

## S 8 AL 131/21

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
SG Darmstadt (HES)  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
1. Instanz  
SG Darmstadt (HES)  
Aktenzeichen  
S 8 AL 131/21  
Datum  
07.10.2024  
2. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. Verwaltungsakte müssen auch über die Möglichkeit den Widerspruch elektronisch einzulegen belehren, soweit die jeweilige Behörde den elektronischen Zugang nach [§ 36a SGB I](#) eröffnet.

2. Bei Unterbrechung der Zahlung des Kurzarbeitergeldes - hier nicht fristgemäße Beantragung von Kurzarbeitergeld - ist der Arbeitsausfall erneut anzuzeigen. Der Grund für die Unterbrechung ist nicht entscheidend.

3. Die Regelung über die Bezugsdauer nach [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) bezieht sich ausschließlich auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit. Es kann nicht darauf abgestellt werden, ob der Betrieb auch in den Monaten, in denen kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, Kurzarbeit durchführt und Kurzarbeitergeld zahlt.

Die Klagen werden abgewiesen.

Die Beteiligten haben einander keine außergerichtlichen Kosten zu erstatten.

### Tatbestand

Die Beteiligten streiten über die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Monate Oktober 2020 bis Dezember 2020.

Die Klägerin zeigte mit E-Mail vom 26.03.2020 die Anzeige von Arbeitsausfall an. Danach sollte für die Monate März und April 2020 für den Gesamtbetrieb die Arbeitszeit von 35 Wochenstunden auf 0 Wochenstunden reduziert werden. Im Betrieb galt der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Südhessen, welcher eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vorsah. Die Kurzarbeit sei durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt worden. Grund für die Einführung der Kurzarbeit war, dass die Kunden (u. a. E. und F.) am 19.03.2020 die Produktion eingestellt hätten, weshalb sie von der Klägerin keine Produkte mehr abgerufen haben. Nach der Betriebsvereinbarung vereinbarten die Betriebsparteien gemäß § 4.2 Manteltarifvertrag eine sofortige Implementierung der Kurzarbeit. Die Geltungsdauer dieser Vereinbarung lief vom 01.03.2020 bis zum 30.04.2020. Die Vereinbarung der Kurzarbeit betraf alle Mitarbeiter; dabei waren Mitarbeiter in Altersteilzeit, in einem gekündigten Beschäftigungsverhältnis oder mit einem Aufhebungsvertrag sowie Mitarbeiter der Berufsausbildung sowie Auszubildende ausgenommen. § 3 enthielt die Ausgestaltung der Kurzarbeit; auf deren Inhalt wird verwiesen. Auf den restlichen Inhalt dieser Vereinbarung wird ebenfalls Bezug genommen.

Am 28.04.2020 übersandte die Klägerin die Anzeige über Arbeitsausfall zur Fortsetzung der Kurzarbeit nebst Betriebsvereinbarung sowie den Auszug aus dem Manteltarifvertrag. Nach der Anzeige sollte im Zeitraum Mai 2020 bis Dezember 2020 im Gesamtbetrieb die Arbeitszeit von 35 Stunden auf 0 Stunden reduziert werden. Als Begründung für die Kurzarbeit teilte die Klägerin mit, dass der Corona-Virus zu einer weltweiten Konjunkturabschwächung geführt habe. Sie sei als Zulieferer der Nutzfahrzeugindustrie von nicht auffangbaren Ausfällen seitens der Kundenbedarfe betroffen. Die Hauptkunden hätten weiterhin ihre Produktion eingestellt, würden aber voraussichtlich im Mai ihre Produktion wieder aufnehmen, jedoch nicht mit vollen Kapazitäten fertigen. Dies führe zu einem erheblichen Arbeitsausfall. Um die Personalkapazitäten der rückläufigen Absatzentwicklung anzupassen, sei Kurzarbeit erforderlich.

Nach der beigelegten Betriebsvereinbarung vom 28.04.2020 waren alle Beschäftigten i. S. d. persönlichen Geltungsbereiches des § 1 MTV erfasst. Die Kurzarbeit wurde für den Zeitraum vom 01.05.2020 bis zum 31.12.2020 vereinbart. Bei einer Verbesserung der Auftragslage

entgegen der ursprünglichen Erwartung könne die Kurzarbeit einvernehmlich vorzeitig beendet werden oder der Umfang der Kurzarbeit einvernehmlich verändert werden. Die Planung der Kurzarbeit würde dezentral über die einzelnen Abteilungen erfolgen. Dabei seien die Kurzarbeitstage gleichmäßig zu verteilen. Auf den weiteren Inhalt dieser Betriebsvereinbarung wird Bezug genommen. Nach § 4 Abs. 1, 2 MTV-Metall kann Kurzarbeit nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen angekündigt werden.

Die Beklagte bewilligte mit Bescheiden vom 24.04.2020 und 30.04.2020 den Kurzarbeitergeldbezug. Die Prüfung habe ergeben, dass ein erheblicher Arbeitsausfall weiterhin vorliege und die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes dem Grunde nach weiterhin anerkannt werden können. Die Leistung könne den vom Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmern bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen gewährt werden. Sofern seit dem letzten Monat, für den Kurzarbeitergeld gewährt wurde, drei Monate verstrichen seien, so könne Kurzarbeitergeld nur nach erneuter Erstattung einer Anzeige über den Arbeitsausfall gewährt werden. Die Anträge seien weiterhin innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der Beklagten einzureichen. Die Ausschlussfrist beginne mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt werde. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist sei nicht möglich. Mit Bewilligungsbescheid vom 19.06.2020 gewährte die Beklagte Kurzarbeitergeld für April und Mai 2020 i. H. v. 1.045.788,49 €. Mit Bescheid vom 14.07.2020 gewährte die Beklagte für die Monate April bis Juni 2020 Kurzarbeitergeld i. H. v. 567.782,66 €.

Am 26.01.2021 ging der Antrag auf Kurzarbeitergeld für die Monate Juli bis November 2020 ein. Die Beklagte hob mit Bescheid vom 26.01.2021 die Entscheidung über die Gewährung von Kurzarbeitergeld ab dem 01.07.2020 auf. Sie lehnte die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Monate Juli bis November 2020 mit Bescheiden vom 10.02.2021 ab. Für die Erstattung von Kurzarbeitergeld sei es erforderlich, dass der Arbeitsausfall bei der Beklagten schriftlich angezeigt werde. Eine rechtswirksam erstattete Anzeige für diese Monate liege nicht vor, sodass keine Erstattung erfolgen könne. In der Rechtsbehelfsbelehrung aller Bescheide belehrte die Beklagte darüber, dass der Widerspruch schriftlich oder zur Niederschrift bei ihr innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe einzureichen sei.

Die Klägerin telefonierte mit der Beklagten, übersandte die Bewilligungsbescheide und bat per E-Mail vom 19.02.2021 um Korrektur der Ablehnungsentscheidungen für die Monate Juli bis November 2020. Die Beklagte wertete diese E-Mail als Widerspruch gegen den Bescheid vom 26.01.2021.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 29.03.2021 mit der Maßgabe zurück, dass die Aufhebung ab dem 01.10.2020 erfolgt und erstattete der Klägerin die notwendigen Aufwendungen zu einem Drittel. Sie machte rechtliche Ausführungen. Die Beklagte habe der Klägerin Kurzarbeitergeld für Juni 2020 mit Bescheid vom 14.07.2020 gewährt. Zwischen dem Abrechnungsmonat Juli und dem Abrechnungsmonat Oktober würden drei Monate liegen, sodass ab dem 01.10.2020 eine neue Bezugsdauer beginne. Für diese neue Bezugsdauer sei eine erneute Anzeige von Kurzarbeitergeld erforderlich.

Mit Bescheiden vom 08.04.2021 lehnte die Beklagte die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Monate Juli bis September 2020 wegen des Versäumens der Antragsfrist ab. Die Klägerin legte dagegen Widerspruch ein, welche die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 19.07.2021 bestandskräftig ablehnte.

Die Klägerin erinnerte mit Schreiben durch den Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 30.04.2021 an die Bescheidung der Widersprüche gegen die Bescheide vom 10.02.2021 und erhob ausdrücklich Widerspruch gegen diese Bescheide. Die Beklagte wies die Widersprüche gegen die Bescheide vom 10.02.2021 - betreffend die Monate Oktober und November 2020 - mit Widerspruchsbescheiden vom 06.05.2021 zurück. Zwischen dem Abrechnungsmonat Juni 2020 und Oktober 2020 würden mindestens drei Monate liegen, sodass ab dem 01.10.2020 eine neue Bezugsdauer beginne. Für diese neue Bezugsdauer sei eine weitere Anzeige von Kurzarbeit erforderlich. Die erneute Anzeige liege aber erst seit dem 11.01.2021 vor. Die Anzeige des Arbeitsausfalles sei materiell-rechtliche Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld. Diese müssen erkennen lassen, auf welche betriebliche Einheit sie sich bezieht. Eine nicht rechtzeitig eingegangene Anzeige könne auch bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes nicht abgeholfen werden. Kurzarbeitergeld könne frühestens von dem Kalendermonat an zu leisten sei, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Beklagten eingegangen sei. Die Anzeige sei erst im Januar 2021 eingegangen, sodass erst ab diesem Monat Kurzarbeitergeld dem Grunde nach gewährt werden.

Die Klägerin hat mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 23.04.2021 Klage gegen den Widerspruchsbescheid vom 29.03.2021 erhoben. Sie hat mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 18.05.2021 Klage gegen die weiteren Widerspruchsbescheide vom 06.05.2021 erhoben. Das Gericht hat dieses Verfahren mit dem Verfahren S 8 AL 202/22 zunächst verbunden (Beschluss vom 28.02.2023), dieses Verfahren aber mit Beschluss vom 07.10.2024 wieder abgetrennt.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass die Voraussetzung für die Aufhebung der Bewilligung des Kurzarbeitergeldes nicht vorliegen würden, da keine wesentliche Änderung der rechtlichen oder tatsächlichen Verhältnisse eingetreten sei. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Nicht-Beantragung der Erstattung von Kurzarbeitergeld von Juli bis September 2020. Mit dieser unterbliebenen Erstattung werde keine neue Bezugsdauer in Kraft gesetzt, insbesondere sei ab Oktober 2020 keine neue Anzeige von Kurzarbeit von Nöten. Sie ist der Ansicht, dass die Beklagte § 104 Abs. 3 SGB III falsch anwende. Dort sei festgelegt, dass für den Fall, dass seit dem letzten Monat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden sei, drei Monate vergangen seien, die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeit erst nach neuer Anzeige der Kurzarbeit vorlägen. Das Tatbestandsmerkmal „Gezahlt“ würde die Beklagte dahingehend auslegen, dass von ihr an die Klägerin Kurzarbeitergeld gezahlt werden müsste, um eine Unterbrechung eines einheitlichen Kurzarbeitszeitraumes eintreten zu lassen. Die Klägerin habe sehr wohl an ihre Mitarbeiter durchgängig und ohne Unterbrechung Kurzarbeitergeld gezahlt. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III spreche von der Leistung von Kurzarbeitergeld durch die Beklagte. In § 104 Abs. 1 Satz 3 SGB III werde ausgeführt, dass die Bezugsdauer mit dem ersten Kalendermonat beginne, für den im Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt werde. In § 104 Abs. 4 Satz 1 SGB III werde wiederum davon gesprochen, dass Saison-Kurzarbeitergeld von der Beklagten geleistet werde. In § 104 Abs. 3 SGB III werde wiederum von „Gezahlt“ gesprochen. Nach dem Wortlaut der Norm und der Systematik sei diese Regelung so zu verstehen, dass die Arbeitgeberin ununterbrochen Kurzarbeitergeld bezahlt habe. Nach dem Wortlaut des Gesetzes könne nur ein Arbeitgeber Kurzarbeitergeld zahlen, während die Beklagte nur leisten könne. Dies werde zudem auch durch die historische Gesetzesauslegung bestätigt. Danach habe der Gesetzgeber zwischen Begriffen wie „Bezug“, „bezogen“ und „gewährt“ benutzt. Zudem sprach er von den „bezugsberechtigten“ Kurzarbeitern und bezog sich auf die „Gewährung“ des Geldes in einem „Betrieb“. § 177 Abs. 1 Satz 3 1. HS SGB III a. F. habe zudem davon gesprochen, dass in einem Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt werde. In Dezember 2011 sei in § 104 Abs. 1 der Begriff „geleistet“ ausdrücklich durch einen Einschub „von der Agentur für Arbeit“ nochmal ausdrücklich definiert worden. Auch dies spreche dafür, dass Arbeitgeber an Arbeitnehmer zahlen, während

die Agentur für Arbeit nur an die Arbeitgeber leiste. Eine Unterbrechung des Leistungsbezuges von der Beklagten an die Klägerin könne also nicht zu einer Zäsur in der Kurzarbeit führen. Eine neue Anzeige der Kurzarbeit sei deswegen nicht erforderlich gewesen. Zudem stehe auch der Sinn und Zweck der Vorschrift der Auslegung der Beklagten entgegen. Sinn und Zweck des [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) sei sicherzustellen, dass Kurzarbeitergeld nur an wirtschaftlich gesunde Unternehmen gewährt werde. Es soll eine indirekte Subventionierung der Betriebe, die wirtschaftspolitisch nicht vertretbar sei, vermieden werden. Ein Unternehmen müsse zeigen, dass die Beschäftigungskrise lediglich vorübergehender Natur sei. Kurzarbeitergeld solle höchstens für 12 Monate geleistet werden. In der Karenzzeit von drei Monaten stelle es seine volkswirtschaftliche Existenzberechtigung aufgrund lediglich vorübergehenden Arbeitsmangels unter Beweis. Sofern den Beginn der Karenzzeit davon abhängig mache, ob der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld bezogen habe, sei dies nicht aussagekräftig bezüglich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes zum konkreten Zeitpunkt und in Zukunft. Die Klägerin habe die Höchstdauer des Leistungsbezuges von zwölf Monaten noch nicht erreicht. Deswegen sei nur entscheidend, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld bei der Klägerin weiterhin vorgelegen haben. Die Karenzzeit bewirke eine Zäsur zwischen zwei unterschiedlichen Lebenssachverhalten. Bei der Klägerin befinde sich durchgängig in einer Beschäftigungskrise, die auf dieselbe Ursache zurückzuführen sei. Sie habe auch kontinuierliche Kurzarbeitergeld gezahlt.

Deswegen sei es unerheblich, ob die Beklagte Kurzarbeitergeld geleistet habe. Es sei ausschließlich maßgebend, ob die Klägerin an ihre Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld gezahlt habe. Sie behauptet, dass eine Zahlung von Kurzarbeitergeld über den gesamten Zeitraum geleistet worden sei.

Die Klägerin beantragt,

- I. Die Beklagte wird verurteilt, den Bescheid vom 26.01.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.03.2021 aufzuheben.
- II. Die Beklagte wird unter Aufhebung der Bescheide vom 10.02.2021 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 06.05.2021 verurteilt, Kurzarbeitergeld für die Monate Oktober und November 2020 zu zahlen und die für das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber allein getragenen Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalisierter Form zu erstatten.

Die Beklagte wird daher unter Aufhebung der Bescheide vom 10.02.2021 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 06.05.2021 verurteilt,

1. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 179,85 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 156,75 € zu zahlen.
2. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 2.064,03 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 1.080,59 € zu zahlen.
3. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 239,29 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 189,99 € zu zahlen.
4. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 177,89 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 139,22 € zu zahlen.
5. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 171,43 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 171,06 € zu zahlen.
6. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 362,06 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 312,80 € zu zahlen.
7. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.144,93 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 894,65 € zu zahlen.
8. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 216,04 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 185,62 € zu zahlen.
9. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.900,71 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 1.139,60 € zu zahlen.
10. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 160,34 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 157,19 € zu zahlen.
11. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 576,01 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 444,33 € zu zahlen.
12. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 275,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 243,52 € zu zahlen.
13. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 192,68 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 202,72 € zu zahlen.
14. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 162,62 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 154,21 € zu zahlen.
15. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 562,38 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 478,99 € zu zahlen.
16. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,48 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 209,00 € zu zahlen.
17. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 173,95 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 171,82 € zu zahlen.
18. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 144,52 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 141,94 € zu zahlen.
19. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 211,50 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 211,08 € zu zahlen.
20. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 184,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 196,07 € zu zahlen.
21. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 304,16 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 241,73 € zu zahlen.
22. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 364,90 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 357,76 € zu zahlen.
23. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,36 € nebst Arbeitgeberanteil zur

Sozialversicherung i. H. v. 237,21 € zu zahlen.

24. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 225,34 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 213,08 € zu zahlen.

25. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter AZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 185,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 226,05 € zu zahlen.

26. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 193,13 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 177,97 € zu zahlen.

27. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 183,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 182,10 € zu zahlen.

28. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 271,69 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 311,40 € zu zahlen.

29. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 458,29 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 436,49 € zu zahlen.

30. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin BE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 570,35 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 502,47 € zu zahlen.

31. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 189,57 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 187,63 € zu zahlen.

32. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 260,14 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 259,31 € zu zahlen.

33. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 302,98 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 274,32 € zu zahlen.

34. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 3.323,24 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 2.075,52 € zu zahlen.

35. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 172,95 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 156,31 € zu zahlen.

36. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 259,93 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 233,58 € zu zahlen.

37. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin BL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,89 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 264,35 € zu zahlen.

38. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 175,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 139,89 € zu zahlen.

39. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 353,05 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 277,35 € zu zahlen.

40. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.048,12 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 574,88 € zu zahlen.

41. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 242,07 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 194,97 € zu zahlen.

42. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 183,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 142,49 € zu zahlen.

43. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 182,39 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 188,46 € zu zahlen.

44. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 234,66 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 191,18 € zu zahlen.

45. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 204,44 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 196,72 € zu zahlen.

46. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 152,26 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 128,27 € zu zahlen.

47. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 293,69 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 324,72 € zu zahlen.

48. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 243,62 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 199,99 € zu zahlen.

49. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 189,71 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 168,59 € zu zahlen.

50. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 421,59 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 520,72 € zu zahlen.

51. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter BZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,47 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 220,13 € zu zahlen.

52. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 199,38 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 175,89 € zu zahlen.

53. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 219,22 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 200,84 € zu zahlen.

54. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin CC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 104,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 97,47 € zu zahlen.

55. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 265,95 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 266,51 € zu zahlen.

56. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 190,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 210,55 € zu zahlen.

57. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 394,97 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 381,43 € zu zahlen.

58. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 145,05 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 123,28 € zu zahlen.

59. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 278,02 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 216,67 € zu zahlen.
60. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 311,58 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 249,17 € zu zahlen.
61. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 281,66 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 247,22 € zu zahlen.
62. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 185,99 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 175,60 € zu zahlen.
63. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 201,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 167,60 € zu zahlen.
64. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 183,50 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 183,17 € zu zahlen.
65. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,41 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 131,70 € zu zahlen.
66. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.404,01 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 746,31 € zu zahlen.
67. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 142,61 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 123,05 € zu zahlen.
68. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 181,97 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 167,60 € zu zahlen.
69. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin CR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 127,40 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 104,46 € zu zahlen.
70. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 174,73 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 139,82 € zu zahlen.
71. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.757,06 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 834,56 € zu zahlen.
72. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 191,31 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 219,72 € zu zahlen.
73. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 216,33 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 221,83 € zu zahlen.
74. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 199,37 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 167,60 € zu zahlen.
75. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 223,88 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 190,50 € zu zahlen.
76. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,79 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 229,34 € zu zahlen.
77. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter CZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 444,23 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 366,16 € zu zahlen.
78. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin DA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 173,48 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 173,70 € zu zahlen.
79. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,47 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 140,21 € zu zahlen.
80. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 316,70 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 287,62 € zu zahlen.
81. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,06 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 140,21 € zu zahlen.
82. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 415,57 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 374,71 € zu zahlen.
83. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 151,23 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.
84. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 227,54 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 167,60 € zu zahlen.
85. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 2.054,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 966,41 € zu zahlen.
86. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 169,81 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,23 € zu zahlen.
87. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin DJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 763,84 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 370,72 € zu zahlen.
88. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.805,26 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 870,07 € zu zahlen.
89. der Klägerin Kurzarbeitergeld für den Monat Oktober 2020 für den DL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,06 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 134,88 € zu zahlen.
90. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 157,81 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 135,68 € zu zahlen.
91. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 151,38 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 144,40 € zu zahlen.
92. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 210,56 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 188,32 € zu zahlen.
93. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 266,10 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 294,81 € zu zahlen.
94. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 151,64 € nebst Arbeitgeberanteil zur

Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

95. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 250,25 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 203,97 € zu zahlen.

96. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 211,31 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 180,05 € zu zahlen.

97. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 154,50 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 145,65 € zu zahlen.

98. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,58 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 245,30 € zu zahlen.

99. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,75 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

100. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 338,44 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 278,22 € zu zahlen.

101. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 166,15 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 161,68 € zu zahlen.

102. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 151,54 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

103. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter DZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,33 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

104. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter EA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 181,82 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 188,33 € zu zahlen.

105. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter EB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 413,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 374,77 € zu zahlen.

106. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für den Mitarbeiter EC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 217,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 223,66 € zu zahlen.

107. der Klägerin für den Monat Oktober 2020 für die Mitarbeiterin ED. Kurzarbeitergeld i. H. v. 311,46 € nebst Arbeitgeberanteil zur i. H. v. 272,45 € zu zahlen.

108. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 2.064,03 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 1.080,59 € zu zahlen.

109. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 247,07 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 189,99 € zu zahlen.

110. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 200,14 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 156,41 € zu zahlen.

111. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 303,16 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 260,67 € zu zahlen.

112. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 2.398,49 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 1.463,97 € zu zahlen.

113. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 231,51 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 180,05 € zu zahlen.

114. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 215,17 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 185,62 € zu zahlen.

115. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EL Kurzarbeitergeld i. H. v. 227,87 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 214,58 € zu zahlen.

116. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 221,35 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 173,30 € zu zahlen.

117. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 156,70 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 138,89 € zu zahlen.

118. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.900,71 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 1.139,60 € zu zahlen.

119. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 782,42 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 649,40 € zu zahlen.

120. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 192,68 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 202,72 € zu zahlen.

121. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter ER. Kurzarbeitergeld i. H. v. 162,62 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 154,21 € zu zahlen.

122. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter ES. Kurzarbeitergeld i. H. v. 173,95 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 173,30 € zu zahlen.

123. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter ET. Kurzarbeitergeld i. H. v. 177,70 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 181,30 € zu zahlen.

124. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 233,43 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 209,00 € zu zahlen.

125. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 516,20 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 414,17 € zu zahlen.

126. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 296,39 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 252,17 € zu zahlen.

127. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 170,46 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 152,29 € zu zahlen.

128. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,16 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 142,17 € zu zahlen.

129. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter EZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 225,34 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 213,08 € zu zahlen.

130. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 185,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 226,05 € zu zahlen.
131. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 193,13 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 177,97 € zu zahlen.
132. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 183,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 182,10 € zu zahlen.
133. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 238,67 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 196,72 € zu zahlen.
134. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 229,33 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 212,11 € zu zahlen.
135. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 271,69 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 311,40 € zu zahlen.
136. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 189,57 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 187,63 € zu zahlen.
137. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 260,14 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 259,31 € zu zahlen.
138. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 302,98 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 274,32 € zu zahlen.
139. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 3.754,83 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 2.075,52 € zu zahlen.
140. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,89 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 148,31 € zu zahlen.
141. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 390,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 350,37 € zu zahlen.
142. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 260,04 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 203,96 € zu zahlen.
143. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 238,04 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 189,73 € zu zahlen.
144. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 182,39 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 188,46 € zu zahlen.
145. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 194,24 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 175,20 € zu zahlen.
146. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 182,83 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 161,16 € zu zahlen.
147. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 241,47 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 220,13 € zu zahlen.
148. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 199,38 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 175,89 € zu zahlen.
149. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 219,22 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 200,84 € zu zahlen.
150. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 190,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 210,55 € zu zahlen.
151. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 337,40 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 290,48 € zu zahlen.
152. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 306,08 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 302,53 € zu zahlen.
153. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 145,05 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 123,28 € zu zahlen.
154. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,07 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 131,70 € zu zahlen.
155. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter FZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 373,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 329,63 € zu zahlen.
156. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 183,50 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 183,17 € zu zahlen.
157. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 144,90 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 127,98 € zu zahlen.
158. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 313,44 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 263,40 € zu zahlen.
159. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 174,99 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 139,82 € zu zahlen.
160. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 157,08 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 142,88 € zu zahlen.
161. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 1.442,29 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 702,79 € zu zahlen.
162. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 191,31 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 219,72 € zu zahlen.
163. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 216,33 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 221,83 € zu zahlen.
164. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 233,60 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 186,88 € zu zahlen.
165. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 157,44 € nebst Arbeitgeberanteil zur

Sozialversicherung i. H. v. 127,68 € zu zahlen.

166. der Klägerin für den Monat November 2020 für die Mitarbeitern GK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 173,48 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 173,70 € zu zahlen.

167. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 211,92 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 196,72 € zu zahlen.

168. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,47 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 140,21 € zu zahlen.

169. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 228,39 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 213,72 € zu zahlen.

170. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 146,06 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 140,21 € zu zahlen.

171. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,54 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

172. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 2.054,77 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 966,41 € zu zahlen.

173. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 169,81 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,23 € zu zahlen.

174. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 751,68 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 324,38 € zu zahlen.

175. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GT. Kurzarbeitergeld i. H. v. 193,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 153,65 € zu zahlen.

176. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GU. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,60 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 123,70 € zu zahlen.

177. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GV. Kurzarbeitergeld i. H. v. 292,21 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 268,71 € zu zahlen.

178. der Klägerin für den Monat November 2020 für die Mitarbeiterin GW. Kurzarbeitergeld i. H. v. 323,43 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 304,36 € zu zahlen.

179. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GX. Kurzarbeitergeld i. H. v. 286,20 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 259,33 € zu zahlen.

180. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GY. Kurzarbeitergeld i. H. v. 184,35 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 142,17 € zu zahlen.

181. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter GZ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 203,71 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 182,65 € zu zahlen.

182. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HA. Kurzarbeitergeld i. H. v. 266,10 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 294,81 € zu zahlen.

183. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HB. Kurzarbeitergeld i. H. v. 135,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 123,70 € zu zahlen.

184. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HC. Kurzarbeitergeld i. H. v. 167,05 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 135,68 € zu zahlen.

185. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HD. Kurzarbeitergeld i. H. v. 159,31 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 135,04 € zu zahlen.

186. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HE. Kurzarbeitergeld i. H. v. 174,99 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 139,89 € zu zahlen.

187. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HF. Kurzarbeitergeld i. H. v. 160,69 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 127,18 € zu zahlen.

188. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HG. Kurzarbeitergeld i. H. v. 186,03 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 181,13 € zu zahlen.

189. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HH. Kurzarbeitergeld i. H. v. 138,19 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 135,60 € zu zahlen.

190. der Klägerin für den Monat November 2020 für die Mitarbeiterin HI. Kurzarbeitergeld i. H. v. 140,57 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 135,38 € zu zahlen.

191. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HJ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 523,26 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 421,33 € zu zahlen.

192. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HK. Kurzarbeitergeld i. H. v. 166,15 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 161,68 € zu zahlen.

193. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HL. Kurzarbeitergeld i. H. v. 151,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

194. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HM. Kurzarbeitergeld i. H. v. 150,75 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 143,59 € zu zahlen.

195. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HN. Kurzarbeitergeld i. H. v. 198,54 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 175,02 € zu zahlen.

196. der Klägerin für den Monat November 2020 für die Mitarbeiterin HO. Kurzarbeitergeld i. H. v. 125,80 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 111,33 € zu zahlen.

197. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HP. Kurzarbeitergeld i. H. v. 181,82 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 188,33 € zu zahlen.

198. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HQ. Kurzarbeitergeld i. H. v. 413,00 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 374,77 € zu zahlen.

199. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HR. Kurzarbeitergeld i. H. v. 260,81 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 215,79 € zu zahlen.

200. der Klägerin für den Monat November 2020 für den Mitarbeiter HS. Kurzarbeitergeld i. H. v. 289,61 € nebst Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung i. H. v. 323,92 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Sie verweist auf den Inhalt der angefochtenen Bescheide sowie der Verwaltungsakte. Sie ist der Auffassung, dass nach der Systematik der gesetzlichen Regelung ausschließlich die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch sie gemeint sei. Für die Definition der Unterbrechung sei der tatsächliche Bezug von Kurzarbeitergeld maßgebend. Das Gesetz stelle nur auf die Nichtleistung ab, wie sie gestaltet werde und welche Gründe sie habe, sei unerheblich. Es sei insbesondere unerheblich, ob der Betrieb tatsächlich Kurzarbeitergeld durchgeführt habe. Neben der tatsächlichen Durchführung von Kurzarbeit müssten auch die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Es liege durch die bestandskräftige Ablehnung der Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Monate Juli bis September 2020 eine dreimonatige Unterbrechung vor. Deswegen komme es auf die Bestandskraft des Bescheides vom 30.04.2020 nicht an. Monate, in denen Kurzarbeitergeld versagt oder abgelehnt wurden, seien als Unterbrechung zu werten. Sie verstehe [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) zweifelsfrei, dass auf die Zahlung durch die Beklagte abzustellen sei, da die [§§ 95 ff. SGB III](#) die Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Beklagte regeln.

Das Gericht hat am 12.09.2023 eine mündliche Verhandlung durchgeführt; auf den Inhalt des Protokolls wird Bezug genommen.

#### Entscheidungsgründe

A. Streitgegenstand dieses Verfahrens ist die Ablehnung der Beklagten, Kurzarbeitergeld für Oktober und November 2020 zu gewähren, sowie die Aufhebung des Bescheides über die Glaubhaftmachung eines erheblichen Arbeitsausfalles und des Erfüllens der betrieblichen Voraussetzungen durch Bescheid vom 26.01.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.03.2021.

B. I. Die Klage gegen den Aufhebungsbescheid vom 26.01.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.03.2021 (Klageantrag zu I.) ist zwar als isolierte Anfechtungsklage nach [§ 54 Abs. 1, 2 SGG](#) statthaft. Der zugrundeliegende Widerspruch ist aber per E-Mail und damit grundsätzlich nicht statthaft erhoben worden, sodass die Klage unzulässig wäre. Gemäß [§ 84 Abs. 1 S 1 SGG](#) in der Fassung vom 05.07.2017, gültig ab dem 01.01.2018, muss der Widerspruch schriftlich, in elektronischer Form nach [§ 36a Abs. 2](#) des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I), oder zur Niederschrift bei der Stelle eingereicht werden, die den Verwaltungsakt erlassen hat. Eine Einlegung in elektronischer Form, die den Anforderungen des [§ 36a Abs. 2 SGB I](#) nicht genügt, ist demnach nicht ausreichend, weil sie weder die in der genannten Vorschrift angeführte qualifizierte elektronische Signatur enthält noch ein Fall ist, der einen der in [§ 36a Abs. 2 SGB I](#) angeführten Tatbestände zur Ersetzung der Schriftform erfüllt (Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 27. April 2022, Az.: [L 3 U 81/20 - juris - Rn. 30](#)).

Allerdings hat die Beklagte im Ausgangsbescheid vom 26.01.2021 nicht richtig über den zutreffenden Rechtsbehelf belehrt. Nach der dortigen Rechtsbehelfsbelehrung ist der Widerspruch schriftlich oder zur Niederschrift innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe einzureichen. Eine Belehrung darüber, dass der Widerspruch auch in elektronischer Form erfolgen kann, findet sich dort nicht. Im Hinblick auf den zwischen den Beteiligten stattgefundenen E-Mail-Verkehr hat die Beklagte auch den elektronischen Zugang nach [§ 36a SGB I](#) geöffnet. Dies hat zur Konsequenz, dass die dort angegebene Monatsfrist nicht gilt. Vielmehr gilt nach [§ 66 Abs. 2 SGG](#) in solchen Fällen einer unrichtigen Rechtsbehelfsbelehrung eine Frist von einem Jahr. Dies hat im vorliegenden Fall zur Konsequenz, dass die gegen den Bescheid vom 26.01.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 29.03.2021 erhobene Klage als Widerspruch auszuliegen ist, über den die Beklagte noch zu entscheiden hat.

Der Fehler des nicht formgerechten Widerspruchs kann auch nicht dadurch, dass die Beklagte ihn als formwirksam behandelt, geheilt werden. Denn eine Behörde kann nicht über eine gesetzlich vorgegebene Formvorschrift verfügen und damit selbst darüber entscheiden, ob ihr Verwaltungsakt formell bestandskräftig und damit unanfechtbar wird. Dem steht auch nicht entgegen, dass der Widerspruchsbehörde nach ständiger Rechtsprechung die Befugnis eingeräumt wird, über einen nach Ablauf der Widerspruchsfrist eingelegten Widerspruch in der Sache zu entscheiden und damit den Klageweg trotz Verfristung zu eröffnen. Denn während die Rechtsbehelfsfrist nur dazu dient, die Behörde bei Versäumung der Frist von der Verpflichtung zu befreien, den Verwaltungsakt aufgrund eines Widerspruchs sachlich zu überprüfen, dient das Formerfordernis der Rechtssicherheit, indem damit sichergestellt wird, dass das Widerspruchsschreiben der Person des Widerspruchsführers zugeordnet werden kann und damit verlässlich dessen Wille zum Ausdruck kommt, den Widerspruch mit diesem Inhalt in den Rechtsverkehr zu bringen. Hinsichtlich dieser Fragen der Identität und Authentizität steht der Widerspruchsbehörde keine Sachherrschaft zu. Dies steht einer Gleichstellung mit den Fällen einer Versäumung der Widerspruchsfrist entgegen (Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 27. April 2022, Az.: [L 3 U 81/20 - juris - Rn. 31](#)).

II. Die Klage ist im Hinblick auf die unter II. gestellten Klageanträge zulässig, insbesondere form- und fristgerecht bei dem örtlich zuständigen Gericht gemäß [§§ 57 Abs. 1, 78, 87 Abs. 2, 90](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) erhoben worden. Sie sind hinsichtlich der Ablehnung der Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Monate Oktober und November 2020 zu Recht als kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage erhoben worden, da die Klägerin die Leistung weiteres Kurzarbeitergeld begehrt.

Die Klage ist auch nicht wegen eines formgemäßen Widerspruchs unzulässig. Zwar beruhen die entsprechenden Widerspruchsbescheide ebenfalls auf den per E-Mail erhobenen Widerspruch vom 19.02.2021. In diesem Verfahren hat der Prozessbevollmächtigte an die Bearbeitung der Widersprüche formgerecht mit Schreiben vom 30.04.2021 erinnert. In diesem Schreiben hat der Prozessbevollmächtigte ausdrücklich ausgeführt, dass der Widerspruch vom 19.02.2021 sich auch gegen die Ablehnungsbescheide hinsichtlich der Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Zeiträume von Oktober und November 2020 richtete. Insofern ist anerkannt, dass bei Nichteinhaltung der Schriftform diese innerhalb der Widerspruchsfrist nachgeholt werden kann. Die Behörde hat dabei im Rahmen des ihr Möglichen und Zumutbaren auf die Beseitigung des Formmangels vor Ablauf der Widerspruchsfrist hinzuwirken (Gall in jurisPK-SGG, 2. Aufl., [§ 84 SGG](#) (Stand: 15.06.2022), Rn. 47).

Auch die Bescheide vom 10.02.2021 enthielten im Hinblick auf die Belehrung über die elektronische Form eine unrichtige Rechtsbehelfsbelehrung, sodass – wie bereits oben ausgeführt – eine Widerspruchsfrist von einem Jahr und nicht von einem Monat lief. Die Erinnerung seitens der Prozessbevollmächtigten ist innerhalb dieser Jahresfrist erfolgt und selbst als formgerechter Widerspruch auszuliegen. Das Vorverfahren wurde somit ordnungsgemäß durchgeführt.

C. Die in diesem Umfang zulässige Klage ist aber unbegründet. Die Beklagte hat zu Recht mit den angefochtenen Bescheiden eine Erstattung von Kurzarbeitergeld für die Monate Oktober und November 2020 abgelehnt, sodass die Klägerin dadurch nicht in ihren Rechten verletzt wird.

Nach [§ 95 Sozialgesetzbuch Drittes Buch \(SGB III\)](#) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (dazu unter I.) und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist. Die letztere Voraussetzung war weggefallen, sodass der von der Klägerin für ihre Arbeitnehmer geltend gemachter Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht mehr bestand (dazu unter II.). Der Anspruch konnte auch nicht über den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch fingiert werden (dazu unter III.).

I. Die weiteren Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld waren im Oktober und November 2020 bei der Klägerin und den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern erfüllt.

1. Nach [§ 96 Abs. 1 SGB III](#) ist ein Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist und 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. Nach [§ 109 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) in der Fassung vom 13.03.2020, gültig ab dem 15.03.2020 bis zum 28.05.2020, sowie vom 20.05.2020, gültig ab dem 29.05.2020 bis zum 31.12.2021, wird die Bundesregierung ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedurfte, abweichend von [§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III](#) den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen; von dieser Ermächtigung hat die Bundesregierung auch Gebrauch gemacht. Nach [§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III](#) liegt ein unabwendbares Ereignis vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

Das Gericht ist davon überzeugt, dass die behördlich angeordnete Schließung der Geschäfte im Jahr 2020 ein solches unabwendbare Ereignis war. Streitgegenständlich in diesem Verfahren ist allerdings nicht die Zeit des „Lockdowns“ im Frühjahr 2020, sondern die Monate Oktober und November 2020. Auch dieser Zeitraum war allerdings noch besonders von der Corona-Pandemie geprägt. Am 29.09.2020 haben die Bundesregierung und die Ministerpräsidenten auf steigende Corona-Zahlen reagiert und neue Corona-Maßnahmen beschlossen. Danach sollte mit der Hotspot-Strategie spezifisch in zwei Schritten auf die Pandemie reagiert werden. Bei Neuinfektionen von mehr als 50 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohnern innerhalb der letzten sieben Tage sollte sofort ein konsequentes Beschränkungskonzept unter Einbeziehung der zuständigen Landesbehörden umgesetzt werden. Am 03.11.2020 hat die Bundesregierung beschlossen, dass ein erneutes Herunterfahren des öffentlichen Lebens dringend notwendig war. Vor diesem Hintergrund ist das Gericht davon überzeugt, dass diese Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie insoweit ein unabwendbares Ereignis darstellten. Diese gesetzlichen oder behördlichen Beschränkungen konnte die Klägerin nicht vermeiden. Sie waren zudem vorübergehend.

Weiterhin ist das Gericht nach eigener Überprüfung davon überzeugt, dass mehr als 10 % der Arbeitnehmer der Klägerin von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen waren. Dazu wird auf den Inhalt der beigefügten Excel-Datei verwiesen.

2. Zudem sind auch die betrieblichen Voraussetzungen für Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt gewesen, da die Klägerin offensichtlich mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigt. Das Gericht kann zudem nicht erkennen, dass bei den 107 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche sich im Oktober 2020 in Kurzarbeit befanden, und bei den 93 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche sich im November 2020 in Kurzarbeit befanden, die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht erfüllt waren.

II. Der geltend gemachte Anspruch auf Kurzarbeitergeld scheidet aber daran, dass die am 28.04.2020 erfolgte Anzeige des Arbeitsausfalles für den Zeitraum Oktober und November 2020 nicht mehr wirksam war und auch keine neue Anzeige des Arbeitsausfalles durch die Klägerin erfolgte.

1. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist durch den Beginn einer neuen Bezugsdauer nach [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) ausgeschlossen. Nach [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) beginnt eine neue Bezugsdauer im Sinne des [§ 104 Abs. 1 SGB III](#), wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, drei Monate vergangen sind und erneut die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld vorliegen. Nach [§ 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) wird Kurzarbeitergeld für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monate von der Beklagte geleistet. Dabei gilt die Bezugsdauer einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ([§ 104 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)). Nach [§ 104 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) beginnt sie mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird. Nach [§ 104 Abs. 2 SGB III](#) verlängert sich die Bezugsdauer um mindestens einen Monat, wenn innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum dieser Länge kein Kurzarbeitergeld bezahlt wird.

Die Beklagte hat der Klägerin zuletzt für Juni 2020 mit Bescheid vom 14.07.2020 Kurzarbeitergeld gewährt. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Monate Juli, August und September 2020 hat sie mit Bescheiden vom 08.04.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.07.2021 bestandskräftig abgelehnt. Sie hat somit drei Monate kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Dies hat zur Folge, dass eine neue Bezugsdauer beginnt, sodass erneut die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld vorliegen müssen. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten den Arbeitsausfall weder im Oktober noch im November 2020 erneut angezeigt.

2. Die Klägerin kann auch nicht mit dem Argument durchdringen, dass es bei der Anwendung des [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) nicht auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Beklagte ankommt, sondern auf die Durchführung der Kurzarbeit bzw. Zahlung von Kurzarbeitergeld im Betrieb ankommt.

a) Nach Überzeugung des Gerichts bezieht sich [§ 104 SGB III](#) ausschließlich auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Beklagte und begrenzt den insoweit bestehenden Anspruch. Dies ergibt sich zunächst aus der mehrfachen Verwendung des Wortes „Bezugsdauer“. Bei der Zahlung von Arbeitsentgelt, auch in der Form von Kurzarbeitergeld, wird regelmäßig von Lohn, Gehalt o. ä. gesprochen. Der Begriff eines Bezugs kommt in diesem Zusammenhang grundsätzlich nicht vor (Ausnahme: „Bezüge“ im Beamtenrecht). Das Wort „Bezugsdauer“ meint in diesem Zusammenhang den Bewilligungszeitraum für die Gewährung von Kurzarbeitergeld, welche grundsätzlich begrenzt werden soll. Dies ergibt sich zunächst aus [§ 104 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB III](#). Danach wird Kurzarbeitergeld für den Arbeitsausfall für eine Dauer von

längstens zwölf Monate von der Agentur für Arbeit geleistet; diese Bezugsdauer gilt dabei einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daraus schließt das Gericht, dass der Begriff „Bezugsdauer“ sich auf die Leistung des Kurzarbeitergeldes durch die Beklagte bezieht. [§ 104 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) (alt: [§ 177 Abs. 1 Satz 3 SGB III](#) in der Fassung vom 24.03.1997, gültig vom 01.01.1998 bis 31.03.2012) enthält insoweit eine Regelung zu Beginn dieser Bezugsdauer und begrenzt dadurch auch den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Systematisch bezieht sich der Begriff „Bezug“ ebenfalls auf die Zahlung von Sozialleistungen (vgl. [§§ 203a, 249c SGB V](#), [§§ 176, 291 SGB VI](#), 68 SGB IX). Auch [§ 104 Abs. 4 Satz 2 SGB III](#) weist darauf hin, dass der Begriff „Bezug“ sich auf die Gewährung von Sozialleistungen bezieht und damit der Begriff „Bezugsdauer“ die Dauer des Bezuges von Sozialleistungen meint. Vor diesem Hintergrund ist das Gericht zu der Auffassung gekommen, dass [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) den Sachverhalt regelt, dass eine neue Bezugsdauer von 12 Monaten beginnt, wenn die Beklagte drei Monate lang kein Kurzarbeitergeld gezahlt hat.

b) Die Klägerin kann nicht mit dem Argument durchdringen, dass der Gesetzgeber teilweise das Wort „geleistet“ und „gezahlt“ verwendet. Zunächst handelt es sich nach Auffassung des Gerichts um Synonyme. Sozialleistungen können insofern gezahlt oder geleistet werden. Weiterhin ergeben sich aus den gesetzgeberischen Motiven keine Anhaltspunkte, dass der Gesetzgeber mit der Verwendung dieser unterschiedlichen Wörter unterschiedliche Adressaten – einerseits die Beklagte, andererseits die Arbeitgeber – ansprechen wollte. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich nur, dass das Kurzarbeitergeld bezweckt, kürzere Beschäftigungskrisen zu überbrücken. Dazu soll es erforderlich sein, eine erneute Gewährung nach Ausschöpfung der festgesetzten Bezugsfrist oder nach einer gewissen Zeit der Vollarbeit zuzulassen (vgl. [BT-Drucks. V/2291 S. 72](#)). Die Gesetzesbegründung ist insoweit unergiebig für den hier vorliegenden Fall (Durchführung von Kurzarbeit im Betrieb, Verneinung der Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeit in drei Monaten). Allerdings ergibt sich aus der Gesetzesbegründung, dass nach dem letzten Tag des Bezuges von Kurzarbeitergeld drei Monate verstrichen werden müssen und die Voraussetzungen erneut erfüllt sein müssen (vgl. [BT-Drucks.](#), aaO). Dies spricht im Hinblick auf die Verwendung des Wortes „Bezuges“ sowie den Hinweis darauf, dass die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein müssen, dafür, dass es auf den Bezug des Kurzarbeitergeldes und damit auf die Zahlung durch die Beklagte ankommt. Unerheblich ist es in diesem Zusammenhang, ob im Betrieb tatsächlich Kurzarbeit durchgeführt wurde.

c) Die hier zu beurteilende Rechtsfrage wird in der Literatur nicht tiefgehend diskutiert. Es können insoweit der Literatur nur allgemeine Ausführungen entnommen werden. Es wird insoweit vertreten, dass die neue Bezugsdauer an den letzten Kalendermonat mit Leistungsbezug und nicht an die letzte Bezugsdauer anknüpft (vgl. Baar / Mutschler in [Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung, SGB III § 104 Rn. 17](#); Müller-Grüne in [jurisPK-SGB III](#), 3. Aufl., [§ 104 SGB III](#) (Stand: 15.01.2023), Rn. 29). Es soll auch nicht darauf ankommen, ob während der Karenzzeit von drei Monaten durchgängig gearbeitet wurde. Vielmehr stellt der Betrieb unter Beweis, dass er aus eigener Kraft überleben kann (vgl. Müller-Grüne in [jurisPK-SGB III](#), aaO). Es wird weitergehend vertreten, dass kein erneuter vorübergehender Arbeitsausfall vorliegt, wenn seit dem letzten Zahltag von Kurzarbeitergeld ununterbrochen Kurzarbeit geleistet wurde. In einem solchen Fall würde es dann an dem Merkmal der Erheblichkeit fehlen (vgl. Dr. Hans Arno Petzold in: [Hauck/Noftz SGB III](#), 4. Ergänzungslieferung 2023, [§ 104 SGB 3](#), Rn. 11). In diesem Zusammenhang wird allerdings vertreten, dass seit dem letzten Kalendermonat mit Bezug von Kurzarbeitergeld mindestens drei Kalendermonate ohne Bezug von Kurzarbeitergeld verstrichen sein müssen, damit Kurzarbeitergeld wieder für die übliche Regelbezugsdauer gewährt werden kann (Bieback in [BeckOGK](#), 1.2.2023, [SGB III § 104 Rn. 32-35](#), [beck-online](#)). Jedenfalls letzte Ansicht spricht dafür, dass erstens auf die Gewährung / Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Beklagte ankommt und zweitens die Gründe, welche für die Unterbrechung der Zahlung von Kurzarbeitergeld maßgebend sind, nicht ankommen.

d) Im Ergebnis entscheidet das Gericht im Hinblick des Wortlautes der Regelung und der Systematik des [§ 104 SGB III](#), dass es die Anwendung und Auslegung auf [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) auf die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Beklagte und nicht auf die Durchführung der Kurzarbeit bzw. der Zahlung von Kurzarbeitergeld im Betrieb ankommt. Die Gegenansicht, dass eine Unterbrechung nicht erfolgt ist, da im Betrieb auch in den streitigen drei Monaten Kurzarbeit geleistet wurde, kann im Hinblick auf Wortlaut, Systematik und auch dem gesetzlichen Sinn und Zweck der Regelung nicht überzeugen. Es kann nicht darauf ankommen, aus welchen Gründen es auf die Unterbrechung bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld gekommen ist. Sofern die Unterbrechung darauf beruht, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen, ist rechtlich eine erhebliche Änderung in den Verhältnissen eingetreten. Diese Unterbrechung aus rechtlichen Gründen führt dazu, dass eine neue Bezugsdauer beginnt, für die nun die Anspruchsvoraussetzungen neu vorliegen müssen. Auf die betrieblichen Verhältnisse ist für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nur dann abzustellen, wenn dies ausdrücklich oder inzident gesetzlich angeordnet wurde (vgl. [§ 104 Abs. 1 Satz 3 SGG](#)). Ohne ausdrücklichen Bezug zum Betrieb, für den Kurzarbeitergeld geleistet wird, ist auf die Zahlung bzw. Leistung durch die Beklagte abzustellen.

Dies gilt auch für den hiesigen Fall, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalles erst im Januar 2021 erfolgt ist. Dies ist für den Antrag auf Kurzarbeitergeld für Oktober und November 2020 aber zu spät erfolgt, sodass die Beklagte insoweit die entsprechenden Anträge zu Recht abgelehnt hat.

III. Der Anspruch lässt sich auch nicht über den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch fingieren. Zunächst hat bereits das Bundessozialgericht entschieden, dass das Fehlen der Anzeige über den Arbeitsausfall sich weder ersetzen noch fingieren lässt. Zwar können im Wege des sozialrechtlichen Herstellungsanspruchs gewisse Leistungsvoraussetzungen als erfüllt angesehen werden, wenn die Verspätung auf einem pflichtwidrigen Verhalten des Leistungsträgers beruht. Etwas anderes gilt jedoch für einen rechtserheblichen Tatbestand, den herzustellen nicht in der Verfügungsmacht des Leistungsträgers steht; denn der Leistungsträger darf nicht zu einem Handeln verpflichtet werden, das gesetzeswidrig ist. Nach ihrem Sinn und Zweck soll die Beklagte in die Lage versetzt werden, zu prüfen, ob alle Voraussetzungen für die Leistungsgewährung in dem Betrieb verwirklicht sind. Dazu gehört sowohl die Prüfung der Ausgestaltung der Kurzarbeit als auch die Prüfung, ob die Bezieher von Kurzarbeitergeld an arbeitsfreien Tagen in andere zumutbare Arbeit (Zweitverhältnis) vermittelt werden können (§ 4 Abs. 1 Kug-Anordnung vom 30. Juni 1971). Dies verbietet selbst bei unverschuldeter Verzögerung der Anzeige eine Vorverlegung des Beginns der Gewährung von Kurzarbeitergeld (zitiert nach BSG, Urteil vom 14. Februar 1989, Az.: [7 RAr 18/87](#) - juris - Rn. 27 - 29).

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das Gericht nicht erkennen kann, dass die Beklagte die Klägerin falsch beraten hat. Vielmehr hat die Beklagten in ihren Grundlagenbescheiden vom 24.04.2020 und 30.04.2020 jeweils auf die maßgebliche Ausschlussfrist von drei Monaten sowie auf [§ 104 Abs. 3 SGB III](#) unter vollständiger Zitierung des Gesetzeswortlautes hingewiesen. Das Gericht ist zudem der Auffassung, dass es sich bei der Anzeige des Arbeitsausfalles um eine tatsächliche Handlung handelt, welche gerade nicht durch den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch ersetzt werden kann (vgl. mit der Arbeitslosmeldung).

IV. Vor diesem Hintergrund sind die Klagen abzuweisen.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#) und trägt dem Ausgang des Verfahrens Rechnung. Der Wert des Beschwerdegegenstandes überschreitet einzeln und in seiner Gesamtheit deutlich den erforderlichen Wert des Beschwerdegegenstandes von 750,-€, sodass die Berufung nach [§§ 143, 144 SGG](#) statthaft ist.

Rechtskraft

Aus

Saved

2025-01-06