

1. KURZARBEITERGELD UND DIREKTVERSICHERUNG IM ÜBERBLICK

Wenn ein Unternehmen mit einem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag schließt, wird dabei eine Arbeitszeit vereinbart. Der Mitarbeiter schuldet dem Unternehmen die Arbeitsleistung, das Unternehmen schuldet dem Mitarbeiter seinen Lohn.

Ändert sich die wirtschaftliche Lage beispielsweise durch eine Pandemie, kann das Unternehmen darauf für Unternehmensteile oder das ganze Unternehmen mit Kurzarbeit reagieren. Dadurch wird verhindert, dass es die Mitarbeiter erst entlässt und nach Ende der Krise wieder neue Mitarbeiter suchen muss. Die Möglichkeit der Kurzarbeit muss aber vorher entweder in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder den einzelnen Arbeitsverträgen mit den Mitarbeitern vereinbart worden sein.

Bei der Kurzarbeit gibt es zwei Arten, zwischen denen Unterschieden wird:

- Wird die Arbeitszeit auf 0 reduziert, spricht man von „Kurzarbeit null“.
- Wird die Arbeitszeit nur teilweise reduziert, spricht man beispielsweise von „Kurzarbeit 50“ bei 50 Prozent.

Arbeitet der Mitarbeiter nun weniger, bekommt er anteilig weniger Gehalt. Um diesen Einkommensverlust auszugleichen, gibt es Kurzarbeitergeld. Es wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, dem es von der Bundesagentur für Arbeit erstattet wird.

Für die Höhe kommt es darauf an, ob der Mitarbeiter ein Kind nach dem Einkommensteuergesetz hat. Falls ja, werden 67 % des ausgefallenen Nettogehalts gezahlt. Mitarbeiter ohne Kinder bekommen stattdessen 60 %.

Kurzarbeitergeld – Beispielberechnung 1

Die nachfolgenden Beispiele sind berechnet für einen Mitarbeiter in der Steuerklasse III und einem Kinderfreibetrag. Der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung beträgt 1,1 %. Die Arbeitszeit wird durch Kurzarbeit halbiert.

Grundlage für die Darstellung der Auswirkungen ist zunächst die untenstehende Gehaltsabrechnung *vorher*.

Abrechnung vorher		Abrechnung nachher (Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte)	
Brutto	2.800,00 EUR	reduziertes Brutto	1.400,00 EUR
- Abzüge	- 679,33 EUR	- Abzüge ⁱ	- 278,25 EUR
= Netto	= 2.120,27 EUR	= Netto	1.121,75 EUR

Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kurzarbeit 50 %)

vorher		nachher (Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte)	
Sollentgelt	2.800,00 EUR	Istentgelt	1.400,00 EUR
- Abzüge	- 682,83 EUR	- Abzüge	- 280,00 EUR
= reguläres Netto	= 2.117,17 EUR	= reduziertes Netto	1.120,00 EUR

vorher		nachher (Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte)	
		Nettodifferenz (2.117,17 EUR minus 1.120,00 EUR)	997,17 EUR
		Leistungssatz	67 %
		= Kurzarbeitergeld	668,10 EUR

Das Einkommen aus der reduzierten Arbeitszeit und dem Kurzarbeitergeld beträgt:

$$1.121,75 \text{ EUR} + 668,10 \text{ EUR} = 1.789,85 \text{ EUR.}$$

Vergleicht man die in den beiden oberen Tabellen aufgeführten „Netto“ Beträge, unterscheiden sie sich um 1,75 EUR (1.120,00 EUR versus 1.121,75 EUR).



Das liegt daran, dass für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht die gleichen Rechenwege gelten, wie bei einer „echten“ Gehaltsabrechnung. Vielmehr wird mit Vereinfachungen gearbeitet.

Neue Entgeltumwandlung und Kurzarbeit – Beispielberechnung 2

Mit Ausnahme der „Kurzarbeit null“ kann auch bei Kurzarbeit eine Entgeltumwandlung **neu** vereinbart werden. Der Nettoaufwand für den Arbeitnehmer wird durch das Kurzarbeitergeld oft sogar noch niedriger. Das folgende Rechenbeispiel zeigt dies an einer Rechnung in drei Schritten:

**Schritt 1 Entgeltumwandlung aus dem verbliebenen
Arbeitsentgelt (50 % Lohn wegen Kurzarbeit)
86,96 EUR Umwandlung (neu) + 13,04 EUR (15 %) Arbeitgeber-Zuschuss**

ohne Entgeltumwandlung		mit Entgeltumwandlung	
Brutto	1.400,00 EUR	Brutto	1.400,00 EUR
		Steuer-/SV-Brutto	1.313,04 EUR
- Abzüge	- 278,25 EUR	- Abzüge	- 260,96 EUR
Netto	= 1.121,75 EUR	= Netto	1.139,04 EUR
		- Direktversicherung	- 86,96 EUR
= Auszahlung aus Gehalt	1.121,75 EUR	= Auszahlung aus Gehalt	1.052,08 EUR

Schritt 2 Berechnung des Kurzarbeitergeldes
86,96 EUR Umwandlung (neu) + 13,04 EUR (15 %) Arbeitgeber-Zuschuss

Für diesen Schritt gibt es als Hilfsmittel verschiedene Onlinerechner. ⁱⁱ Das **Kurzarbeitergeld nach Entgeltumwandlung** beträgt **678,27 EUR**.

Schritt 3 Vergleichsrechnung mit Kurzarbeitergeld vor und nach Entgeltumwandlung (neu)

vorher („Kurzarbeit 50“ ohne bAV)		nachher („Kurzarbeit 50“ mit bAV)	
Netto aus 1.400 EUR Brutto	1.121,75 EUR	Netto aus 1.400 EUR Brutto	1.052,08 EUR
+ Kurzarbeitergeld	668,10 EUR	+ Kurzarbeitergeld	678,27 EUR
Summe	1.789,85 EUR	Summe	1.730,35 EUR
Der Nettoaufwand beträgt 59,50 EUR , dafür fließen 100 EUR in die Direktversicherung. Zum Vergleich: Ohne Kurzarbeitergeld beträgt der Nettoaufwand 52,77 EUR.			



Entgeltumwandlung ist auch bei Kurzarbeit (außer „Kurzarbeit null“) möglich.
 Sie lohnt sich weiterhin!

Was passiert bei Kurzarbeit mit bestehenden Direktversicherungen?

	Entgeltumwandlung	Arbeitgeberfinanzierung
„Kurzarbeit, aber nicht null“	Entgeltumwandlung besteht fort.	Je nach Formulierung in der Versorgungszusage.
„Kurzarbeit null“	Es gibt kein Entgelt mehr, welches umgewandelt werden kann. Mitarbeiter kann Eigenbeiträge zahlen.	Arbeitgeber könnte Beitragszahlung einstellen, Mitarbeiter könnte Eigenbeiträge zahlen.



In keinem Fall muss die Direktversicherung zwangsmäßig beitragsfrei gestellt werden.
 Wird die Arbeitszeit nicht vollständig auf null reduziert, bleibt die Entgeltumwandlung bestehen.

Wie könnte ein Vermittler handeln?

	Entgeltumwandlung	Arbeitgeberfinanzierung
„Kurzarbeit, aber nicht null“	Für eventuelle Fragen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereithalten.	- Arbeitgeber motivieren, trotz Kurzarbeit Beiträge fortzuführen. Alternativ: - Mitarbeiter über Vorteile der Fortführung mit Eigenbeiträgen informieren.
„Kurzarbeit null“	Mitarbeiter über Vorteile der Fortführung mit Eigenbeiträgen informieren.	- Arbeitgeber motivieren, trotz Kurzarbeit Beiträge fortzuführen. Alternativ: - Mitarbeiter über Vorteile der Fortführung mit Eigenbeiträgen informieren.

ⁱ Hinweis: Sofern das sozialversicherungspflichtige Entgelt durch die Kurzarbeit in den „Übergangsbereich“ (vormals „Gleitzone“) verschoben wird, werden die Regelungen zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge im „Übergangsbereich“ nicht angewandt.

ⁱⁱ Als Eingabe dienen ein Sollentgelt von 2.713,04 EUR (2.800 EUR – 86,96 EUR Entgeltumwandlung) und ein Istentgelt von 1.314,04 EUR (1.400 EUR – 86,96 EUR). Beide Werte werden nach den gesetzlichen Vorgaben auf den nächst höheren durch 20 teilbaren Betrag aufgerundet.

ANHANG - FACHLICHE GRUNDLAGEN ZUM KURZARBEITERGELD

1.	KURZARBEITERGELD UND DIREKTVERSICHERUNG IM ÜBERBLICK	1
2.	EINLEITUNG	5
3.	KURZARBEIT	6
4.	RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZUM KUG	6
5.	VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KUG	6
5.1	ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN (§ 95 SGB III)	6
5.2	ERHEBLICHER ARBEITSAusFALL (§ 96 SGB III)	6
5.3	BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN (§ 97 SGB III)	7
5.4	PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN (§ 98 SGB III)	7
6.	LEISTUNGSDAUER (§ 104 SGB III)	7
7.	HÖHE DES KUG (§ 105 SGB III)	7
7.1	BERECHNUNGSBEISPIEL	8
8.	STEUERLICHE BEHANDLUNG DES KUG	8
9.	SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG DES KUG	8
10.	UMSETZUNG IN DER PRAXIS	9
10.1	ANZEIGE UND BEANTRAGUNG	9
10.2	AUSZAHLUNG	9
11.	AUSWIRKUNGEN AUF BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG IM DURCHFÜHRUNGSWEG DIREKTVERSICHERUNG	9
11.1	ENTGELTUMWANDLUNG	9
11.2	AUSWIRKUNGEN AUF DEN NETTOAUFWAND	9
11.3	ARBEITGEBERFINANZIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN	9
12.	HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BESTEHENDE DIREKTVERSICHERUNGEN	10
12.1	BEDINGUNGSGEMÄßE VERTRAGSÄNDERUNGEN	10
13.	ZUSAMMENFASSUNG	10
14.	QUELLENSAMMLUNG	10

2. EINLEITUNG

Kurzarbeitergeld (KUG) ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Vermeidung von Kündigungen bei Auftragsausfällen. Durch eine Reduzierung der Arbeitszeit sowie des Arbeitsentgeltes wird der Arbeitgeber bei den Beschäftigungskosten entsprechend entlastet. Des Weiteren werden andernfalls notwendige Aufwände für die Kündigung und nachfolgende Einarbeitung neuer Mitarbeiter vermieden.

Die nachfolgenden Ausführungen stellen die wesentlichen Elemente des KUG dar und sollen insbesondere die Auswirkungen auf bereits bestehende Verträge der betrieblichen Altersversorgung (bAV) darstellen. Zur Vereinfachung dieses umfangreichen Themas beschränken wir uns auf die derzeit notwendigen Einzelheiten, was jedoch nicht eine entsprechende Einzelfallbetrachtung durch einen Juristen ersetzen kann.



Die nachfolgenden Ausführungen stellen die wesentlichen Elemente des KUG im Hinblick auf bereits bestehende Verträge der betrieblichen Altersversorgung (bAV) dar. Sie sollen Versicherungsvermittlern einen Überblick über dessen wesentliche Auswirkungen auf die bAV geben, damit diese ihren Beratungspflichten nachkommen können. Zur Vereinfachung dieses umfangreichen Themas beschränken wir uns auf die dafür notwendigen Einzelheiten. Insbesondere ersetzt dieses Dokument hinsichtlich anderer Fragestellung zum KUG nicht die Beratung durch einen entsprechenden Fachspezialisten.

3. KURZARBEIT

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit sowie des Arbeitsentgeltes aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Sie darf nicht einseitig durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden. Vielmehr ist sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollektiv- (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) oder individualrechtlich (Arbeitsvertrag) zu vereinbaren.

4. RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZUM KUG

Die gesetzlichen Regelungen finden sich im SGB III (Arbeitsförderung).

Eine Sonderform des KUG ist das sogenannte Saison-Kurzarbeitergeld. Dieses ist spezifisch für Betriebe des Baugewerbes oder solche, bei denen es zu saisonbedingtem Arbeitsausfall kommt.

Auf Grund der „Corona-Pandemie“ wurden die Rahmenbedingungen für das KUG mit dem „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ angepasst. Der § 109 SGB III wurde um einen Absatz ergänzt, welcher der Bundesregierung das Recht einräumt, mittels Rechtsverordnung (ohne Zustimmung des Bundesrates) die Voraussetzungen für die Gewährung von KUG anzupassen. Diese Ermächtigung gilt bis 31.12.2021. Mit den Anpassungen durch die Rechtsverordnung hat die Bundesregierung die Voraussetzungen für den Bezug von KUG erheblich erleichtert.

5. VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KUG

Das KUG ist an verschiedene Voraussetzungen gebunden. Sie werden in § 95 bis 98 SGB III definiert.

5.1 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN (§ 95 SGB III)

Arbeitnehmerⁱⁱⁱ haben Anspruch auf KUG, 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 Bundesagentur für Arbeit angezeigt worden ist.

5.2 ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL (§ 96 SGB III)

Ein erheblicher Arbeitsausfall im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,

3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens **ein Drittel** der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils **mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts** betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Zu den unabwendbaren Ereignissen zählen auch behördliche Maßnahmen, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Die „Corona-Pandemie“ zählt zu diesen unabwendbaren Ereignissen.

Das sogenannte Quorum, also die notwendige Anzahl von betroffenen Arbeitnehmern, ist per Rechtsverordnung von 1/3 auf 10 % herabgesetzt worden.

Das Kriterium der „Unvermeidbarkeit“ (Nr. 3) wird zeitgleich dahingehend angepasst, dass der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden aktuell nicht gefordert wird.

5.3 BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN (§ 97 SGB III)

Der Betrieb muss mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.

Es ist nicht notwendig, Kurzarbeit für den gesamten Betrieb einzuführen. Sie kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

5.4 PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN (§ 98 SGB III)

Als persönliche Voraussetzungen gelten die Fortsetzung oder - aus zwingenden Gründen - die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfalls.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber können KUG nur für die Arbeitnehmer beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (450-Euro-Minijobber) sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, für sie kann daher kein KUG beantragt werden.

Arbeitnehmer, die bei Beginn des KUG bereits Krankengeld beziehen, erhalten für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich Krankengeld.

Wurde das Arbeitsverhältnis vor Beginn des KUG gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgehoben, hat dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch auf KUG.

Auch für befristet Beschäftigte kann KUG beantragt werden.

Bitte beachten Sie: aufgrund der individuellen Situation des Arbeitnehmers kann es erforderlich werden, dass der Anspruch auf KUG im Einzelfall geprüft werden muss.

6. LEISTUNGSDAUER (§ 104 SGB III)

Das KUG ist auf 12 Monate beschränkt. Allerdings kann der Zeitraum per Rechtsverordnung auf 24 Monate ausgedehnt werden, sofern außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen (§ 109 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III).

7. HÖHE DES KUG (§ 105 SGB III)

Das KUG beträgt für

- Arbeitnehmer mit Kindern im Haushalt (mindestens 0,5 Kinderfreibeträge auf der Lohnsteuerkarte) 67 % [erhöhter Leistungssatz] und
- andere Arbeitnehmer 60 % [allgemeiner Leistungssatz]

der sogenannten pauschalierten Nettoentgeltdifferenz.

Es ist für das **Sollentgelt** begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung. Liegt das **Istentgelt** (nach Kurzarbeit) oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, wird dementsprechend kein KUG gezahlt.

7.1 BERECHNUNGSBEISPIEL

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

reguläres Bruttoentgelt	2.500,00 EUR
- Abzüge	- 567,00 EUR
= reguläres Nettoentgelt	= 1.933,00 EUR
reduziertes Bruttoentgelt (nach Reduzierung der Arbeitszeit)	1.260,00 EUR
- Abzüge	- 252,00 EUR
= reduziertes Nettoentgelt (nach Reduzierung der Arbeitszeit)	1.008,00 EUR
Nettodifferenz (1.933 EUR minus 1.008 EUR)	925,00 EUR
Leistungssatz	67 %
= KUG	619,75 EUR
Nettoentgelt inkl. KUG (1.008 EUR plus 619,75 EUR)	1.627,75 EUR

8. STEUERLICHE BEHANDLUNG DES KUG

KUG ist grundsätzlich steuerfrei. Ähnlich wie Arbeitslosengeld, Krankengeld, Elterngeld oder sonstige vom Staat gewährte Leistungen muss für das KUG keine Einkommensteuer bezahlt werden. Dennoch wirkt es sich durch den Progressionsvorbehalt regelmäßig steuererhöhend aus.

9. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG DES KUG

Für das KUG werden die Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auf Basis eines fiktiven Entgelts berechnet (im Regelfall 80 % des regulären Bruttoentgelts).

Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber allein zu tragen. Der Arbeitgeber kann jedoch die volle Erstattung beantragen (im Rahmen der vorübergehenden Erleichterungen wegen der „Corona-Pandemie“).

In der Arbeitslosenversicherung ist das KUG beitragsfrei.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist lediglich das **Istentgelt** beitragspflichtig.

10. UMSETZUNG IN DER PRAXIS

10.1 ANZEIGE UND BEANTRAGUNG

Die Bundesagentur für Arbeit stellt für die Anzeige über den Arbeitsausfall (§ 99 SGB III) das Formular „Kug 101“ und für den Leistungsantrag das Formular „Kug 107“ bereit. Beide Formulare sind in den Quellenangaben am Ende dieses Dokuments verlinkt.

10.2 AUSZAHLUNG

Die Auszahlung erfolgt im Regelfall innerhalb von 15 Tagen **an den Arbeitgeber**. Dieser zahlt an den Arbeitnehmer aus.

11. AUSWIRKUNGEN AUF BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG IM DURCHFÜHRUNGSWEG DIREKTVERSICHERUNG

11.1 ENTGELTUMWANDLUNG

Sofern noch Arbeitsentgelt gezahlt wird (nicht „Kurzarbeit null“) kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Anwartschaft auf bAV aufrechterhalten bleiben. Für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach BRSg könnten sich Änderungen ergeben, da sich die Sozialversicherungssparnis des Arbeitgebers möglicherweise ändert. Sofern der Arbeitgeberzuschuss nach BRSg vom Arbeitgeber pauschal weitergegeben wird, muss keine Anpassung durchgeführt werden. (Beispiel: 20 % auf Entgeltumwandlung, unabhängig von der individuellen SV-Ersparnis).

Verbleibt kein Arbeitsentgelt mehr („Kurzarbeit null“), kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Anwartschaft auf bAV nicht aufrechterhalten werden. In diesem Fall gelten die Regelungen der jeweiligen Allgemeinen Versicherungsbedingungen (u. a. Beitragsfreistellung, Stundung, etc.). Auf Grund der damit einhergehenden Nachteile (Reduzierung bzw. Wegfall des Versicherungsschutzes) wäre z. B. bei Direktversicherungsverträgen eine Fortführung mit Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers eine mögliche Lösung. In jedem Fall sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Folgen einer Beitragsfreistellung aufklären (lassen) und hierzu auch einen entsprechenden Nachweis führen (z. B. Beratungsprotokoll, etc.).

11.2 AUSWIRKUNGEN AUF DEN NETTOAUFWAND

Tendenziell führt der Bezug von KUG dazu (außer „Kurzarbeit null“), dass der Nettoaufwand für die Entgeltumwandlung überwiegend sinkt, in einigen Konstellationen steigt er jedoch. **Eine individuelle Betrachtung ist hier erforderlich!**

11.3 ARBEITGEBERFINANZIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

Die WWK-Zusatzvereinbarung zur Direktversicherung enthält regelmäßig die Formulierung, der Arbeitgeber sei zur Zahlung der Beiträge verpflichtet, so lange er zur Zahlung von Bezügen aus dem Dienstverhältnis verpflichtet sei.

Die psychologische Wirkung der Aussetzung der Beitragszahlung sollte unseres Erachtens jedoch nicht unterschätzt werden. Setzt der Arbeitgeber die Kurzarbeit ein, um Mitarbeiter zu halten, die er in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung weiter in seinem Unternehmen wissen möchte, demotiviert er diese. Denn neben Einkommenseinbußen erhält der Mitarbeiter nun noch die Nachricht, dass auch seine betriebliche Versorgung herabgesetzt

wird – ein fatales Signal. Vor diesem Hintergrund wäre es ein Zeichen von Stabilität und Sicherheit, wenn der Arbeitgeber die Beiträge unverändert weiterzahlt.

12. HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BESTEHENDE DIREKTVERSICHERUNGEN

12.1 BEDINGUNGSGEMÄßE VERTRAGSÄNDERUNGEN

Informationen zu den möglichen Vertragsänderungen finden Sie in den Vertragsbedingungen. Weitere Informationen erhalten Sie von der Vertriebsberatung bAV unter der Rufnummer (089) 5114 – 2500.

13. ZUSAMMENFASSUNG

Das aktuelle wirtschaftliche Umfeld stellt Unternehmen und Arbeitnehmer vor Herausforderungen, die idealerweise gemeinsam gelöst werden. Politik und Tarifparteien sind bemüht, die Auswirkungen soweit möglich abzumildern (tarifvertragliche Lösungen zu Zuschüssen und Aufstockung des KUG).

Die bAV kann und sollte auch beim Bezug von KUG weitergeführt werden.

14. QUELLENSAMMLUNG

- [Haufe Personal zum Kurzarbeitergeld](#)
- [Themenseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)
- [FAQ Liste des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)
- [Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld](#)
- Bundesagentur für Arbeit [Anzeige über Arbeitsausfall](#) | [Antrag auf Kurzarbeitergeld](#) | [Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes \(Kug\)](#)
- [Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld](#)
- [Online-Rechner](#)