

## NOTFALL-CHECKLISTE

## Kurzarbeit wegen des „Coronavirus“ beantragen

- Darf ich als Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen (Eine individual- / kollektivvertragliche Vereinbarung ist erforderlich)?
- Notwendige Inhalte einer individualvertraglichen Vereinbarung:
  - Sinnvoll ist es, da es für den Bezug von „Kurzarbeitergeld“ nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III eines erheblichen Arbeitsausfalls bedarf, in einer **Präambel** die Gründe für die Einführung der Kurzarbeit zu skizzieren.
  - Die Vereinbarung sollte zwingend den **Beginn** und die **Dauer der Kurzarbeit** sowie Angaben über den konkreten **Umfang, Lage und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit** enthalten. Hinsichtlich des Umfangs kann auch „Kurzarbeit Null“ vereinbart werden, d.h. dass dem Arbeitnehmer null Arbeitsstunden verbleiben.
  - Sofern ein **Arbeitszeitkonto** geführt wird, ist es sinnvoll zu vereinbaren, dass ein etwaiger positiver Saldo auf dem Arbeitszeitkonto des/der Arbeitnehmers\*in vor Inanspruchnahme der Kurzarbeit abgebaut wird.
  - Zudem sollte die Vereinbarung, da der/die Arbeitnehmers\*in als Ausgleich für die Vergütungsreduzierung das sog. „**Kurzarbeitergeld**“ erhält, regeln, dass der/die Arbeitnehmers\*in monatlich die der verkürzten Arbeitszeit entsprechende gekürzte vertraglich vereinbarte Vergütung erhält. Für den Fall der „Kurzarbeit Null“ erhält der/die Arbeitnehmer\*in nur das Kurzarbeitergeld.
  - Empfehlenswert ist es auch, in die Vereinbarung einen entsprechenden Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitgeber die **Anträge auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld** unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellt. Hierzu ist der Arbeitgeber – sofern er nach § 99 Abs. 1 SGB III der zuständigen Agentur für Arbeit glaubhaft gemacht hat, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind – verpflichtet. Die bloße Anzeige des Arbeitsausfalls ist nicht ausreichend.
  - Abschließend sollte, um nur mündlichen Änderungen, Ergänzungen oder gar einer unbedachten Aufhebung der Vereinbarung vorzubeugen, eine **Schriftformklausel** vereinbart werden.
- Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vor (vorübergehender Arbeitsausfall; Umfang des Arbeitsausfalls und Anzahl betroffener Arbeitnehmer\*innen)?
- Anzeige Arbeitsausfall (Vordruck Kug 101) gestellt?  
Link zum Vordruck der Agentur für Arbeit: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)
- Leistungsantrag\* (Vordruck Kug 107) ausgefüllt?  
Link zum Vordruck der Agentur für Arbeit: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)
- Abrechnungsliste\* (Vordruck Kug 108) ausgefüllt (Betroffene Arbeitnehmer\*innen)?  
Link zum Vordruck der Agentur für Arbeit: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108\\_ba013010.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf)

**NOTFALL-CHECKLISTE**

[\*(Nur) Beide Anträge Kug 107 und Kug 108 zusammen stellen den Leistungsantrag dar. Bitte versenden Sie stets den vollständig ausgefüllten Leistungsantrag zusammen mit der vollständig ausgefüllten Abrechnungsliste um Verzögerungen zu vermeiden.]

**Hinweise:**

Der „Entwurf eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ sieht die Ermächtigung für die Bundesregierung vor, folgende Regelungen zu treffen:

- Den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer\*innen, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf mindestens 10% (aktuell 1/3) abzusenken (siehe Kug 101, dort D.8.)
- Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit ganz oder teilweise zu verzichten (Anm.: Positive Arbeitszeitkonten sind nach wie vor abzubauen, da anderenfalls kein Kurzarbeitergeld gewährt wird.)
- Die von dem Arbeitgeber alleine zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung von Arbeitnehmer\*innen, die Kurzarbeitergeld beziehen, werden ganz oder teilweise erstattet.

Diese Regelungen wurden jedoch zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Notfallcheckliste noch nicht durch die Bundesregierung erlassen. Nach derzeitigem Kenntnisstand werden diese Regelungen im April 2020 erlassen, so dass voraussichtlich dann auch die oben genannten Erleichterungen greifen werden.

Für weitere Fragen stehen wir gern zur Verfügung.

Ihre  
LUTZ | ABEL Praxisgruppe Arbeitsrecht