

### (1) Mindestfordernis I – Erheblichkeit des Arbeitsausfalls

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann nach § 96 SGB III gewährt werden, wenn sich der angezeigte Arbeitsausfall für die Agentur für Arbeit als erheblich darstellt. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist,
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. [...]

### (2) Betriebliche Einheit

Arbeitsausfälle können alternativ für den Gesamtbetrieb oder separat für eine, mehrere oder sämtliche Betriebsabteilungen eines Betriebes angezeigt werden. Die Prüfung des Kurzarbeitergeldanspruches erfolgt anhand der konkreten Verhältnisse in der angezeigten betrieblichen Einheit. Die Anerkennung eines Anspruches auf Kurzarbeitergeld erfolgt für diese festgestellten, über die gesamte Dauer des Versicherungsfalls fortgeltenden betrieblichen Verhältnisse.

### (3) Mindestfordernis II – Drittelerfordernis bei Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld

- Der betriebliche Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld ist daran geknüpft, dass der Arbeitsausfall eine messbare Mindestschwelle überschreitet. Gemäß § 96 (1) Nr. 4 SGB III kann das Kurzarbeitergeld in einem Anspruchsmonat erst dann gewährt werden, wenn in der anspruchsberechtigten, betrieblichen Einheit mindestens ein Drittel der dort beschäftigten Arbeitnehmer individuelle Arbeits- und Bruttoentgeltausfälle von über 10 Prozent erleidet. Soweit dieser Mindestschwellenwert im Anspruchsmonat erreicht ist, kann auch weiteren Arbeitnehmern, deren Arbeits- und Bruttoentgeltausfall diese Größe nicht erreicht, das Kurzarbeitergeld gewährt werden.
- Bezugsgröße für die Ermittlung des Drittels ist die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer in der betreffenden betrieblichen Einheit. Hierbei sind sämtliche beschäftigten Arbeitnehmer zu zählen, die an mindestens einem Tag einen vorhandenen Arbeitsplatz besetzen. Hierzu zählen auch erkrankte Arbeitnehmer, beurlaubte Arbeitnehmer, Leiharbeiter sowie sogenannte Minijobber. Nicht mitzuzählen sind Auszubildende, Heimarbeiter und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht.

### (4) Ausschlussfrist für Leistungsanträge auf Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist jeweils für einen Kalendermonat als Anspruchsmonat zu beantragen. Die Leistungsanträge müssen gemäß § 325 (3) SGB III in einfacher Ausfertigung innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zur Vermeidung von Rechtsnachteilen bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht sein. Die Ausschlussfrist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

### (5) Unterbrechung und Beendigung der Kurzarbeit

Die Bewilligung von Kurzarbeitergeld geht für die anspruchsberechtigte betriebliche Einheit nicht mit einer starren Pflicht einher, durchgängig über den gesamten Bewilligungszeitraum Kurzarbeit zu praktizieren. Kurzarbeit darf vielmehr unterbrochen oder auch vorzeitig beendet werden. Allerdings ist eine Nicht-Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld je nach Fallgestaltung mit folgenden leistungsrechtlichen Konsequenzen verbunden:

- a) Wird Kurzarbeitergeld innerhalb der ersten drei Monate der Bezugsfrist nicht geleistet, wird die Bewilligung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit aufgehoben. Bei weiterhin drohendem Arbeitsausfall ist gegebenenfalls im Anschluss ein neuer Arbeitsausfall anzuzeigen.
- b) Wird innerhalb der bewilligten Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat aber maximal zwei Monaten Kurzarbeitergeld nicht geleistet, verlängert sich die Bezugsfrist um diesen Unterbrechungszeitraum. Der Ablauf der Bezugsfrist wird um diese Zeiträume gehemmt.
- c) Wird innerhalb der bewilligten Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens drei Monaten Kurzarbeitergeld nicht geleistet, wird die Bewilligung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit aufgehoben. Bei wiederkehrendem Arbeitsausfall ist gegebenenfalls eine neue Anzeige über Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

### (6) Mitteilung über Unterbrechung oder Beendigung der Kurzarbeit

Bitte teilen sie der Agentur für Arbeit umgehend mit, wenn Sie die Kurzarbeit unterbrechen können oder Aussicht auf Beendigung der Kurzarbeit besteht.

### (7) Arbeitszeitzachweise

Gemäß § 320 SGB III hat „der Arbeitgeber [...] die Voraussetzungen für die Erbringung von Kurzarbeitergeld [...] nachzuweisen.“ Dies beinhaltet unter anderem, dass der Agentur für Arbeit auf Anfrage zwingend zu führende Arbeitszeitzachweise vorzulegen sind. Aus den Arbeitszeitzachweisen sollte die tatsächlich geleistete Arbeit sowie die Höhe und Verteilung der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit ersichtlich sein.

### (8) Überstunden und Kurzarbeit

Im Leistungsrecht des Kurzarbeitergeldes wird ein zeitlicher Arbeitsausfall als Differenz zwischen regulärer Soll-Arbeitszeit und tatsächlicher Ist-Arbeitszeit im Anspruchsmonat definiert. Maßgebliche Bezugsgröße für ein faktisches Unterschreiten ist die betriebliche Soll-Arbeitszeit des jeweiligen Kalendermonats. Innerhalb eines Anspruchsmonats können daher zwischenzeitlich Überstunden auflaufen, die allerdings den Arbeits- und Entgeltausfall des betreffenden Arbeitnehmers über den Kalendermonat gesehen entsprechend mindern und den etwaigen Leistungsanspruch kürzen.

### (9) Arbeitszeitguthaben

- Ein Kurzarbeitergeldanspruch setzt voraus, dass sich der Arbeitsausfall als unvermeidbar im Sinne des § 96 Abs. 4 SGB III darstellt. Dies macht es unter anderem erforderlich, dass bei praktizierten Arbeitszeitflexibilisierungsmodellen verwertungspflichtige Arbeitszeitguthaben zur Minderung der Kurzarbeit eingesetzt werden. Ob und in welcher Höhe Arbeitszeitguthaben einer Verwertungspflicht unterliegen, wird durch die Agentur für Arbeit eingehend geprüft.
- Die Verwertung von Arbeitszeitguthaben (anstelle einer unmittelbaren Einbeziehung in die Kurzarbeit) lässt sich als Ersatztatbestand für die Erfüllung des Drittelerfordernisses heranziehen.

### (10) Die Rolle des Urlaubs im Leistungsrecht des Kurzarbeitergeldes

- Die Verwertung von Urlaubsansprüchen stellt prinzipiell ein geeignetes Mittel dar, Arbeitsausfälle und Kurzarbeit zu mindern oder gar gänzlich zu vermeiden. Einer Verwertungspflicht unterstehen grundsätzlich nur jene Urlaubsansprüche, die keinem konkreten Ansatz unterliegen und in diesem Sinne noch nicht verplant sind. Bevor offene Urlaubsansprüche zur Vermeidung einer Kurzarbeit herangezogen werden müssen, können diese allerdings im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Planung unterworfen werden. Das Bundesurlaubsgesetz lässt diesbezüglich eine Inanspruchnahme von Urlaubstagen bis zum 31. März des Folgejahres zu.
- Gemäß § 11 Bundesurlaubsgesetz besteht während des Urlaubs Anspruch auf ungekürztes Urlaubsentgelt. Kurzarbeitergeld kann daher für Urlaubstage nicht gewährt werden. Das Urlaubsentgelt ist bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes entsprechend im Ist-Entgelt des Kurzarbeiters zu berücksichtigen.
- Arbeitnehmer, die nur aufgrund der Gewährung von Urlaubsansprüchen keine (hinreichend großen) Arbeitsausfälle zu verzeichnen haben, können bei der Berechnung des Drittels zur Erfüllung des Mindestfordernisses nach § 96 (1) Nr. 4 SGB III berücksichtigt werden.

### (11) Entgeltformen

Grundsätzlich sind bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes sämtliche, laufenden, sozialversicherungspflichtig zu verbeitragenden Entgeltbestandteile zu berücksichtigen. Bei Fragen zur leistungsrechtlichen Handhabung besonderer Entgeltformen wie Akkordlohn, betriebliche Altersvorsorge, Direktversicherung, vermögenswirksame Leistungen oder Zulagen steht Ihnen Ihre Agentur für Arbeit gerne zur Seite.

### (12) Krankheitszeiten

- a) Arbeitnehmer, die während der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkranken, haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld solange sie sich in der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers befinden und nach Maßgabe der Arbeitspläne ohne Erkrankung ebenfalls kurz gearbeitet hätten. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsunfähigkeit im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) eintritt.

- b) Arbeitnehmer, die vor Beginn der Kurzarbeit (außerhalb des Anspruchszeitraumes) erkrankt sind, erhalten Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber oder Krankengeld von der Krankenkasse.

### (13) Nebeneinkommen

Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen, aus selbständigen Tätigkeiten oder aus Tätigkeiten als mithelfender Familienangehöriger sind gegebenenfalls bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen. Maßgeblich für eine Berücksichtigung ist der Zeitpunkt der Aufnahme der Nebenbeschäftigung:

- a) Einkünfte aus vorbezeichneten Tätigkeiten, die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden, werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes leistungsmindernd im Ist-Entgelt des betreffenden Arbeitnehmers berücksichtigt.
- b) Einkünfte aus vorbezeichneten Tätigkeiten, die schon vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden sind, bleiben bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes außen vor.

### (14) Gekündigte Arbeitnehmer

Gemäß § 98 SGB III entfällt der persönliche Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sobald das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt wird. Gekündigten Arbeitnehmer kann ab dem Folgetag der Kündigung bzw. ab dem Folgetag der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses kein Kurzarbeitergeld mehr gezahlt werden.

### (15) Entgeltzahlung an Feiertagen

Gemäß § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte, selbst wenn gleichzeitig an diesem Feiertag die Arbeit aus Gründen einer Kurzarbeit ausgefallen wäre. Wird an Feiertagen betriebsüblich gearbeitet, kann hingegen Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

### (16) Schadenminderungspflicht

Der Arbeitsausfall muss sich zu jedem Zeitpunkt als unvermeidbar darstellen, damit Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. Während des Kurzarbeitergeldbezugs unterliegen daher sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer der Schadenminderungspflicht gegenüber der Bundesagentur. Dies beinhaltet unter anderem, dass während der Kurzarbeit keine zusätzlichen Aufgaben und Tätigkeiten auf Geschäftsführer, Gesellschafter, Firmeninhaber oder Minijobber übertragen werden dürfen, die regulär durch kurzarbeitendes Personal erledigt werden können. Für Personengruppen, die mit der Führung des Betriebes oder der Auftragsakquise betraut sind, besteht in der Regel kein individueller Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

### (17) Bezug weiterer Leistungen der Arbeitsförderung

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld hat gegebenenfalls Einfluss auf anderweitige Leistungen der Arbeitsförderung (Leistungskonkurrenzen). Bitte teilen Sie der Agentur für Arbeit mit, falls in der von Kurzarbeit betroffenen Belegschaft anderweitige Leistungsansprüche bestehen (bspw. EGZ, WeGebAU)

### (18) Mitteilung über Personalveränderungen

Bitte teilen Sie der zuständigen Agentur für Arbeit unverzüglich mit, sobald Kündigungen vorgenommen werden müssen oder Einstellungen geplant sind.

### (19) Arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit wird durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht erfasst. So bedarf es zur Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltsenkung entweder einer schriftlichen Individualvereinbarung (☞ § 3 Nachweisgesetz) mit dem Arbeitnehmer oder bei installiertem Betriebsrat einer schriftlichen Betriebsvereinbarung (☞ § 77 Betriebsverfassungsgesetz), jeweils unter Beachtung gegebenenfalls eingreifender tariflicher Regelungen. Folge einer nicht rechtswirksam vereinbarten Kurzarbeit ist der Verbleib der vollumfänglichen Lohnfortzahlungspflicht beim Arbeitgeber ohne Möglichkeit auf Gewährung von Kurzarbeitergeld. Mindestinhalte einer Vereinbarung zur Kurzarbeit sind deren Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage und Verteilung

**Stamnummer:**

### Nachfolgende Themen waren Gegenstand der Prüfung

- (1) Eingehende Erörterung der Ursachen für den Arbeitsausfall und der betrieblichen Maßnahmen zu dessen Vermeidung sowie zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls
- (2) Kurzarbeit betrifft  Gesamtbetrieb  Betriebsabteilung
- (3) Mindestanforderungen nach § 96 (1) Nr. 4 SGB III bezüglich vorbenannter betrieblicher Einheit
  - Arbeitnehmerzahl: insgesamt
  - Drittelerfordernis: Arbeitnehmer mit jeweils über 10 % Arbeits- und Entgeltausfall
- (4) Dreimonatige Ausschlussfrist für Kug-Leistungsanträge und deren Wirkung gemäß § 325 (3) SGB III
- (5) Auswirkungen bei Unterbrechung der Kurzarbeit (Fortführung / Verlängerung der Bezugsfrist)
- (6) Unverzögliche Mitteilung über Unterbrechung oder Beendigung der Kurzarbeit
- (7) Pflicht zur Führung von Arbeitszeitznachweisen und Verteilung der Wochenarbeitszeit (in Stunden)

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Gesamt

- (8) Behandlung von Überstunden während der Kurzarbeit
- (9) Behandlung von Arbeitszeitguthaben während der Kurzarbeit
- (10) Behandlung von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit
- (11) Grundsätzliche, rechnerische Ermittlung des Kurzarbeitergeldes sowie Behandlung spezifischer Entgeltformen
- (12) Behandlung von Krankheitszeiten (Zuständigkeitsklärung zwischen Krankenkasse und Bundesagentur; Krankengeld in Höhe des Kug bzw. Leistungsfortzahlung nur im Rahmen der tatsächlichen betrieblichen Ausfallzeiten)
- (13) Anrechnung von Nebeneinkommen in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Aufnahme der Nebenbeschäftigung
- (14) Kein Kug-Anspruch für gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 98 (1) Nr. 2 SGB III
- (15) Entgeltzahlung an Feiertagen
- (16) Schadenminderungspflicht
- (17) Leistungskonkurrenz zwischen Kurzarbeitergeld und weiteren Leistungen der Arbeitsförderung
- (18) Unverzögliche Mitteilung von Personalveränderungen (Kündigungen / Einstellungen)
- (19) Arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit



, den 19.03.20

---

Firmeninhaber(in) / Beauftragte(r)

Ort, Datum

Mitarbeiter(in) der Agentur für Arbeit