



	Themen	Kurzarbeitergeld Checkliste	Nachweise	
	Anzeige Arbeitsausfall erforderlich	Wichtig ist, dass Betriebe und Unternehmen im Bedarfsfall bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit Kurzarbeit anzeigen. Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich (innerhalb von 3 Tagen) erstattet worden ist.	Formular Kug 101	
	Wirtschaftliche Ursachen der Kurzarbeit (Auftragsmangel)	Wirtschaftliche Ursachen beruhen auf konjunkturellen Einflüssen, zumeist Auftragsmangel, aber auch auf unverschuldeten Liefer- und Rohstoffengpässen. Produkte, Dienstleistungen, Hauptauftraggeber benennen.	9a und 9b zu E der Anzeige	
	Unabwendbares Ereignis	Ein auf Grund oder in Folge des Corona-Virus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Ursachen. Ein Ausgleich des Arbeitsausfalles mit Hilfe des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes ist damit grundsätzlich möglich. Beispiele: Schließung Betrieb oder Betriebsteil durch behördliche Anordnung = unmittelbar = unabwendbares Ereignis. Ausfall Messen, Stornierungen im HoGa Bereich wegen Corona = mittelbar = wirtschaftliche Ursache.		
	Vorübergehende Natur Verlängerung per Rechtsverordnung!	Die Kurzarbeit ist aktuell auf 12 Monate begrenzt. Konjunkturelles Kug ist kein Dauerzustand, die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalles muss erkennbar sein.	9c zu E der Anzeige	
	Gesamtbetrieb oder Betriebsabteilung	Anzeige des Gesamtbetriebs ist dann ratsam, wenn die Erfüllung der Mindestanforderungen mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Problem darstellt. Anzeigen auf Betriebsabteilungsebene empfehlen sich, wenn nur bestimmte Bereiche von Arbeitsausfall betroffen sind und/oder der Ausfall zeitlich gestaffelt eintritt. Die Zuordnung der MA zu den Abteilungen muss, genau wie der eigene Betriebszweck der Abteilung, eindeutig sein. Ebenso muss die Abteilung über eine separate Leitung verfügen.	Organigramm	
	Einführung der Kurzarbeit im Unternehmen	Die Kurzarbeit muss einvernehmlich eingeführt werden. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, geschieht dies durch Betriebsvereinbarung, ansonsten durch individuelle Vereinbarung in Form einer Einverständniserklärung. Die Schriftform ist zur Rechtssicherheit aller Beteiligten zu empfehlen, eine mündliche Vereinbarung ist rechtlich allerdings nicht zu beanstanden. Eventuell vorhandene tarifliche Ankündigungsfristen oder sonstige Klauseln sind zu beachten. Sollte eine einvernehmliche Einführung der Kurzarbeit scheitern, wären Änderungskündigungen auszusprechen, was in der Praxis kaum umsetzbar ist, zumal die Kündigungsfristen zu beachten sind.	BV zur Einführung Kurzarbeit. Sonstiger Nachweis der Ankündigung (TN-Liste Aushang etc.)	

	<p>Mindesterfordernisse „erheblicher Arbeitsausfall“</p> <p>Ersatztatbestände</p>	<p>Mindestens 10 % der Beschäftigten in der betrieblichen Einheit (Betriebsabteilung oder Gesamtbetrieb) müssen von einem Arbeits-/Entgeltausfall größer 10 % betroffen sein. Sofern dies erfüllt ist, können auch Mitarbeiter mit geringerem Entgeltausfall Kug beziehen.</p> <p>** Achtung** Auch Leiharbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte zählen zu den Gesamtbeschäftigten. Azubis dagegen nicht! Ersatzweise können auch Personen zur Erfüllung der Mindesteifordernisse herangezogen werden, die z.B. wegen Urlaub- oder Überstundenabbau die Kurzarbeit vermeiden.</p>	<p>Ersatztatbestände sind als Anlage dem jeweiligen Antrag auf Kug, beizulegen</p>	
	<p>Unvermeidbarkeit</p>	<p>Abbau (Rest-)Urlaub aus dem Vorjahr vor Beginn Kug Abbau (ungeschütztes) Arbeitszeitguthaben vor Kug</p> <p>Ein Einbringen von Minusstunden wird nicht verlangt.</p>		
	<p>Kalendermonatliche Abrechnung der Kurzarbeit</p>	<p>Kurzarbeit wird immer für den Kalendermonat gewährt, unabhängig davon, wann der erste tatsächliche Ausfalltag eingetreten ist. Bei vielen AG wird die Entgeltabrechnung bereits innerhalb des laufenden Kalendermonats durchgeführt. Da die einzig mögliche Abrechnungsgrundlage der volle Kalendermonat ist, muss der AG zu Beginn des Folgemonats ggf. die bereits erstellten Lohn-/Gehaltsabrechnung korrigieren. Der einzureichende Leistungsantrag muss zwingend den tatsächlichen Gegebenheiten des Kalendermonats entsprechen.</p>		
	<p>3 Monate Ausschlussfrist für Leistungsanträge</p>	<p>Der Arbeitgeber hat drei Monate Zeit um den Antrag auf Kurzarbeitergeld nach Abschluss des Monats in dem Kug stattgefunden hat, bei der für die Abrechnung zuständigen Agentur einzureichen.</p>		
	<p>Unterbrechung Fortführung / Verlängerung der Bezugsfrist</p>	<p>Die Kurzarbeit kann bis zu zwei Monaten unterbrochen werden, ohne Einschränkungen in der Leistung. Diese ein oder zwei Monate können bei Bedarf durch eine schriftliche Beantragung an den bewilligten Zeitraum angehängt werden. Im Falle einer dreimonatigen Unterbrechung ist eine neue Anzeige mit Anlagen einzureichen. Eine Verlängerung des Kurzarbeitergeldes ist grundsätzlich möglich, wenn der komplette Zeitraum von 12 Monaten nicht ausgeschöpft wurde.</p>		
	<p>Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit mitteilen</p>	<p>Bei einer vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit wird ein Aufhebungsbescheid erstellt.</p>		
	<p>Zwingend erforderlich: Führung von Arbeitszeitnachweisen</p>	<p>Es muss sichergestellt sein, dass alle Beteiligten (auch die Agentur) an jedem Tag nachvollziehen können, wer wann gearbeitet hat und wer aus welchem Grund nicht gearbeitet hat? Sonstige Fehlzeiten, wie z.B. morgens später kommen oder abends früher gehen kann nicht über Kurzarbeit abgerechnet werden. Die Arbeitszeitnachweise über die tägliche Arbeitszeit/Ausfallzeit ist Grundlage für die Abrechnung der Kurzarbeit.</p>		
		<p>Vorjahresurlaub muss zur Vermeidung von Kug</p>		

	Behandlung von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit	eingebracht werden, es sei denn, er wurde bereits vor Beginn der Kurzarbeit nachvollziehbar beantragt und genehmigt. Der Abbau von Resturlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit gilt als Ersatztatbestand zur Erfüllung der Mindestanforderungen		
	Arbeitszeitkonten, Ersatztatbestände, Abbau von Überstunden, geschützte Arbeitszeitguthaben	Grundsätzlich sind individuelle Zeitguthaben vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen. Es gibt jedoch auch geschützte Arbeitszeitguthaben, wie z.B. der niedrigste Stand des Arbeitszeitguthabens innerhalb der letzten zwölf Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Gleitzeitguthaben sind anders zu behandeln. Hier wird der individuelle Stand vor Kug eingefroren. Der Abbau von Zeitguthaben zur Vermeidung von Kurzarbeit gilt als Ersatztatbestand zur Erfüllung der Mindestanforderungen.		
	Behandlung von Überstunden während der Kurzarbeit	Der AG ist auch während der Kurzarbeit flexibel in seiner Arbeitssteuerung. Überstunden können bei plötzlichem Auftragseingang auch während der Kurzarbeit anfallen. Die Überstunden werden ausschließlich dem Istentgelt hinzugerechnet. Somit verringert sich die Differenz zwischen Soll- und Istentgelt und in Folge dessen auch der angefallene Arbeitsausfall und das Kurzarbeitergeld.		
	Behandlung von Krankheitszeiten	Krankheitstage, während der Entgeltfortzahlung, können über Kug abgerechnet werden, sofern der/die Betroffene für Kurzarbeit vorgesehen war. Gleichbehandlung von Kranken und Gesunden ist das übergeordnete Ziel. Beispiel: Einteilung für eine Arbeitswoche 2 Tage Kurzarbeit bzw. 3 Tage Arbeit Der erkrankte AN kann wie oben aufgeführt abgerechnet werden, ein höherer Kug-Anteil, als oben beschrieben, ist unzulässig. Sofern die Erkrankung vor der betrieblichen Bezugsfrist eingetreten ist, zahlt die jeweilige Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes, folglich kann diese Zeiten nicht über Kurzarbeitergeld abgerechnet werden.		
	Anrechnung von Nebeneinkommen	Nebeneinkommen durch Tätigkeiten, die nach Beginn der Kurzarbeit aufgenommen wurden, wird dem Istentgelt hinzugerechnet und mindert insofern den Kug-Anspruch. Besteht die Nebentätigkeit bereits vor dem Kug-Beginn, erfolgt keine Anrechnung.		
	Kein Kug-Anspruch für z.B. gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	AN, die sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden (egal ob AG- oder AN-seitig veranlasst), haben keinen Anspruch auf Kug, sondern auf Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber. Gleiches gilt für Aufhebungsvereinbarungen. Befristet beschäftigte AN haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.		
	Sonn- und Feiertage	An Sonn- und Feiertage fällt die Arbeit i.d.R. nicht aus wirtschaftlichen Ursachen aus, somit sind diese Zeiten nicht über Kug abrechenbar. Ausnahme stellen AG dar, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten.		

Besondere Personengruppen	Kurzarbeit von Geschäftsführern und anderen besonders exponierten Personen im Unternehmen (Prokuristen, Betriebsleiter, Vertriebsaußendienst,) ist grundsätzlich nicht darstellbar. Einzelfälle bitte begründen.		
Leistungsansprüche der Agentur für Arbeit (z.B. Eingliederungszuschuss)	Falls ja, bitte EGZ-Bewilligungsbescheid vorlegen.		
Unverzügliche Mitteilung von Personalveränderungen (Kündigungen / Einstellungen / Aufhebungsverträge)	Kündigungen und Aufhebungsverträge müssen mit den Anträgen mitgeteilt werden. Einstellungen können in Ausnahmefällen genehmigt werden, z.B. bei Schlüsselpositionen / Ersatz von gekündigten Arbeitnehmern oder zur Verstärkung des Vertriebs. Hierfür muss der AG im Vorfeld den Kontakt mit der Arbeitsagentur suchen, die vorliegende Sachverhaltsdarstellung muss im Einzelfall geprüft werden.		
Hinweise zur Kosten Ent - und Belastung	Die Ersparnis des Arbeitgebers besteht darin, dass er für die Ausfallzeiten keine direkten Lohn - und Gehaltskosten hat. Er streckt das Kurzarbeitergeld, sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge (AG- und AN-Anteil zur KV / PV / RV zu 80%) vor. Eine Erstattung erfolgt auf Antrag später durch die BA.		
Abschlussprüfung nach Ende des Bezugszeitraumes.	Der Arbeitgeber zahlt das Kug im Rahmen der normalen Lohn- bzw. Gehaltszahlung aus und erhält das von Ihm verauslagte Kug auf Antrag zurückerstattet. Die Prüfung der monatlichen Anträge anhand der Lohnunterlagen und Arbeitszeitznachweise erfolgt nach Ende des Bezugszeitraumes (vorläufige Entscheidung). Vorzeitige Rückkehr zur Vollarbeit ist deshalb unmittelbar anzuzeigen. Ggf. notwendige Korrekturen der Anträge sind durch den Arbeitgeber vorzunehmen.		
AÜG	Besitzt der Arbeitgeber die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung? Wenn ja bitte mitteilen.		
Merkblatt	Daraus ergeben sich weitere Hinweise		
Antragshinweise	Daraus ergeben sich weitere Hinweise		

Die o.g. Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen und verstanden.

Bei der Anzeige des Arbeitsausfalles sowie bei der Beantragung und Bezug von Kurzarbeitergeld werden diese Hinweise beachtet.

Unklarheiten habe ich mit der Arbeitsagentur besprochen.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift des Betriebes