

## Sorgfalt bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld spart Zeit und Ärger und verhindert (anteilige) Versagungen

Beim Einreichen von Anträgen auf Kurzarbeitergeld gegenüber der Arbeitsagentur kann trotz vorheriger ordnungsgemäßer Anzeige von Kurzarbeit noch einiges „schiefgehen“, wenn bei der Beantragung bestimmte Dinge nicht beachtet werden. Gerade auch das Fehlen von Unterlagen kann nicht nur teils erhebliche Zeitverzögerungen wegen Nachreichensaufforderungen mit sich bringen, sondern im Extremfall sogar zur Versagung von Kurzarbeitergeld (KUG) führen. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass der Antrag bereits aus zwei Vordrucken besteht, nämlich den Formularen KUG 107 (dieser heißt: „Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG) und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von KUG – Leistungsantrag“ und KUG 108 (Bezeichnung: „KUG - Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag) diese sind zwingend gemeinsam einzureichen. Nächster häufiger Fehler ist, KUG für Arbeitskräfte zu beantragen, die bereits aufgrund der Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen keinen Anspruch auf KUG haben, z. B. Geringfügig Beschäftigte, da sie nicht versicherungspflichtig zur Arbeitslosenversicherung sind, ebenso dementsprechend Rentner ohne Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung. Bei Auszubildenden ist die sechswöchige Entgeltfortzahlungspflicht nach § 19 Absatz 1 Ziffer 2 BBiG zu beachten, die wegen der gesetzlich angeordneten Zahlungspflicht des Ausbildenden für diesen Zeitraum Kurzarbeit ausschließt. Die Sozialversicherungspflicht von Bezügen wirkt sich auch auf die heranzuziehenden Entgeltbestandteile zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes aus. Die Entgelthöhen des Soll-Arbeitsentgelts sind auch daran zu bemessen. In der Regel ist bei festen Vergütungshöhen der vorangegangene Monat maßgeblich, bei schwankenden entgelthöhe wird auf einen Dreimonatszeitraum zurückgegriffen. Sobald einer Arbeitskraft gekündigt wurde, entfällt die Kurzarbeitsvoraussetzung ab Zugang der Kündigungserklärung und gilt dann bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Sie müssen dann also die volle Vergütung ohne Aussicht auf Erstattung leisten. Hauptgrund dafür ist, dass Kurzarbeit sich auf einen erklärt vorübergehenden Zustand bezieht, eine Kündigung jedoch auf eine Beendigung und damit einen dauerhaften Tatbestand. Dies gilt aber nicht bei Befristungen ohne Kündigung. Krankengeldbezug oder krankheitsbedingte Leistungen Dritter wie etwa solche lassen die persönlichen Voraussetzungen für Ansprüche ebenfalls entfallen. Bei Feiertagen wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt, sondern Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, sofern das Entgeltausfallprinzip erfüllt ist. Dies ist etwa dann nicht der Fall, wenn an dem Wochentag des Feiertags die Arbeitskraft ohnehin nicht arbeiten würde bzw. ohne Kurzarbeit und Feiertag auch nicht gearbeitet hätte (z. B. regulär freier Tag). (Weitere) Einzelheiten, so auch zu Sonder- und Einmalzahlungen, ersehen Sie neben der Rechtsnorm des § 106 SGB III auch in unseren Newslettern und auf der Homepage des HV NRW in der Rubrik [Unsere Informationsseite zum Corona-Virus](#) sowie auf der [Infoseite der Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion NRW](#). Sie können sich auch an die für Sie zuständige Arbeitsagentur wenden. Sofern Ihnen diese oder ein/e Ansprechpartnerin nicht bekannt sein sollte: Die Bundesagentur hat auch eine kostenlose Hotlinenummer eingerichtet: 0800 45555 20, von dort aus würden Sie an die regional zuständige Arbeitsagentur weitergeleitet.