausgeht und plant, den Betrieb zu schließen. Diesen Fall soll die Kurzarbeit gerade vermeiden.
- **10%-Schwelle:** In eurem Betrieb müssen für jeden Monat, den ihr Kurzarbeitergeld beantragen möchtet, 10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein. Dabei werden grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitgezählt. Bei der Zählung ist es auch egal, ob sie einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben oder nicht. Nicht mitgezählt werden aber Auszubildende, Heimarbeiter und Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die Arbeitslosen- oder Übergangsgeld beziehen.

Wann liegen die betrieblichen Voraussetzungen vor?

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

Wann liegen die persönlichen Voraussetzungen vor?

Als Faustregel gilt, dass die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wenn der Arbeitnehmer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt und nicht gekündigt wurde. Wer nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlt, soll im Eintritt des Versicherungsfalls auch nicht von der Solidargemeinschaft der Versicherung profitieren.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben folgende Arbeitnehmer*innen:

- gekündigte Arbeitnehmer*innen
- solche mit denen bereits ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde
- Krankengeldbezieher
- Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die Arbeitslosen- oder Übergangsgeld beziehen
- Arbeitnehmer mit Sperrzeit (Arbeitnehmer können bei erheblichem Arbeitsausfall in Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einbezogen werden. Wenn ihr daran nicht mitwirkt, kann die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit verhängen)
- Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben
- Schüler und Studenten
- Minijobber bzw. geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV (Achtung: Diese sind nicht zu verwechseln mit den Geringverdienern, welche grundsätzlich einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben)

Wie kann ich Kurzarbeit in meinem Verein anordnen?

Kurzarbeit kann nicht einfach nach Belieben des Arbeitgebers angeordnet werden. Er benötigt hierfür eine rechtliche Grundlage. Das können folgende Vereinbarungen sein :

- Tarifvertrag (TV)
- Betriebsvereinbarung (BV)
- Arbeitsvertrag (AV)

HINWEIS: TV, BV und AV haben häufig Ankündigungsfristen, die beachtet werden müssen. Erst nach deren Ablauf kann die Kurzarbeit wirksam im Betrieb eingeführt werden.

Wenn keine Grundlage vorhanden ist, müsst ihr euch die Einwilligung einholen. Das könnt ihr entweder mit jeder Arbeitnehmerin oder jedem Arbeitnehmer einzeln per Individualvereinbarung machen oder mit einer Art Unterschriftenliste als sogenannte betriebliche Einheitsregelung. Kostenlose Muster sind im Internet vorhanden.

Wie und wo zeige ich Kurzarbeit an?

Die Kurzarbeit wird schriftlich bei der Agentur für Arbeit angezeigt, in dessen Bezirk euer Betrieb seinen Sitz hat. Das Formular zur Anzeige findet ihr [hier](#). Ein Video zur Ausfüllhilfe der Anzeige und des Antrags findet ihr [hier](#).

Ihr müsst das Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ ausfüllen und der Anzeige alle notwendigen Unterlagen Beifügen. Dazu gehören z.B.:

- Ankündigung bzw. Anordnung der Kurzarbeit
- Relevante Auszüge einschlägiger Tarifverträge
- Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat
- Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen
- Änderungskündigungen mit verkürzten Arbeitszeiten
- Stellungnahme des Betriebsrats
- Belege über den Umsatzrückgang

Wir empfehlen die Anzeige und den Antrag online zu stellen. Dafür müsst ihr euch als Arbeitgeber bzw. Unternehmen zunächst registrieren. Eine Registrierung ist [hier](#) möglich.

TIPP: Sofern nötig, stellt so schnell wie möglich die Anzeige für Kurzarbeit. Erst recht, wenn der Monat sich dem Ende entgegen neigt. Entscheidend ist das Datum, wann die Anzeige eingegangen ist. Bei unvollständigen Anträgen fordert die Agentur für Arbeit die fehlenden Unterlagen an.

Wie wird das Kurzarbeitergeld offiziell beantragt?

Ihr müsst für jeden Anspruchsmonat einen schriftlichen Antrag auf Erstattung Kurzarbeitergeldes bei der Agentur für Arbeit stellen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsstelle für euren Betrieb liegt. Dem Antrag fügt ihr die ausgefüllte Abrechnungsliste sowie – falls ein Betriebsrat vorhanden ist – eine erneute Stellungnahme des Betriebsrats bei. Der Antrag kann auch online gestellt werden.

Den Antrag und die Abrechnungsliste findet ihr hier:

- Antrag (bundesländerübergreifend): >> [zum Antragsformular](#)
- Formular für die Abrechnungsliste: >> [zur Abrechnungsliste](#)

Ein Video zur Ausfüllhilfe des Antrags findet ihr hier:

- Video zur Ausfüllhilfe des Antrags: >> [zum Video-Tutorial](#)

HINWEIS I: Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten eingereicht werden. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für welche Kurzarbeitergeld beantragt wird. Wird der Antrag nicht rechtzeitig gestellt, verfällt der Anspruch. Wenn z.B. im April Kurzarbeitergeld ausgezahlt wurde, dann muss es bis spätestens Ende Juli beantragt werden. Hier gilt: Das Datum des Eingangs des Antrages bei der Agentur für Arbeit entscheidet.

ACHTUNG: Arbeitgeber können sich schadensersatzpflichtig machen, wenn Fristen versäumt werden.

HINWEIS II: Beachtet, dass die Agentur für Arbeit nur vorläufige Leistungsbescheide erlässt und eine abschließende Prüfung (Nachverfahren) in der Regel ca. 2 Monate nach Beendigung der Kurzarbeit durchgeführt wird. Wir empfehlen daher, von Anfang an alle Belege sorgfältig zu sammeln und am besten immer direkt der Agentur für Arbeit in Kopie zuzusenden.

Gibt es aufgrund der Coronavirus-Pandemie Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld?

Ja, die Bundesregierung hat am 25. März die [Verordnung über Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld](#) erlassen. **Sie gilt vorerst befristet bis zum 31. Dezember 2020.**

Die Voraussetzungen für den Zugang zur Kurzarbeit werden erleichtert und die Arbeitgeber von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet. Arbeitgeber bekommen in dieser besonderen Situation Unterstützung, damit sie Entlassungen vermeiden und sie zusammen mit ihren Beschäftigten nach der Krise unmittelbar wieder durchstarten können. Dazu werden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert:

- Es reicht, wenn 10% der Beschäftigten eines Betriebes vom erheblichen Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Betrieb Kurzarbeit beantragen kann. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber vorher alleine tragen musste, werden ihm auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Kurzarbeitergeld können auch Leiharbeiterinnen und -nehmer bekommen.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

Diese Erleichterungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft und das Kurzarbeitergeld wird auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit bei euch vor Ort.

Wie muss ich Kurzarbeit begründen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls sollten die Ursachen für den Arbeitsausfall ausführlich und ehrlich begründet werden. Das Antragsformular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Es muss beschrieben werden, inwiefern der Betrieb von der Coronavirus-Krise betroffen ist. Am besten belegt ihr das direkt z.B. mit Nachweisen über den Auftragsrückgang im Vergleich zum Vorjahr und fügt die Belege der Anzeige bei.

Wer kann Kurzarbeitergeld erhalten?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die persönlichen Voraussetzungen erfüllen (s.o.). Das heißt, dass auch diejenigen, deren Gehaltsausfall 10% oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten können. Die 10%-Schwelle ist nur dazu da, um festzustellen, ob ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Wenn diese Hürde aber genommen ist, können auch diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, die einen geringeren Ausfall als 10% haben.

Kann Kurzarbeit kurzfristig eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Unter Umständen müsst ihr eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schließen, wonach ihr Kurzarbeit sofort und ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist einführen könnt.

Gleiches gilt auch für die Anträge auf Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet. Offene Fragen sollen lt. der BMAS schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden können.

Muss die Arbeitszeit aller Beschäftigten gleichmäßig reduziert werden?

Nein. Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, wirksam angeordnet wird.

Kurzarbeit muss zudem nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Verein. Bei „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100%, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält dann kein reduziertes Entgelt mehr, sondern ausschließlich Kurzarbeitergeld.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Kurzarbeit kann grundsätzlich für 12 Monate bezogen werden (gesetzliche Bezugsdauer).

Was passiert, wenn sich die Situation wirtschaftlich verbessert?

Wenn sich die Situation verbessert, kann es vorkommen, dass die Voraussetzungen für die Kurzarbeit nicht mehr vorliegen. Zum Beispiel hat sich die Auftragslage verändert und es sind nur noch weniger als 10% der Angestellten vom Arbeitsausfall betroffen. In solchen Fällen kann die Kurzarbeit für bis zu drei Monate ausgesetzt werden. Wenn sich die Situation wieder verschlechtern sollte, kann das Kurzarbeitergeld wieder angeordnet, ausgezahlt und beantragt werden. Hält die verbesserte Situation länger als drei Monate an und verschlechtert sich erst danach wieder, müsst ihr die Kurzarbeit erneut anzeigen.

Wie wird mit Resturlaub der Beschäftigten im Falle der Kurzarbeit umgegangen?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen. Etwas anderes gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Betrieb mit Betriebsrat ist, dass der Betriebsrat der Einführung zustimmt. Der Betriebsrat muss rechtzeitig über das „Wann“, „Wie“ und „Warum“ informiert werden. Die Verhandlungen sollten in einer Betriebsvereinbarung schriftlich niedergelegt werden. Eine Stellungnahme des Betriebsrats ist bei der Anzeige und in der Regel auch bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes dem jeweiligen Antrag beizufügen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Wie wird das Kurzarbeitergeld genau berechnet?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60% des ausgefallenen pauschalisierten Nettoentgelts. Ist mindestens ein Kind auf der Lohnsteuerkarte (Kinderfreibetrag von mind. 0,5) eingetragen, beträgt das Kurzarbeitergeld 67% des ausgefallenen pauschalisierten Nettoentgelts.

Ein vorläufiger Online-Rechner steht hier zur Verfügung: [zum Online-Rechner](#)

Schematische Beispielrechnung*:

Ausgangslage für die Berechnung des folgenden Lohns ist ein/e Beschäftigte/r, ohne Kinder und der Steuerklasse I, der keiner religiösen Glaubensrichtung offiziell zugehörig ist und pauschalisierten Abgaben (Krankenkasse, Sozialversicherung etc.).

Ausgangslage	Beträge
Reguläres Bruttogehalt	3.200,00 €
Bruttogehalt bei Kurzarbeit**	1.600,00 €

Berechnung des Kurzarbeitergeldes	Beträge
Reguläres Bruttogehalt	3.200,00 €
- steuerrechtliche Abgaben	1.123,62 €
Reguläres Nettogehalt	2.076,38 €
Reduziertes Bruttogehalt	1.600,00 €
- steuerrechtliche Abgaben	408,29 €
Reduziertes Nettogehalt	1.191,71 €
Nettodifferenz	884,67 €
Leistungssatz	60%
Kurzarbeitergeld	530,80 €
Nettolohn inkl. Kurzarbeitergeld	1.722,51 €

* Keine Gewähr auf Richtigkeit der Berechnung. Quelle: <https://www.smart-rechner.de/kurzarbeit/rechner.php/>.

**Halbierung der Arbeitszeit (50%), dementsprechend werden nur 50% des Bruttogehalts ausgezahlt.

Nützliche Links zu Unterlagen und Informationen zusammengefasst

Wir haben hier nochmal eine Reihe nützlicher Links zusammengestellt. Umfangreich sind vor allen Dingen die Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der [Bundesagentur für Arbeit](#).

Informationsvideos zum Thema Kurzarbeit stehen im Folgenden zur Verfügung:

[eServices Arbeitgeberleistung: Kurzarbeitergeld Teil 1 - Voraussetzungen](#)
[eServices Arbeitgeberleistung: Kurzarbeitergeld Teil 2 - Verfahren](#)

Ein Merkblatt zum Thema Kurzarbeit der Bundesagentur für Arbeit findet gibt es [hier](#).
 Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zur Antragstellung findet ihr [hier](#).

Hilfen bei der Ausfüllung der Anträge und die notwendigen Formulare stehen hier zur Verfügung:

- Video zur Ausfüllhilfe des Antrags: >> [zum Video-Tutorial](#)
- Antrag zur Anzeige Arbeitsausfall: >> [zum Formular](#)
- Antrag (Bundesländerübergreifend): >> [zum Antragsformular](#)
- Formular für die Abrechnungsliste: >> [zur Abrechnungsliste](#)
- Tabellenübersicht Berechnung Kug: >> [zur Tabellenübersicht 2020](#)
- Berechnung Kug für Geringverdiener: >> [zur Tabellenübersicht 2020](#)

Vereine, die Beratungsbedarf bei der Beantragung haben, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter folgenden **Rufnummer: 0800 4 5555 20** (gebührenfrei).

Schlusswort

Wir weisen nochmals darauf hin, dass es sich bei diesem Dokument nur um Informationen und Hilfestellungen handelt. Es ersetzt im Zweifelsfall keine rechtliche Beratung. Der DSV kann keine Haftung für Entscheidungen übernehmen, die auf Grundlage dieses Dokuments getroffen werden. Bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf empfehlen wir euch, einen Rechtsanwalt zu kontaktieren oder die Bundesagentur für Arbeit über die oben angegebenen Beratungs-Hotline zu kontaktieren.