



**KUG-Prüfung durch
die Arbeitsagentur
beim Arbeitgeber**

**Fachinformation für
Firmenkunden 2023**

TK-Webinar: Die KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Herzlich Willkommen zum Webinar



„Die KUG-Prüfung durch die
Arbeitsagentur beim Arbeitgeber“

Ihr Referent
Reinhard Schöttl

Kurz zu meiner Person ...



Vorträge und Schulungen zum Thema „Kurzarbeit“

Reinhard Schöttl

ehem. Leiter Entgeltabrechnung und
Zeitwirtschaft

Audi AG Ingolstadt

0172-9947916

reinhard.schoettl@t-online.de



Arbeitgebervorträge bei IHKs und Krankenkassen

1

Arbeitgeberverbände
(GESAMTMETALL, IAV, bayme, vbm etc.)

2

Verschiedene Bildungsträger

3

Workshops mit Prüfungsleitern
verschiedener Arbeitsagenturen

4

Workshops mit Software-Anbietern

5

Workshops bei verschiedenen Arbeitgebern

6

Persönliche Begleitung von Prüfungen der Arbeitsagentur
bei Arbeitgebern

7

Kurzarbeit abrechnen ? – Nichts ist einfacher als das !

... es ist doch eigentlich
alles ganz einfach:

Entgeltabrechnung Kurzarbeit

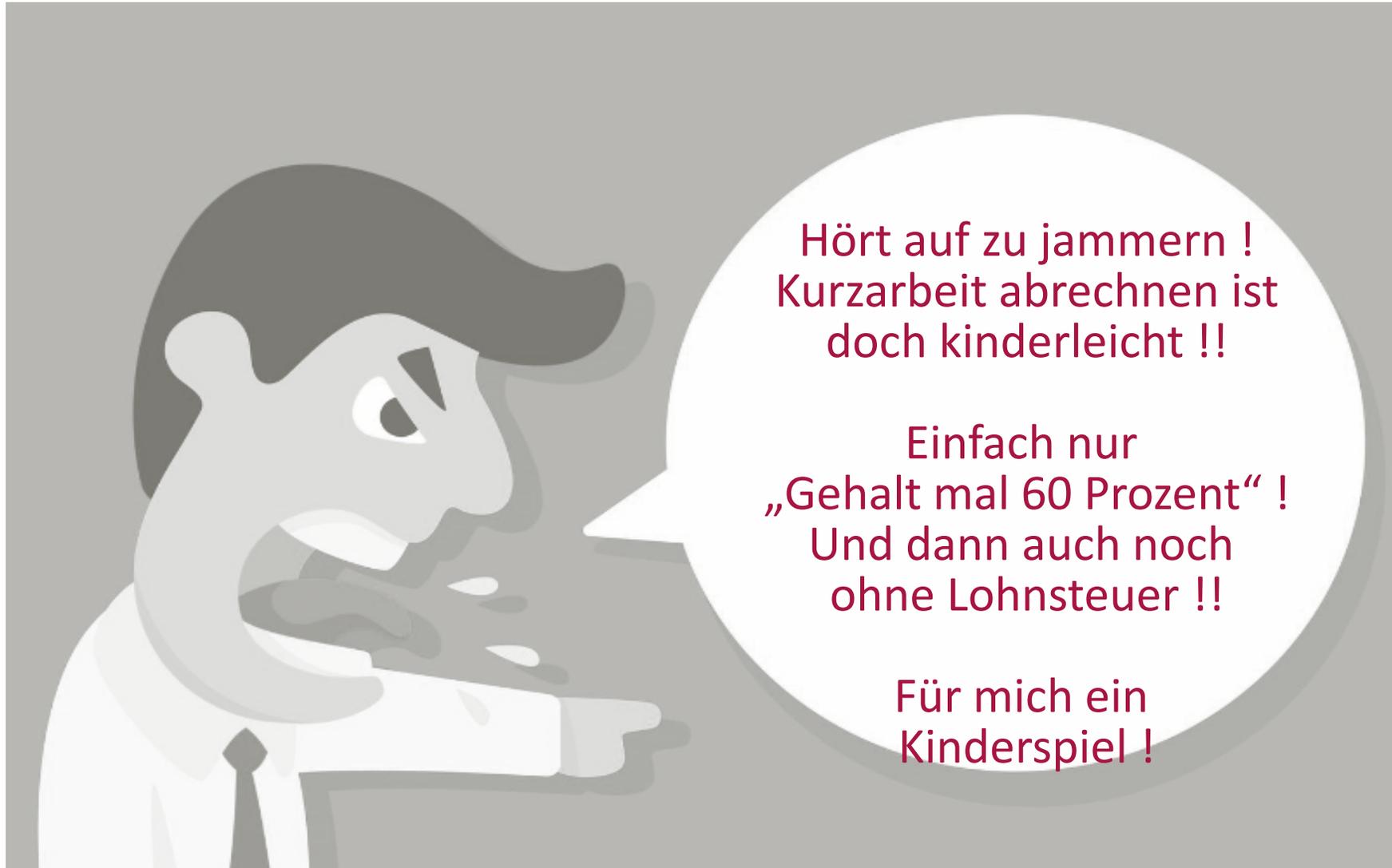


Zeitwirtschaft Kurzarbeit



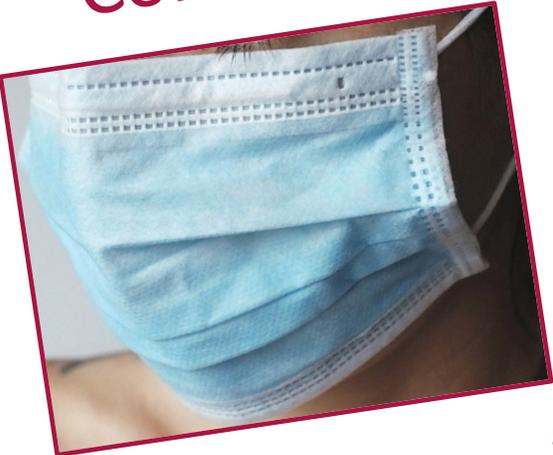
... neulich sagte der Chef in der Firma ...

... zu seinen Mitarbeitern der Entgeltabrechnung ...



Zu Beginn der Pandemie sprach eine Wirtschaftszeitung von einem „fatalen Dreiklang“

Corona



Wirtschafts-
krise

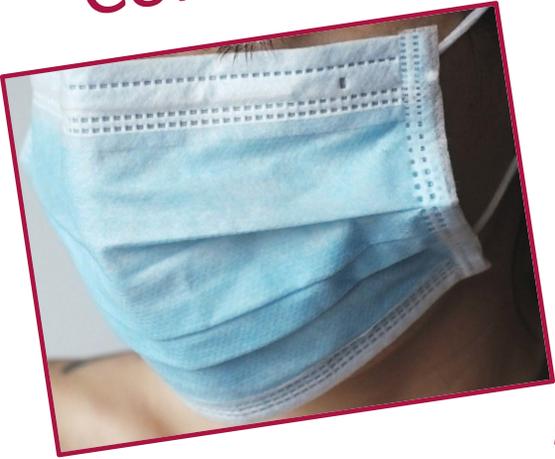


Kurzarbeit



Droht uns in der Entgeltabrechnung nun der „fatale Vierklang“ ?

Corona



Wirtschafts-
krise



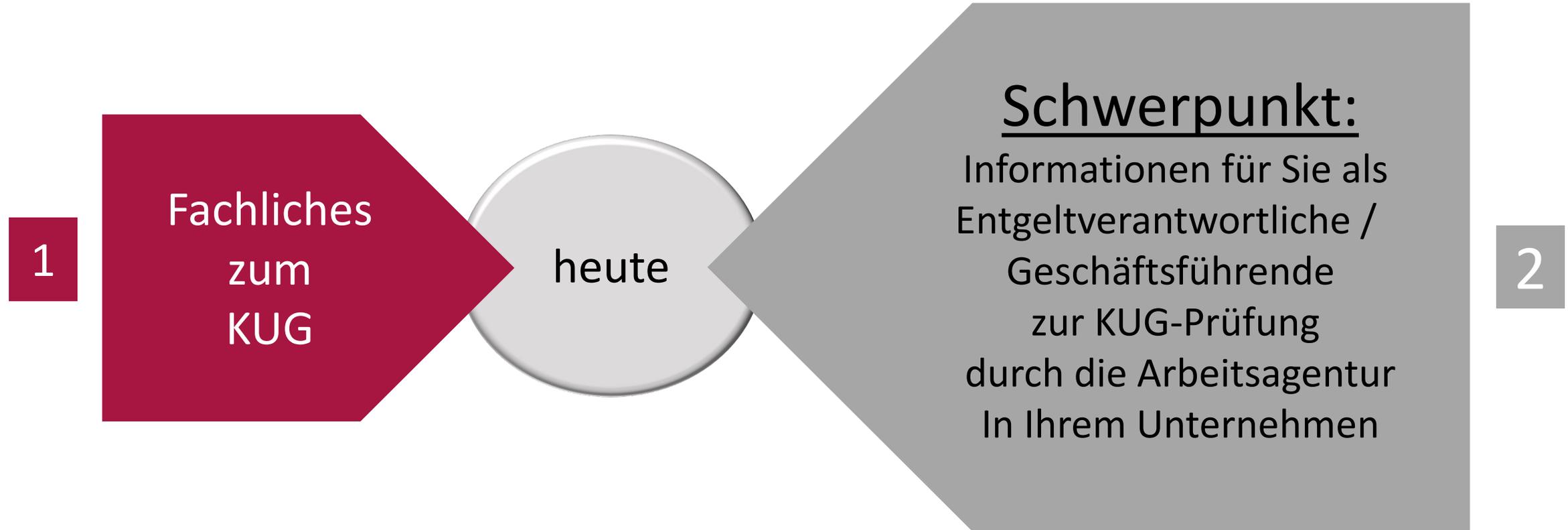
Kurzarbeit



KUG-Prüfung
durch Arbeits-
agentur



Was erwartet Sie heute ?



zur KUG-Prüfung



Organisatorisches
zur Prüfung

Die Vorbereitung
der Prüfung

Die Prüfungs-
schwerpunkte

Mögliche Stolpersteine
und Hürden

... und
eine Art Checkliste für Sie

Detlef Scheele

(ehemaliger) Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit, 8.2.2022



"Wir müssen jetzt für jedes Unternehmen, das kurzgearbeitet hat, eine Schlussrechnung durchführen", so Scheele. Da werde noch einmal geprüft, ob die Unterlagen der Betriebe fehlerfrei waren und genauso, ob die Zahlungen an die Unternehmen ordnungsgemäß verliefen. "Das bedeutet, auf Betriebe und auch die Arbeitsagenturen kommen bis ins kommende Jahr hinein rund eine Million Schlussrechnungen zu. Wir müssen jeden einzelnen Beschäftigten genau prüfen", erklärt Scheele.

KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Inhalt / Roter Faden der Schulung

Teil
1

Wesentliche Herausforderungen - Prüfungsthemen - Stolperfallen

Teil
2

Besondere Arbeitnehmergruppen in der KUG-Prüfung

Teil
3

Risiko - Organisatorisches - Allgemeines

Extra-
Teil
4

>> Tipps zur KUG-Prüfung
>> Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungsthemen-/Prüfungsfelder

KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Inhalt / Roter Faden der heutige online-Schulung

Teil
1

Wesentliche Herausforderungen - Prüfungsthemen - Stolperfallen

Teil
2

Besondere Arbeitnehmergruppen in der KUG-Prüfung

Teil
3

konkret zur KUG-Prüfung: Risiko - Organisatorisches - Allgemeines

Teil
4

Tipps zur KUG-Prüfung und abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungsthemen und Prüfungsfehler

Übersicht der wesentlichen Herausforderungen für die Kurzarbeitergeldprüfung



Eine wesentliche Herausforderung ist die Vielzahl der komplexen fachlichen Kurzarbeit-Regelungen

Paket 1
März 2020

Paket 2
Mai/Juni 2020

Paket 3 bzw. 4

Paket 5

Aktuelles Paket *



Zugangsvoraussetzungen



Sozialversicherung und Steuer



Bezugsdauer



Höhe Kurzarbeitergeld



Hinzuverdienst



Weiterbildung

Das aktuell gültige Paket

Gültige KUG-Regelungen

- Ursprüngliche KUG-Sonderregelungen galten zunächst bis 31.12.2020:
 - 100 % SV-Beitragserstattung
 - vereinfachter KuG-Zugang (10 % - Quorum und Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden)
 - Erhöhung der Bezugsdauer auf 21 Monate
 - gesetzliche Erhöhung bei mind. 50 % Entgeltausfall ab dem 4. und 7. Bezugsmonat
 - Nichtanrechnung von während der Kurzarbeit aufgenommenen (geringfügigen) Nebenbeschäftigten
 - Öffnung der Kurzarbeit für Leiharbeitnehmer
- Großteil dieser Regelungen ist mit Ablauf des 30.06.2022 außer Kraft getreten
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiter bis 30.6.2023



Vereinfachte Zugangsvoraussetzung bis 30.6.2023
10 % der Beschäftigten - 10 % Arbeitsausfall



Verzicht auf Aufbau von negativen AZ-Konten bis 30.6.2023



Einkünfte einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Tätigkeit werden auf IST-Entgelt angerechnet

bis 30.6.2023



Thematik: Wie lange wird KUG für wen bezahlt ?

Seit 1.7.2022 gilt wieder

12 Monate Kurzarbeitergeld

bis 30.6.2022 galt:
falls Anspruch auf KUG bis zum
30.6.2021 entstanden ist

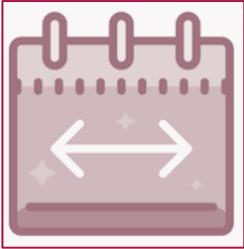
bis zu 28 Monate Kurzarbeitergeld

Unterbrechung
von Kurzarbeit

- 1 oder 2 Monate Unterbrechung:
→ Verlängerung der Kurzarbeit entsprechend
- Zusammenhängende Unterbrechung ab 3 Monate:
 - Erneute Anzeige des Arbeitsausfalls
 - Beginn einer neuen Bezugsdauer

grundsätzlicher Anspruch
auf KUG

- Falls Erheblichkeitsschwelle erreicht, d.h.
 - mind. 10 % der AN mit mind. 10% Arbeitsausfall
 - dann KUG-Anspruch auch für AN mit weniger als 10% Gehaltsausfall



Thematik: 10 % der Beschäftigten

Zum 10%-Topf gehören ...

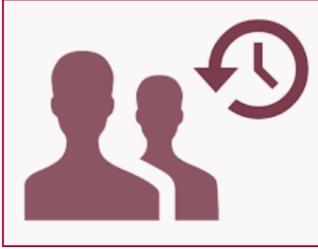


- alle SV-pflichtigen AN
- Minijobber (nicht SV-pflichtig)
- Erkrankte oder beurlaubte AN
- Aufgrund eines Beschäftigungsverbot es nicht im UN tätige AN
- Leiharbeiter
- Nicht aber:
 - Azubi
 - Ruhende Arbeitsverhältnisse

Keine

Kurzarbeit

- Gekündigte Arbeitnehmer
- Bezieher von Krankengeld
- AN in Elternzeit, die nicht im Betrieb in Teilzeit arbeiten
- Geringfügig Beschäftigte (da nicht SV-pflichtig)
- Studierende
- Schüler
- Altersrentner mit Erreichen der Regelaltersgrenze
- Arbeitnehmer mit voller Erwerbsunfähigkeitsrente



Dokumentation – Dokumentation – Dokumentation !!!



Wirtschaftliche Gründe im Unternehmen oder behördliche Anordnung

1

Unvermeidbar - wurde im Betrieb alles getan ?

2

Arbeitsausfall vorübergehend ?

3

Keine Kündigung nach Beginn des Arbeitsausfalls

4

Erheblicher Arbeitsausfall ?

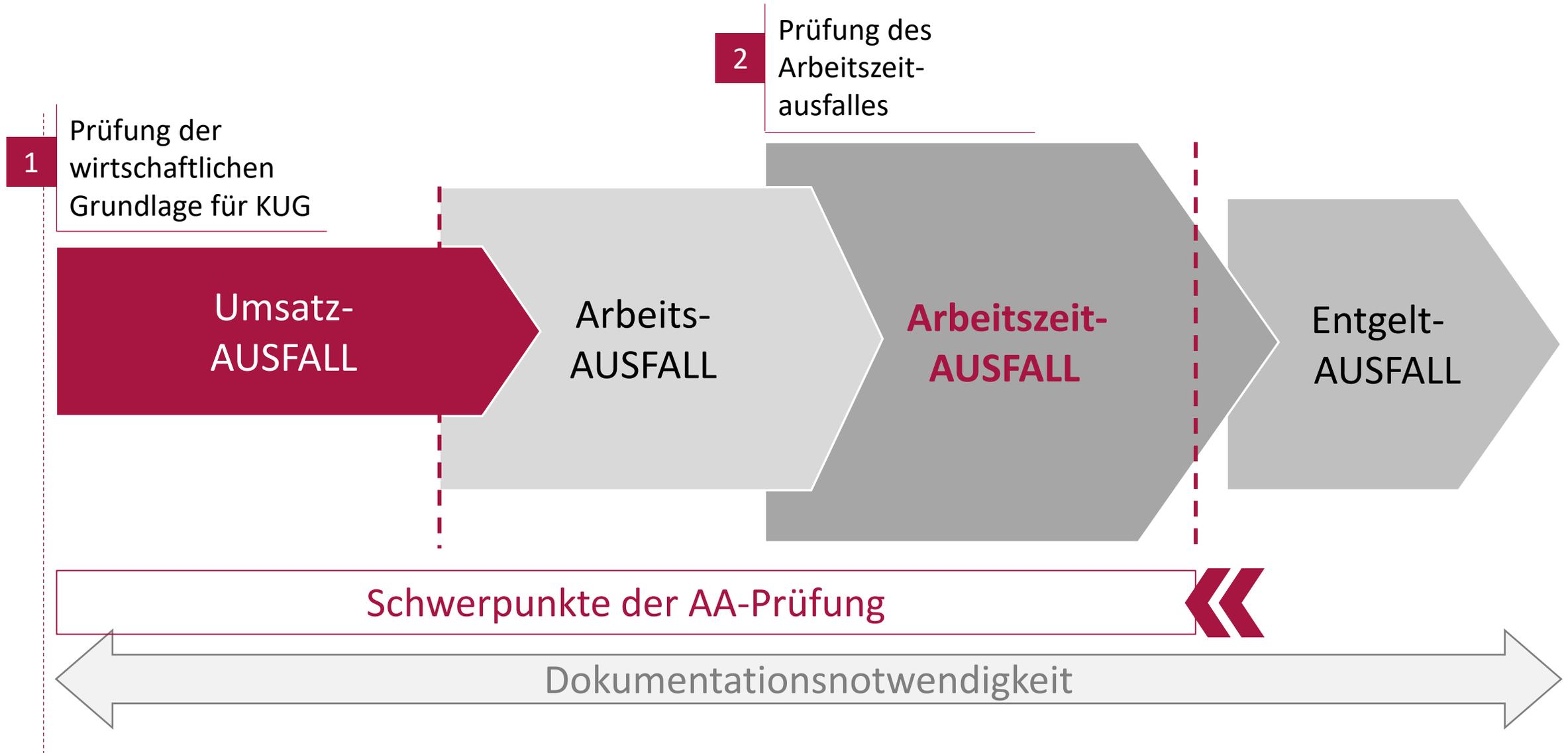
5

Wurden wirtschaftliche Gegenmaßnahmen getroffen ?

6

- z.B. Umsetzung in andere Abteilungen
- Arbeiten auf Lager/ Instandsetzung etc.

Im Fokus der Prüfung – Der Arbeitszeitausfall





Höhe Kurzarbeitergeld

Bis 30.6.2022 galt: (Achtung: ab 1.7.2022 nicht mehr gültig !!)

- Erhöhung des Kurzarbeitergeldes für AN, deren Arbeitsentgelt um mind. 50% reduziert ist:
 - Ab 4. Monat des Bezuges auf 70% (77% für AN mit mind. 1 Kind)
 - Ab 7. Monat des Bezuges auf 80% (87% für AN mit mind. 1 Kind)
 - Aber:
 - Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mind. 50 % muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen, nicht zwingend in den ersten 3 Monaten
 - Es gilt hierbei aber der individuelle Bezugsmonats des Mitarbeiters ! (→ Details siehe nächste Seite)

Beachte:

- (1) Bis zum 31.12.2021 wurde das erhöhte Kurzarbeitergeld nur gewährt, wenn zusätzlich bis zum 31.3.2021 erstmalig Kurzarbeitergeld beantragt wurde
- (2) Für Januar 2022 - Juni 2022 wurde das erhöhte Kurzarbeitergeld für AN ausgeweitet, die seit April 2021 erstmalig Kurzarbeitergeld erhalten haben



Höhe Kurzarbeitergeld

Frage: Müssen AN in allen 3 Monaten vor ihrem Anspruch auf KUG-Gelderhöhung ab dem 4. Monat einen Entgeltausfall von mind. 50% haben ?

- Voraussetzung hierfür ist ein Arbeitsausfall von mind. 50 % im „jeweiligen Bezugsmonat“, d.h. es ist ausreichend, wenn AN im 4. oder in den folgenden Bezugsmonaten mind. 50 % Entgeltausfall haben
- D. h. konkret, es ist nicht erforderlich, dass auch schon in den Monaten zuvor ein entsprechender Arbeitsausfall vorliegt; der AN muss lediglich KUG beziehen – auf den Umfang des KUG kommt es nicht an !
- Dies gilt auch für eine Unterbrechung der Kurzarbeit (z.B. März, April und Juni Kurzarbeit, im Mai keine Kurzarbeit)



Konstellationen und Vorschlag zur Handhabung in der betrieblichen Praxis

Steuerklasse **1** bis **4** Kinderfreibetrag über ELStAM-Verfahren

Steuerklasse **5** **und Ehepartner beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt:**

- E-Mail, dass Steuerdaten des Ehepartners berücksichtigt werden sollen

Steuerklasse **5** **und Ehepartner nicht beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt:**

- Auszug der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Ehegatten vom Finanzamt
- Entgeltnachweis des Ehegatten, aus der die Anzahl der KFB hervorgehen
- Bescheinigung des AG des Ehegatten über die Eintragung von KFB

Steuerklasse **6** Auszug der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale der Hauptbeschäftigung



Konstellationen und Vorschlag für Handhabung in der betrieblichen Praxis

AN mit Kindern im Ausland (EU-Mitgliedsstaat):

- Bescheinigung beim Finanzamt beantragen

Falls Kinder im Laufe des Jahres das 18. Lebensjahr oder ihre Ausbildung vollenden:

- Antrag beim Finanzamt auf Eintragung des KFB
- → KFB bleibt für das gültige Kalenderjahr weiterhin bestehen



Abbau von Zeitguthaben

Grundsätzlich:

- Bestehende Minusstunden müssen nicht aufgebaut werden (befristet noch bis 30.6.2023)
- Bestehende Arbeitszeitguthaben müssen grundsätzlich vorrangig abgebaut werden
- Mitarbeiter mit „ungeschützten“ Zeitguthaben können nicht in die Kurzarbeit gehen



Geschützte Zeitguthaben:

- (1) Zeitguthaben, die 10% der Jahresarbeitszeit übersteigen
- (2) Der niedrigste Zeitguthabenstand innerhalb der letzten 12 Monate vor Beginn der Kurzarbeit
- (3) Zeitguthaben, die für Freistellungsphase eines bereits vereinbarten Sabbatical angespart wurden
- Geschützt ist das sich aus den drei Varianten ergebende höchste Zeitguthaben



Beispiel für geschütztes Zeitguthaben

Geschützte Zeitguthaben:

- (1) Der niedrigste Stand des Zeitguthabens innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Kurzarbeit: Beispiel:
 - >> Beginn Kurzarbeit 20.3.2020
 - >> Guthaben 30.06.2019: 90 Std.
 - >> Guthaben 31.10.2019: 120 Std.
 - >> Guthaben 31.01.2020: 120 Std.
 - geschützt sind damit 90 Std.
- (2) Ein Zeitguthaben, das vor Beginn der Kurzarbeit über 10 % der geschuldeten Jahresarbeitszeit hinausgeht: Beispiel:
 - Beispiel: Mitarbeiter hat ein Zeitguthaben von 200 Stunden.
 - Seine Jahresarbeitszeit beträgt 1.827 Std.
 - geschützt sind damit 17 Std. (200 – 183 Std.)
- Insgesamt ist immer das höchste Zeitguthaben aus diesen beiden Varianten
- Damit → 90 Std. geschütztes Saldo



Aufbau von Zeitguthaben

Grundsätzlich:

- Kein Guthabenaufbau während des Kurzarbeitszeitraumes
- Findet z.B. aufgrund eines Schichtmodell dennoch ein Aufbau statt, so muss der Ausgleich des Zeitkontos am Ende des Kalendermonats erfolgt sein

Beispiel

Beispiel:

- Kurzarbeit beginnt am 15.6.2022
- Damit muss ein etwaiger Zeitaufbau, der im Juni 2022 erfolgt, immer bis spätestens 30.6.2022 wieder abgebaut sein
- D.h. das Zeitkonto des AN muss Ende Juni 2022 auf dem selben Stand sein wie am 31.5.2022



Aufbau von Zeitguthaben

Besonderheit

Unterbrechung der Kurzarbeit

- Wenn im Gesamtzeitraum Kurzarbeit angemeldet ist (z.B. für 12 Monate), aber in einem oder zwei Monaten keine Kurzarbeit stattfindet, so darf in dieser Zeit zwar ein Stundenaufbau erfolgen, der betreffende AN ist aber erst individuell wieder kurzarbeitsfähig, wenn er sein geschütztes Saldo wieder erreicht hat bzw. er das Stundensaldo erreicht hat, das er zu Beginn des ersten Kurzarbeitsmonats hatte



Kurzarbeit und Mehrarbeit (1)

Grundsätzlich:

- Es ist innerhalb eines Betriebes / einer Abteilung möglich, dass ein AN in Kurzarbeit ist, während ein anderer AN Mehrarbeit leistet.
- Voraussetzung:
 - Der AN in Kurzarbeit ist aufgrund seiner Qualifikation nicht in der Lage, die Mehrarbeit seines Kollegen zu übernehmen
- aber (!) – siehe nächste Seite



Kurzarbeit und Mehrarbeit (2)

- **aber (!):**
 - Es ist vorrangig zu prüfen, ob der zusätzliche Arbeitsanfall innerhalb der Abteilung auch während der regulären Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) erledigt werden kann und zwar dadurch, dass AN, die in Kurzarbeit sind, zur Arbeit geholt werden
 - **bitte dies als absoluten Ausnahmefall betrachten:**
 - Dokumentation und Argumentation gegenüber AA
 - (1) Wählt z.B. der AN betrieblich ein Gutschrift auf sein Arbeitszeitkonto, führt dies zu einem Zeitkontenaufbau. Dieses muss bis zum Ende des Monats wieder ausgeglichen werden
 - (2) Wählt der AN betrieblich Bezahlung der Mehrarbeit, erhöht dies sein IST-Entgelt, so dass er weniger KUG erhält. Ein Abbau der Mehrarbeitsstunden ist nicht notwendig

Was ist eine Nebentätigkeit ?



Aufgenommene
Beschäftigung

Selbständige Tätigkeit

Tätigkeit als mithelfende
Familienangehörige



1 Nebentätigkeit schon **VOR** Kurzarbeit begonnen ?

2 Geringfügige Beschäftigung (450 € /520 €-Job)

3 Nebentätigkeit **während** Kurzarbeit begonnen ?

Übersicht Nebenverdienste und Anrechnung: Fallkonstellationen



Fall 1: Minijobs (= geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) bis 30.6.2022 vollständig anrechnungsfrei

Fall 2: ab 1.7.2022 werden alle Einkünfte aus während der Kurzarbeit aufgenommenen Tätigkeit angerechnet

Fall 3: Nebeneinkünfte von 1.5.2020 - 31.12.2020

Nebeneinkünfte waren anrechnungsfrei,
soweit die Summe aus:

Nebeneinkommen

KUG

IST-Entgelt

Aufstockungsbetrag

kleiner
als

SOLL-Entgelt

Übersicht Nebenverdienste und Anrechnung: Fallkonstellationen



Fall 4: Nebentätigkeit vor Kurzarbeit aufgenommen:
→ keine Anrechnung, auch eine Erhöhung ist unschädlich

Fall 5: Nebeneinkünfte von 1.4.2020 - 31.10.2020 in systemrelevanten Berufen

Nebeneinkünfte waren anrechnungsfrei bis zur vollen Höhe
des bisherigen Monatsentgelts

„systemrelevante
Berufe“

- Medizinische Versorgung
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln etc.
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln, Labordiagnostik
- Apotheken und Lebensmittelhandel
- Landwirtschaft
- Lieferdienste
- ...

Beispiel 1: Prüfung zur Anrechnung von Nebeneinkommen während der Kurzarbeit

Anschreiben



Angaben für die Entgeltabrechnung

Prüfung zur Anrechnung von Nebeneinkommen während Kurzarbeit

Sehr geehrter [REDACTED]

während der für Ihren Arbeitsplatz geltenden Kurzarbeit haben Sie eine Nebentätigkeit aufgenommen.

Gemäß den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (§ 106 Absatz 3 SGB III und §421c SGB III) sowie den Weisungen der Agentur für Arbeit ist Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen auf das Kurzarbeitergeld anzurechnen.

Die Prüfung der Anrechnungsgrenzen des Nebenverdienstes erfolgt durch den Hauptarbeitgeber. Sie sind daher dazu verpflichtet, uns einen schriftlichen Nachweis über die Höhe Ihres Nebeneinkommens vorzulegen. (Bescheinigung über Nebeneinkommen nach § 313 SGB III) Ihr Nebenarbeitgeber findet diese Bescheinigung auf der Internetseite der Agentur für Arbeit und ist zur Erstellung verpflichtet.

Bitte lassen Sie uns außerdem das beiliegende Formular ausgefüllt bis zum **17.07.2020** zukommen. Sofern Sie Ihre Nebentätigkeit auch weiterhin während der für Ihren Arbeitsplatz geltenden Kurzarbeit ausüben, sind weitere Nebeneinkommensbescheinigungen unaufgefordert monatlich einzureichen.

Mit freundlichen Grüßen

Beispiel 2: Prüfung zur Anrechnung von Nebeneinkommen während der Kurzarbeit

Anschreiben



Angaben für die Entgeltabrechnung

Prüfung zur Anrechnung von Nebeneinkommen während Kurzarbeit

Sehr geehrter [REDACTED]

während der für Ihren Arbeitsplatz geltenden Kurzarbeit haben Sie eine Nebentätigkeit aufgenommen.

Gemäß den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (§ 106 Absatz 3 SGB III und §421c SGB III) sowie den Weisungen der Agentur für Arbeit ist Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen auf das Kurzarbeitergeld anzurechnen.

Die Prüfung der Anrechnungsgrenzen des Nebenverdienstes erfolgt durch den Hauptarbeitgeber. Sie sind daher dazu verpflichtet, uns einen schriftlichen Nachweis über die Höhe Ihres Nebeneinkommens vorzulegen. Bitte reichen Sie einen der folgenden Nachweise ein – abhängig von der Art Ihrer Beschäftigung:

- Anstellungsverhältnis mit einem Entgelt über 450 Euro/Monat: Bescheinigung über Nebeneinkommen nach §313 SGB III. Ihr Nebenarbeitgeber findet diese Bescheinigung auf der Internetseite der Agentur für Arbeit und ist zur Erstellung verpflichtet.
- Minijob mit einem Entgelt bis zu 450 Euro/Monat: Gehaltsabrechnung
- Selbstständige Tätigkeit: Bescheinigung „Erklärung zu Einkünften aus selbständiger Tätigkeit, freiberuflicher Tätigkeit, Land- und Forstwirtschaft“. Sie finden diese Bescheinigung ebenfalls auf der Internetseite der Agentur für Arbeit.

Bitte lassen Sie uns neben dem Nachweis über Ihr Nebeneinkommen außerdem das beiliegende Formular ausgefüllt bis zum **11.09.2020** zukommen. Sofern Sie Ihre Nebentätigkeit auch weiterhin während der für Ihren Arbeitsplatz geltenden Kurzarbeit ausüben, sind weitere Nachweise unaufgefordert monatlich einzureichen.

Mit freundlichen Grüßen

Hinweise:

- Wie ist ein Wechsel des Nebenarbeitgebers zu beurteilen?
 - Beispiel:
 - Beginn Kurzarbeit ab 23.03.2020, Nebenjob bei Arbeitgeber A bestand schon vor Beginn der Kurzarbeit.
 - Ab 01.06.2020 nimmt der Mitarbeiter direkt im Anschluss an die alte Tätigkeit einen Job bei einem neuen Arbeitgeber B an.
 - Gilt dies dann als fortgesetzte Tätigkeit oder ist es als Neuaufnahme zu werten?
 - Antwort:
 - Es handelt sich um eine **neue Tätigkeit**, die individuell zu betrachten ist.
- Welche Nachweise müssen Selbstständige erbringen?
 - Bescheinigung „Erklärung zu Einkünften aus selbständiger Tätigkeit, freiberuflicher Tätigkeit, Land- und Forstwirtschaft“.
- Erfolgt bei einem Minijob eine Anrechnung bei Überschreitung der 450 €-Grenze?
 - Antwort: Ja - eine evtl. Anrechnung muss erfolgen

Hinweise:

- Erhöht sich während der Dauer der Nebenbeschäftigung das KUG oder das Arbeitsentgelt , z.B. weil
 - sich der Umfang der Kurzarbeit reduziert oder
 - ein erhöhtes KUG (z.B. ab 4./7. Monat) bezahlt wird
- Dann muss auch der Hinzuverdienst gegebenenfalls reduziert werden, andernfalls muss er angerechnet werden

- **Problem**



- (ständige) Kommunikation zum Mitarbeiter und Bescheinigung



Weiterbildung

Voraussetzung hierfür (befristet bis 31.7.2023):

- Zeitlicher Umfang der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 106a SGB III mindestens 50 % des Arbeitsausfalls
- Arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung
- Erwerb des Berufsabschlusses ist mindestens 4 Jahre her
- Keine geförderte Maßnahme in den letzten 4 Jahren
- Maßnahme muss
 - Außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und
 - Mindestens 120 Stunden dauern
- 50%-Erstattung der SV-Beiträge an den Arbeitgeber
- gfs. - abhängig von der Unternehmensgröße - Erstattung von Lehrgangskosten (siehe Schaubild)

🔍 Beispiel



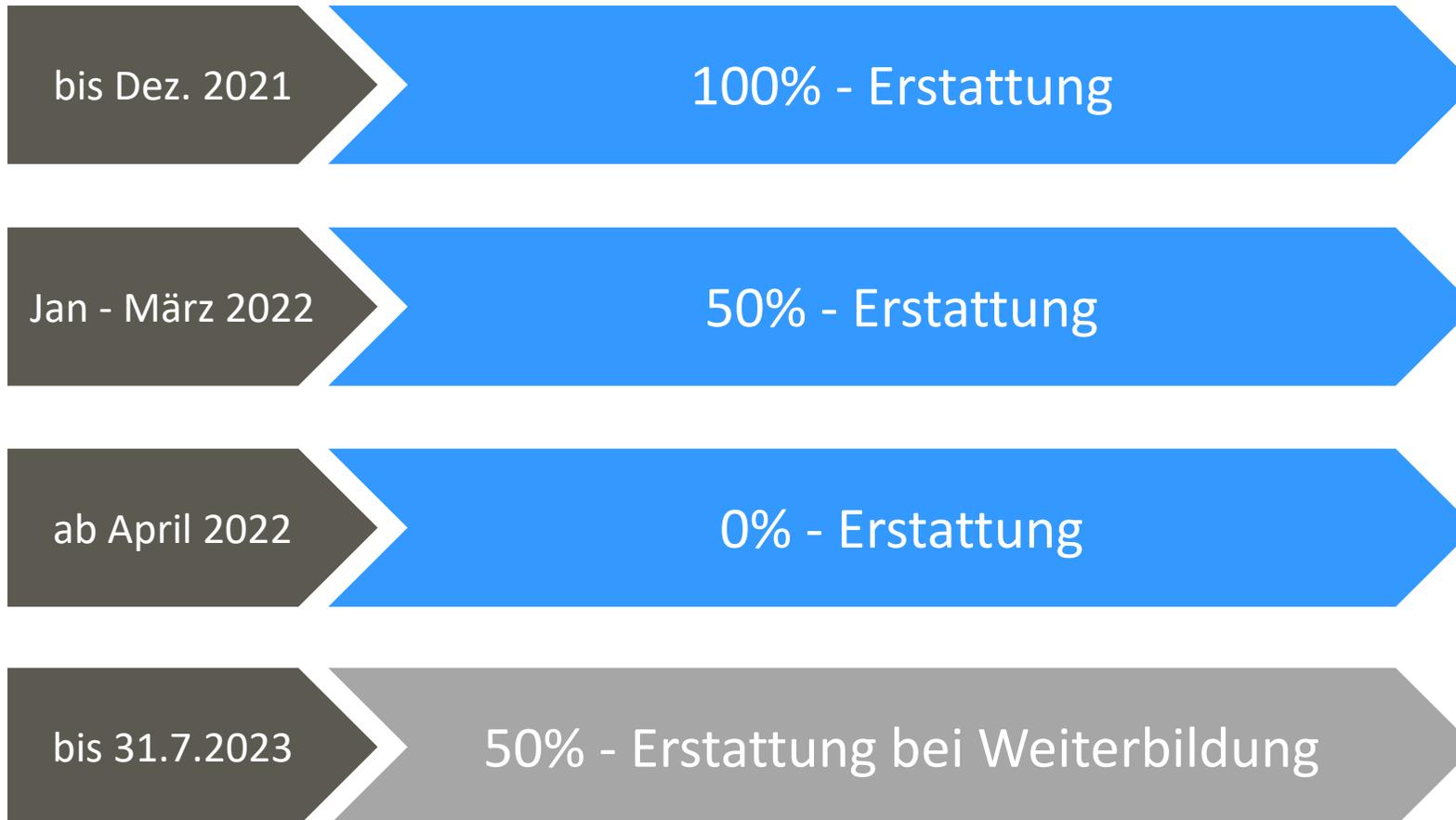
Weiterbildung: Erstattung der Lehrgangskosten

Bezuschussung von Lehrgangskosten

Anzahl Mitarbeiter	unter 10 Mitarbeitern	unter 250 Mitarbeitern	ab 250 Mitarbeitern	ab 2500 Mitarbeitern
prozentuale Erstattung	bis zu 100 %	bis zu 50 %	bis zu 25 %	bis zu 15 %



Übersicht der zeitlichen Entwicklung der SV-Erstattung an den AG



Weitere besondere Themenbereiche für die Prüfung



KUG-
Auf-
stockung

- Wird bei Berechnung von KUG nicht berücksichtigt, d.h. vermindern nicht KUG
- Problem: Gesetzesänderung mit rückwirkender Steuerfreiheit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.7.2020 enden:
 - D.h. ein bisher steuerpflichtiger KUG-Zuschuss wurde rückwirkend steuerfrei
 - **Problem 1:** nicht ganz einfache Kommunikation im Betrieb/AN und Thematik Progressionsvorbehalt
 - **Problem 2:** liegt der Zuschuss zusammen mit KUG höher als 80% des Unterschiedsbetrages zwischen SOLL- und IST-Entgelt, so ist der darüber hinausgehende Betrag SV- und steuerpflichtig
→ siehe Prinzipdarstellung nächste Seite



Progr-
essions-
vor-
behalt

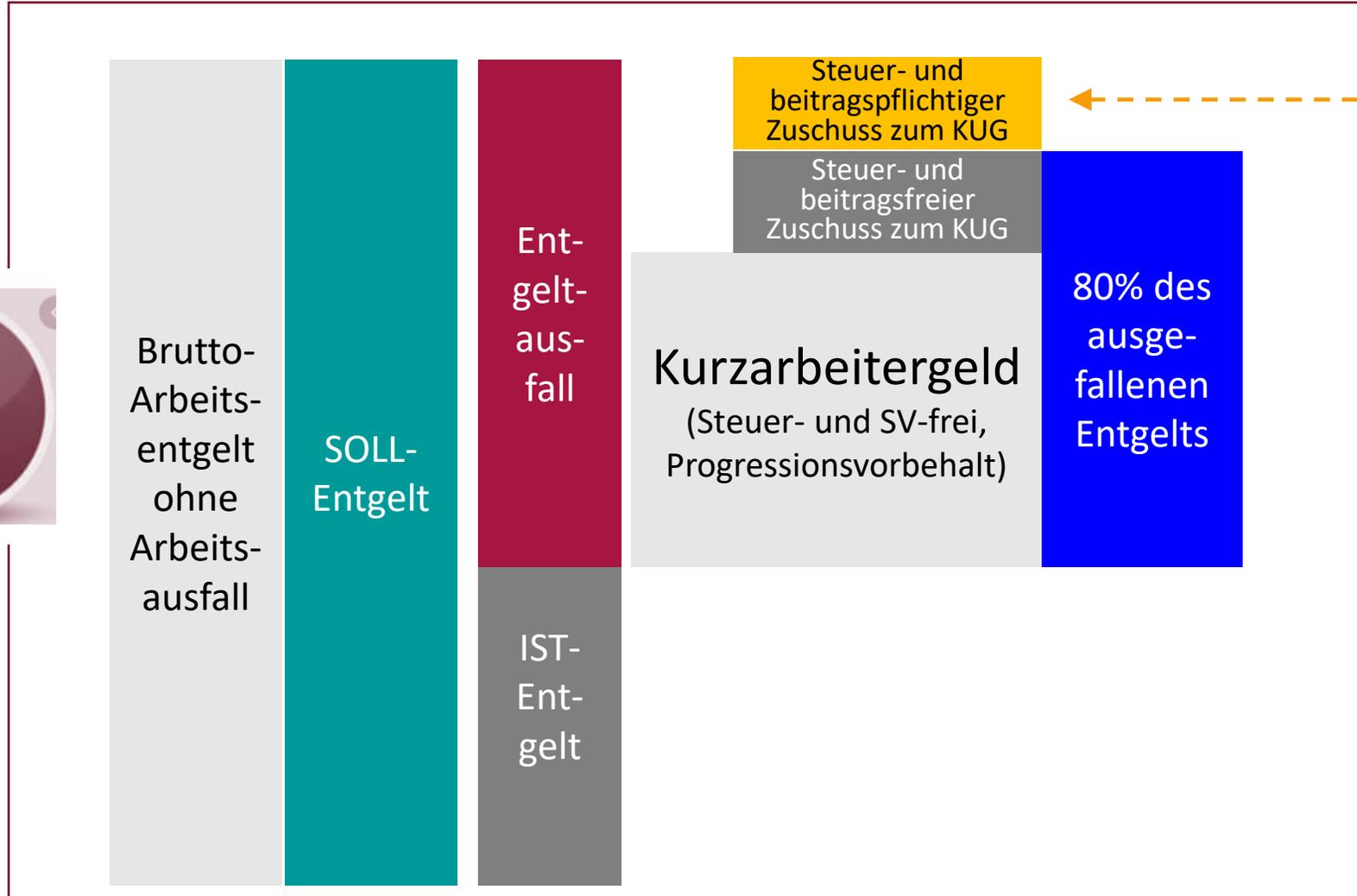
- Thema: Kommunikation zum Mitarbeiter
- Erhöhter Erklärungsbedarf 2022 und 2023 in der Entgeltabrechnung für die Mitarbeiter



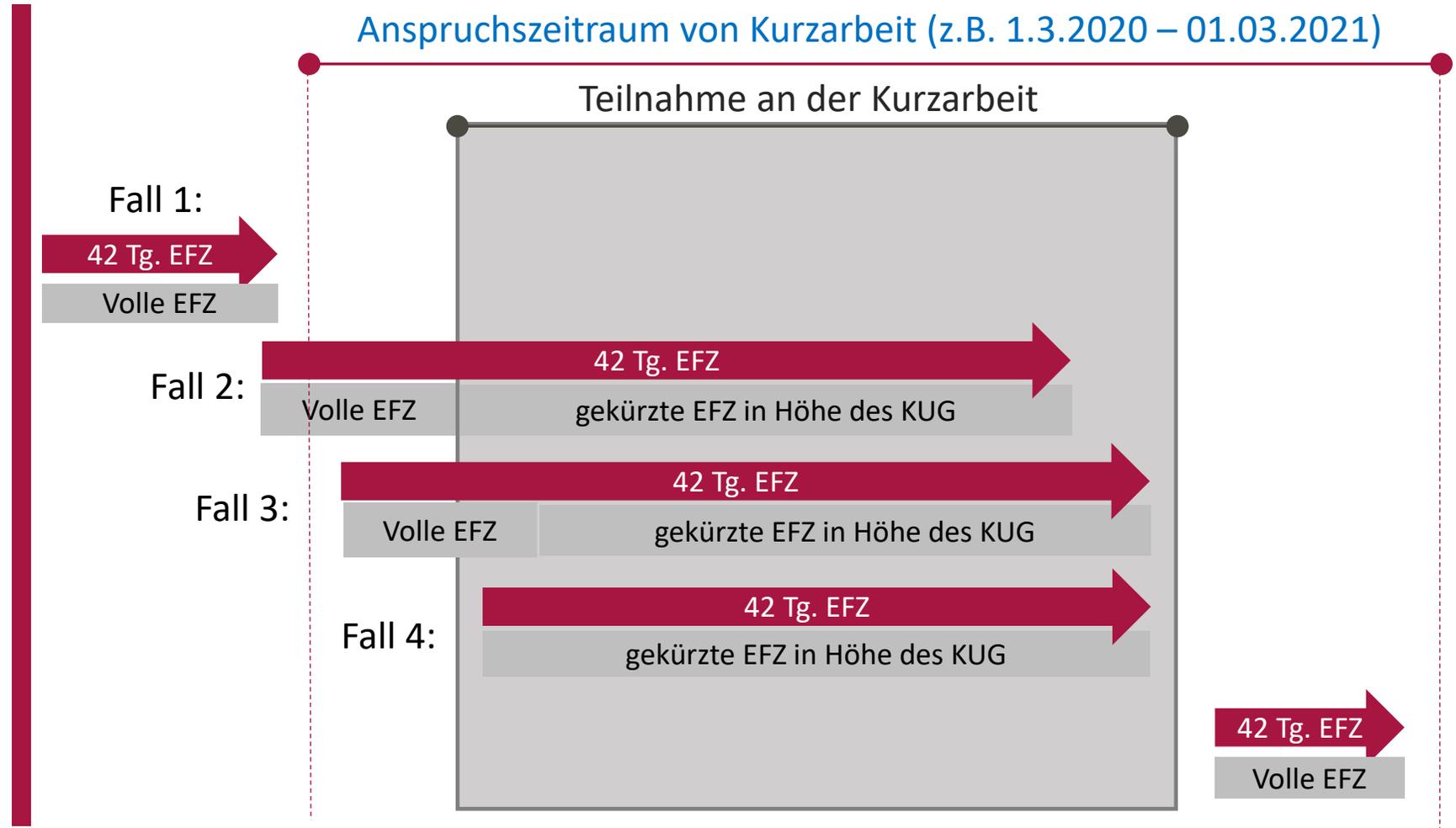
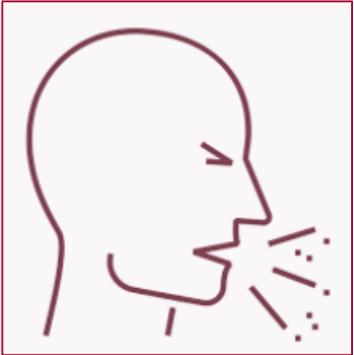
Feiertag
und
KUG

- Zusammenfassend:
 - Kein Anspruch auf KUG → „Feiertag schlägt KUG“
 - Feiertagsvergütung durch AG (Entgeltfortzahlung)
 - Aber Vergütung in Höhe des KUG, das der AN ohne den Feiertag erhalten hätte
 - Dieses Entgelt wird dem AG jedoch nicht erstattet
 - Zahlung des Arbeitgebers ist in voller Höhe beitrags- und steuerpflichtig
 - Arbeitgeber hat Beiträge für Feiertagslohn allein zu tragen

Schematische Darstellung



Prüfungsthematik Entgeltfortzahlung / Krankengeld und KUG: 4 verschiedene Fallkonstellationen



Prüfungsthematik Entgeltfortzahlung / Krankengeld und KUG: 4 verschiedene Fallkonstellationen



Beginn der Erkrankung	Anspruch auf EFZ ?	Ergebnis
Vor Beginn des KUG-Bezugs	Ja - in Höhe des Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daneben Anspruch auf Krankengeld i. H. d. KUG ▪ Berechnung und Auszahlung durch AG ▪ Krankenkasse erstattet AG die gezahlten Beträge ▪ Während des Krankgeldbezuges i. H. d. KUG trägt Krankenkasse sowohl AN- als auch Trägeranteil allein
Vor Beginn des KUG-Bezugs	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit ▪ Berechnung und Auszahlung durch Krankenkasse
Während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	Ja - in Höhe des Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daneben besteht Anspruch auf KUG für die Dauer des Anspruchs auf verminderte Entgeltfortzahlung (nach Ist-Entgelt) ▪ Berechnung und Auszahlung durch AG ▪ Arbeitsagentur erstattet AG die gezahlten Beiträge
Während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit

Beispiel:

- Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf EFZ: 18.3. - 14.4. 2022
- Kurzarbeit im Betrieb: 1.4. - 30.4.2022

- 18.3. - 31.3.2022: Anspruch auf EFZ in Höhe des bisherigen Entgelts
- 1.4. - 14.3.2022:
 - EFZ in Höhe des Kurzlohns und
 - Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes
 - Anschließend Erstattung des Krankengeldes durch die Krankenkasse

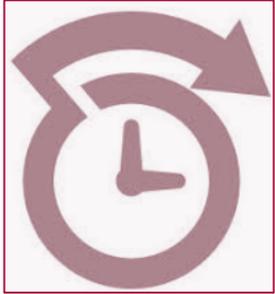


Prüfungsthematik Entgeltfortzahlung / Krankengeld und KUG: 4 verschiedene Fallkonstellationen



Krank
und KUG

	Normalarbeit	Kurzarbeit im Betrieb		
AU		6 Wochen Entgeltfortzahlung	Krank nach Ende Entgeltfortzahlung	Erstattung - Arbeitgeber
Erkrankung <u>vor Beginn</u> der Kurzarbeit	Entgeltfortzahlung des AG	Entgeltfortzahlung des AG für <u>verbliebene Arbeitsleistung und Krankengeld in Höhe KUG</u> (§ 47b Abs. 4 SGB V)*	Normale Berechnung Krankengeld (§ 47 Abs. 2 SGB V) aus zuletzt abgerechnetem Entgelt vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit	U1-Erstattung der normalen EFZ + EFZ-Anteil für verbliebene Arbeitsleistung und <u>Erstattung Krankengeld von zuständiger Kasse</u>
		* Das zusätzliche Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes wird direkt vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt.		
AU		6 Wochen Entgeltfortzahlung	Krank nach Ende Entgeltfortzahlung	Erstattung - Arbeitgeber
Erkrankung <u>mit Beginn oder während</u> der Kurzarbeit		Entgeltfortzahlung des AG für <u>verbliebene Arbeitsleistung und Kurzarbeitergeld durch AG</u>	Berechnung Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des <u>Arbeitsausfalls</u> erzielt wurde (Regelentgelt) (§ 47b Abs. 3 SGB V)	U1-Erstattung des EFZ-Anteils für verbliebene Arbeitsleistung und <u>Erstattung Kurzarbeitergeld durch BA</u>
BV		Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot		Erstattung - Arbeitgeber
Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG	Mutterschutzlohn aus den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten	Mutterschutzlohn für <u>verbliebene Arbeitsleistung</u> (die zu erbringen wäre, wenn kein BV vorliegen würde) und <u>Kurzarbeitergeld durch AG</u>		U2- Erstattung des normalen Mutterschutzlohns + Anteil für ggf. verbliebene Arbeitsleistung (die zu erbringen wäre, wenn kein BV vorliegen würde) und <u>Erstattung Kurzarbeitergeld durch BA</u>



Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit



Grundsätzlich

Gleiche KUG-Regelungen wie für AN mit Zeiterfassung



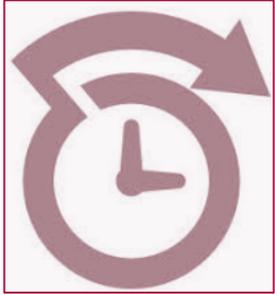
unbedingt beachten !!!

Dokumentation – Dokumentation – Dokumentation !!!



Empfehlung

- AN dokumentiert eigenständig +/- Salden
- AN und Vorgesetzte sorgen für einen Ausgleich des Zeitsaldos
- Dokumentationspflicht bzgl. Prüfung durch AA
- Wenn keine Selbstmitschrift vorhanden ist, sollte von einem Saldo NULL ausgegangen werden → damit sofort KUG-fähig



Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit



Was sollte dokumentiert werden ?

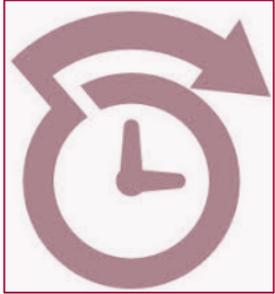
Tägliche
Arbeits-
zeit

Urlaub

Über-
stunden
abbau

Fehl-
zeiten

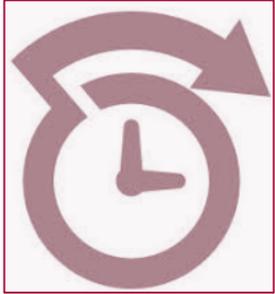
Kurz-
arbeit



Kurzarbeit und Urlaubsplanung

■ Auf was sollten Sie achten ?

- Im **Jahr 2020** hatte die Arbeitsagentur bis zum 31.12.2020 davon abgesehen, die Einbringung von Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern
- **Nunmehr** muss zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht verplanter Erholungsurlaub eingebracht werden, sofern „vorrangige“ Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dem nicht entgegenstehen
- Demnach ist ein Arbeitsausfall vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Erholungsurlaub verhindert oder verkürzt werden kann
- Um entgegenstehende Wünsche der Beschäftigten darzulegen, ist es ratsam, bei der Urlaubsplanung den gesamten Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres vollständig zu verplanen. Hierbei ist eine formlose Urlaubsplanung, Urlaubsliste oder Vereinbarung über Betriebsferien ausreichend, insbesondere muss der Urlaub von den Beschäftigten noch nicht verbindlich beantragt worden sein. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen und eingebracht
- Achtung: Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor
- Wenn es keine Urlaubsplanung gibt, muss gegen Ende des Urlaubsjahres der Urlaub, der nicht in das nächste Urlaubsjahr übertragen werden kann, zur Vermeidung der Kurzarbeit festgelegt werden.



Kurzarbeit und SFN-Zuschläge

Auf was sollten Sie achten

Basis der SFN-
Zuschläge

< 25,00 €
pro Stunde

→ lohnsteuerfreie Zuschläge → nicht dem sozialversicherungspflichtigem
Arbeitsentgelt zuzurechnen
→ werden nicht in die KUG-Berechnung
einbezogen

KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Inhalt / Roter Faden der heutigen online-Schulung

Teil
1

Wesentliche Herausforderungen - Prüfungsthemen - Stolperfallen

Teil
2

Besondere Arbeitnehmergruppen in der KUG-Prüfung

Teil
3

konkret zur KUG-Prüfung: Risiko - Organisatorisches - Allgemeines

Teil
4

Tipps zur KUG-Prüfung und abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungsthemen und Prüfungsfehler

Prüfungsthema

Besondere Arbeitnehmergruppen



Aus-
zu-
bildende

- Zunächst 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung
- Nachweis notwendig: Ist dann alles Zumutbare versucht worden, um die Ausbildung fortzusetzen ?



Schwan-
gere

- Arbeitnehmerinnen mit Beschäftigungsverbot während Schwangerschaft:
 - Mutterschaftsleistungen (Mutterschutzgeld) haben Vorrang vor KUG
 - AG kann Geld über U2-Verfahren erstattet bekommen



AN
über
BBG

- Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte IST-Entgelt oberhalb der BBG → kein KUG

Prüfungsthema

Besondere Arbeitnehmergruppen



ATZ

- Kurzarbeit möglich
- Aufstockungsbeträge werden i.d.R. vom Arbeitgeber weiterbezahlt



Sabbatical

- KUG aus vermindertem Entgelt (z.B. SAP/HR: IT 8)
- Bei Kurzarbeit = 0:
In das Sabbatical-Konto fließen keine „Guthaben“ in der Zeit von Kurzarbeit, da nur erarbeitete Zeiten/Entgelt in dieses laufen



24.12.
und
31.12.

- Notwendige Frei-Stunden können z. B. als zusätzlich geschütztes Zeitguthaben betrachtet werden

Prüfungsthema

Besondere Arbeitnehmergruppen



KUG und Urlaubs- planung

- Bereits geplante Abwesenheiten wie Urlaub, FT, TZUG, die in eine Kurzarbeitsphase fallen, dürfen nicht verändert werden/müssen bestehen bleiben
- Zusätzliche Tage dürfen zur Vermeidung von Kurzarbeit geplant werden
- Unbezahlter Urlaub für Kurzarbeitszeitraum ist möglich
- AN haben ein Wahlrecht, ob sie ihr Stundenkonto (über das geschützte Saldo hinaus) abbauen oder KUG beziehen möchten
 - Aber: Zeitkonto darf nicht ins Minus gehen



Sonst. AN- Gruppen

- Nicht kurzarbeitsfähig sind:
 - Studentische Mitarbeiter
 - Duale Studenten, Praktikanten, Volontäre, Ersteller von Abschlussarbeiten
 - Impats
 - Mitarbeiter in Freistellung / DAV
 - Bezieher von voller Erwerbsunfähigkeitsrente
 - ruhende Arbeitsverhältnisse
- Doktoranden sind als „befristete“ Mitarbeiter KUG-fähig

KUG-Prüfung beim Arbeitgeber: Ein neues Unternehmensrisiko ?

Der Hintergrund
zu diesem
Risiko

Corona-
Krise

Schnelle
Hilfe mit KUG

Keine
tiefgreifende
Antragsprüfung
durch AA

Detaillierte
Nachprüfungen
durch Sonder-
abteilungen
der AA

Warum ?



KUG-Prüfung beim Arbeitgeber: Ein neues Prüfungsrisiko im Unternehmen ?

Ist die Kurzarbeit beim Arbeitgeber ...

... richtig ?

Kurzarbeitergeld
richtig abgerechnet ?

... ordnungs-
gemäß ?

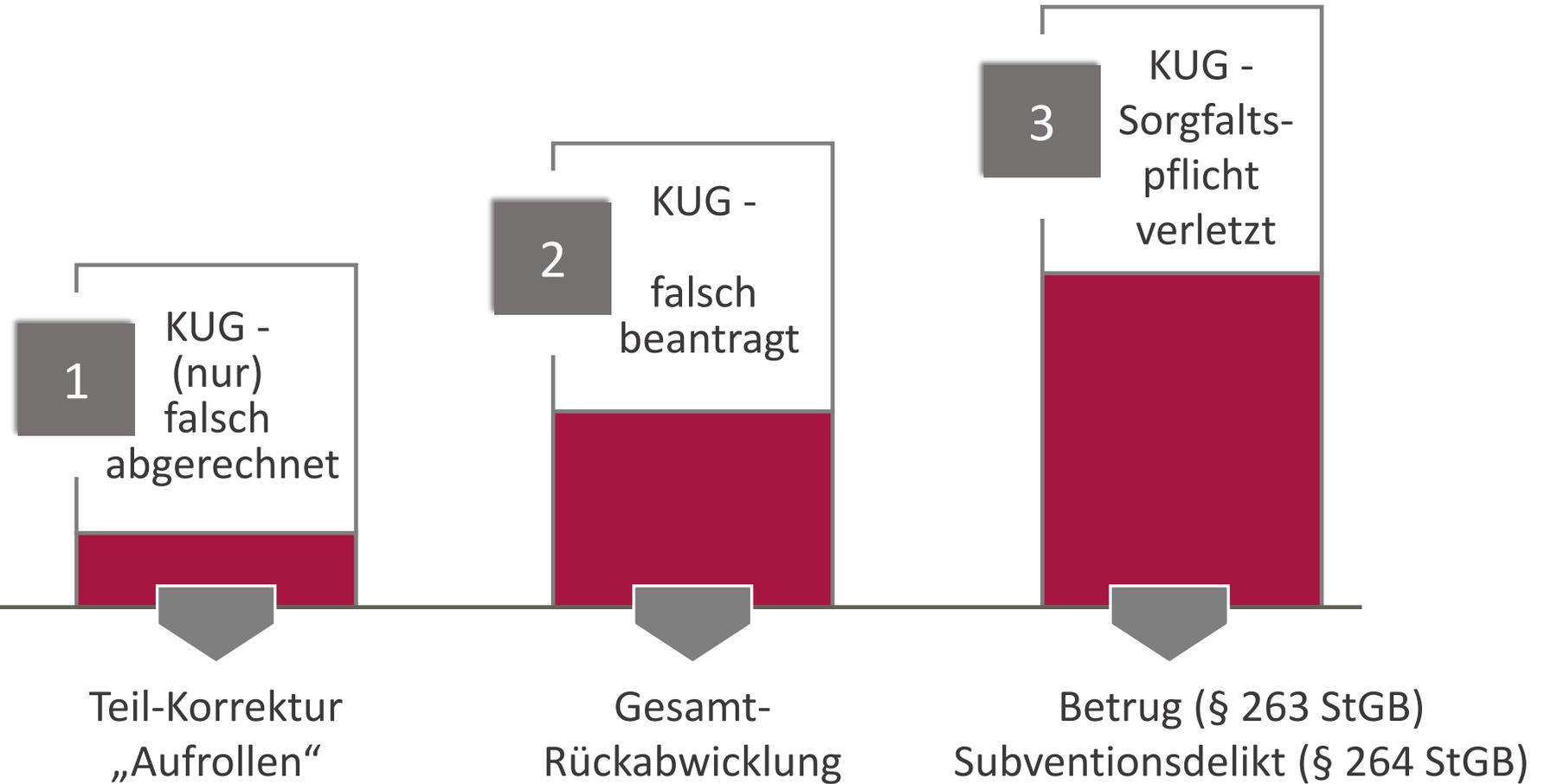
Voraussetzungen
tatsächlich vorhanden ?

... und auch
rechtmäßig ?

eventueller
Leistungsmissbrauch ?

Unternehmensrisiko KUG-Prüfung ?

Unternehmensrisiko
„Kurzarbeitergeld“



KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Inhalt / Roter Faden der heutigen online-Schulung

Teil
1

Wesentliche Herausforderungen - Prüfungsthemen - Stolperfallen

Teil
2

Besondere Arbeitnehmergruppen in der KUG-Prüfung

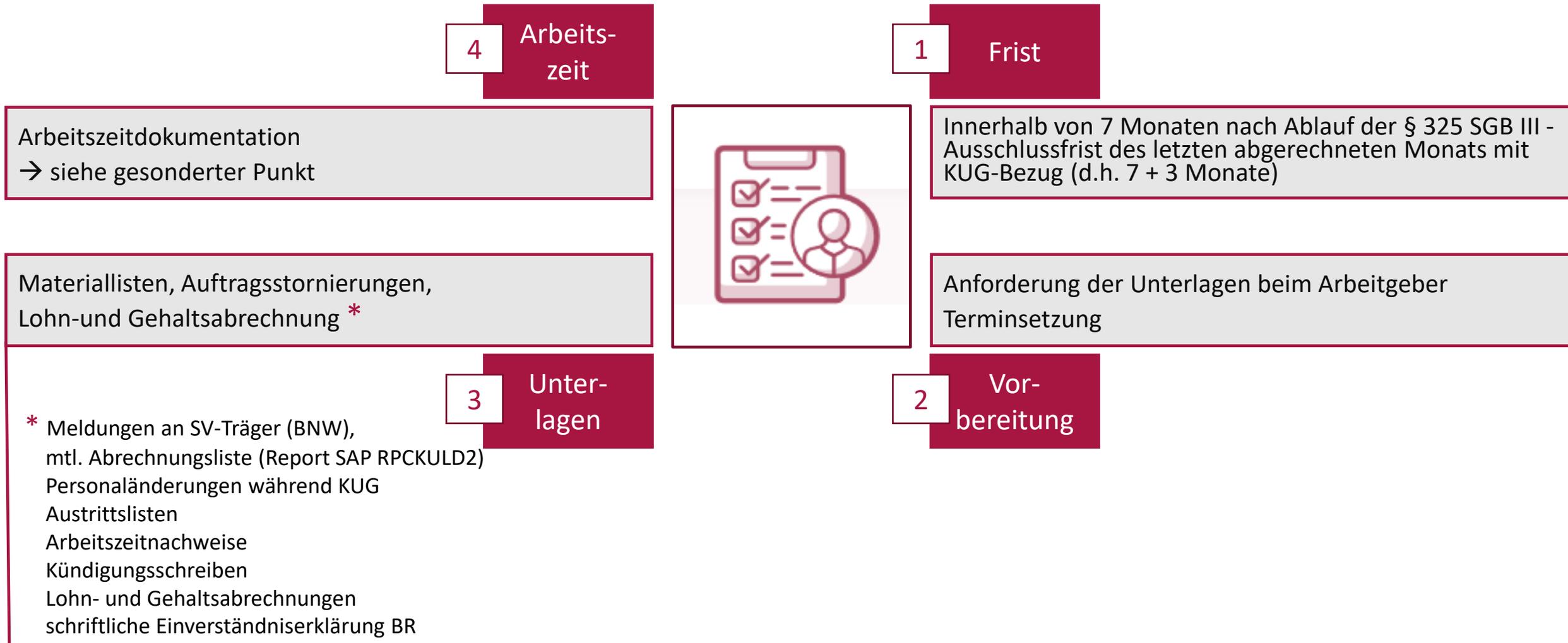
Teil
3

konkret zur KUG-Prüfung: Risiko - Organisatorisches - Allgemeines

Teil
4

Tipps zur KUG-Prüfung und abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungsthemen und Prüfungsfehler

Allgemeines und Formelles zur KUG-Prüfung



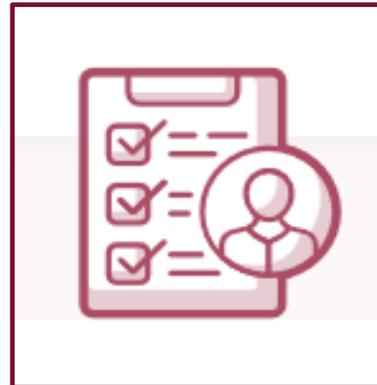
Wie sieht die konkrete Stichprobe für Unternehmen aus ?

Wie sieht die
Stichprobe
aus ?

Formelle Kriterien

1- 20 MA	Prüf- quote	1 Person
21 – 50 MA		3 Personen
51 – 500 MA		5 Personen
über 500 MA		1 %

fachliche Kriterien



1

Komplexität der
Lohnstruktur im Unternehmen
(→ Lohnarten/mögliche Fehlerquellen)

2

Betriebsgröße /
Anzahl der Mitarbeiter *

3

Vorab gestellte Anfragen
des Unternehmens an die
Arbeitsagentur !
(Bsp.: > unbezahlter Sonderurlaub
> kein KFB auf „LSt-Karte“)

Arbeitszeit und Dokumentation des Arbeitszeitausfalls



Prüfungsschwerpunkt

Prüfung des
Arbeitszeitausfalls



Arbeitszeit-
AUSFALL

Praxistipps:

- Arbeitszeitznachweise
 - Erfassung der Stunden, die tatsächlich gearbeitet wurden
 - Erfassung Überstundenabbau
 - Erfassung VJ-Urlaubsabbau
 - Sonderthematik
- Vertrauensarbeitszeit:
gesonderte Vereinbarung über Erfassung der Arbeitszeit
- Schichtpläne, Fahrtenschreiber
 - Krankenscheine
 - Rest-Urlaubsstände
 - Welche AZ-Guthaben wurden zur Vermeidung von Arbeitszeitausfall eingebracht ?
 - Kein Arbeitszeitkontenaufbau während KUG

Arbeitszeit und Dokumentation des Arbeitszeitausfalls



Prüfungsschwerpunkt

Prüfung des
Arbeitszeitausfalls



Arbeitszeit-
AUSFALL

Praxistipps:

- Abwendung des Arbeitsausfalls:
 - Auftragsrückgang-/stornierungen
 - Auftragsverschiebungen
 - Unterbrechung Lieferkette
 - Umsatzentwicklung, BWA
- Neueinstellungen und Mehrarbeit:
 - Zwingende Gründe ?
 - Warum nicht von einem kurzarbeitenden Mitarbeiter möglich ?
- Nebenbeschäftigung
- Nachweis der arbeitsrechtlich zulässigen Einführung von Kurzarbeit (BV oder Einzelvereinbarung)



Prüfungsschwerpunkt

Nachweis erhöhter Leistungssatz

Prüfung



erhöhter Leistungssatz

Praxistipps:

- Nachweise für Zahlung des erhöhten KUG

Prüfungsbericht



- ▶ Wesentliche Prüfungsinhalte
- ▶ Bei festgestellten Mängel und Fehler
- ▶ Besonderheiten
- ▶ Festgestellte Verstöße gegen Mindestlohngesetz
- ▶ Verdacht auf Leistungsmissbrauch
- ▶ Hinweis !!
Bei festgestellten Mängel sind weitere Personen (Grundgesamtheit) mit gleichgelagerten Kriterien zu prüfen (sog. „systematischer Fehler“)

KUG-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber

Inhalt / Roter Faden der heutigen online-Schulung

Teil
1

Wesentliche Herausforderungen - Prüfungsthemen - Stolperfallen

Teil
2

Besondere Arbeitnehmergruppen in der KUG-Prüfung

Teil
3

konkret zur KUG-Prüfung: Risiko - Organisatorisches - Allgemeines

Extra-
Teil
4

>> Tipps zur KUG-Prüfung
>> Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungsthemen-/Prüfungsfelder

TIPPS

für die Planung und Umsetzung in der täglichen Praxis



Halten Sie Ihr **Abrechnungssystem immer** auf aktuellen „**KUG-Stand**“ und denken Sie hierbei **ganz besonders** auch an Ihr **Zeitwirtschaftssystem**



Sprechen Sie sich KUG-Änderungen in Ihrem Betrieb immer ganz eng mit **Ihrer Arbeitsagentur** ab



Arbeiten Sie **ganz eng mit Ihrem Betriebsrat** zusammen. Binden Sie Ihren Betriebsrat **in die Kommunikation** zu den Mitarbeitern aktiv ein



Denken Sie auch an Ihr **eigenes Abrechnungsteam** – **KUG-Prüfungen** bedeuten gerade hier **enorme Mehrarbeit**

Ein gutes Prüfungsergebnis

... vermarkten Sie es !

- Bei Ihrer Geschäftsleitung
- Bei Ihrem Betriebsrat
- Bei Ihren „Kunden“ = Belegschaft

Ein „schlechtes“ Prüfungsergebnis

... arbeiten Sie es nach !

- Bzgl. Ihrer Prozesse
- Bzgl. Ihrer Unternehmensregelungen
- Bzgl. Ihres Systems / Ihrer IT

Sonstiges

- Evtl. Rückstellungen bilden
- Evtl. Kontakt aufnehmen zum Betriebsstättenfinanzamt
- Evtl. Kontakt aufnehmen zur SV-Einzugsstelle
- Evtl. Kontakt aufnehmen zu Ihrem Wirtschaftsprüfer

Checkliste für Arbeitgeber zur KUG-Prüfung



Hier finden Sie zusammengefasst Hinweise bzgl.

- Allgemeine KUG-Themen
- KUG und Urlaub
- Höhe KUG
- Länge der KUG-Bezugsdauer
- KUG und SV-Beiträge
- KUG und Feiertag
- Personalveränderungen während KUG
- KUG-Zwischenprüfung durch Arbeitsagentur
- Notwendige Unterlagen zur KUG-Prüfung
- Fachliche KUG-Weisung der Arbeitsagentur
- Was zeigt die bisherige Prüfungspraxis ?
- Was sollten Sie zusätzlich noch (unbedingt) beachten ?

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



- 10 % - Mindestanforderung
 - Fristen werden oft nicht eingehalten
 - Unvollständige Daten in Vordruck 107 (Antrag) und 108 (Abrechnungsliste)
-
- auch Geringfügig-Beschäftigte und nicht SV-Pflichtige Arbeitnehmer gehören bei der Anzahl der Arbeitnehmer bezüglich „10 % bzw. 1/3“ mitgezählt
 - **wichtigster Prüfungsschwerpunkt:** war der Arbeitsausfall unvermeidbar ?

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



2

- Thematik Urlaub
 - Resturlaub (unverplant) ist für KUG einzubringen
 - seit 1.1.2021 ist nicht-verplanter Urlaub aus dem lfd. Urlaubsjahr einzubringen
 - wichtig deshalb: Urlaubspläne erstellen und bei Prüfung einreichen
 - „KUG Null“ und Urlaub:
 - LAG Düsseldorf hierzu beachten bzgl. gesetzlicher Mindesturlaub:
 - 20 Urlaubstage bei 5-Tage-Woche
 - 24 Urlaubstage bei 6-Tage-Woche

- (individuelle) Höhe KUG:
 - abhängig von der Bezugsdauer:
 - 1. - 3. Bezugsmonat: 60 bzw. 67 %
 - ab 4. Bezugsmonat: 70 bzw. 77 %
 - ab 7. Bezugsmonat: 80 bzw. 87 %
 - **Achtung:** hier Prüfung ob 50 % individueller Entgeltausfall

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



- Kurzarbeit und Feiertag:
 - kein Anspruch auf KUG, da Entgeltfortzahlungsanspruch des AN bei Feiertagen
 - aber: falls im Unternehmen üblicherweise an Feiertagen gearbeitet wird, so besteht ein Anspruch auf KUG
 - notwendig hierfür im Rahmen der Prüfung durch Arbeitsamt:
 - Dienstpläne

- Prüfungsthema: Personalveränderungen während Kurzarbeitszeitraum
 - jede (jede !!) Personalveränderung ist dem Arbeitsamt anzuzeigen
 - Warum ?
 - 1. Als Basis für die Berechnung der Anzahl der AN
 - 2. besteht der Anspruch auf KUG generell
 - wo liegen die zwingenden Gründe seitens UN bei Einstellungen
 - bei gekündigten AN: ab DAV-Datum kein Anspruch mehr auf KUG

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



5



■ Qualifizierung und KUG:

- grundsätzlich möglich
- aber: „die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme richten sich nach der durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb und nicht umgekehrt !“
- Maßnahme muss jederzeit abgebrochen oder verschoben werden können, wenn es die vorhandene Arbeit im Betrieb erfordert
- bis zum 31.7.2023 werden für AN, die in KUG sind und sich gleichzeitig qualifizieren 50 % der SV-Beiträge erstattet (Maßnahme muss über 120 Stunden sein)

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



6

- In der Beantragungspraxis erfolgt oft die falsche Reihenfolge:
 - Anzeige → Zustimmung → Bewilligungsbescheid für den Zeitraum → monatliche Leistungsanträge für die Zeiträume
- Fristen nicht eingehalten
 - Anzeige muss im Monat des KUG-Beginn eingehen
 - Leistungsanträge müssen bis spätestens 3 Monate nach KUG-Monat eingereicht sein
- Minijobber und Gekündigte abgerechnet
- Teilmonate abgerechnet
- viele Unklarheiten über die Arbeitseinteilung einzelner Mitarbeiter
- Feiertage und Urlaubstage nicht herausgerechnet

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



- zur sog. „Zwischenprüfung“ durch die Arbeitsagentur
 - Zahlung erfolgt im Rahmen einer sog. „vorläufigen Entscheidung“ gemäß § 328 Abs. 1 SGB III im Rahmen eines vereinfachten Verwaltungsverfahrens
 - deshalb auch unbedingte Prüfung aller Betriebe durch die Arbeitsagentur
 - dient als Art „Plausibilitätsprüfung“
 - falls dabei Auffälligkeiten:
 - Stichprobe wird „erweitert“, d.h. für mehrere AN oder für mehrere Abrechnungsmonate werden zusätzliche Unterlagen zur Prüfung angefordert
 - Empfehlung: unbedingt Kontaktaufnahme mit Arbeitsagentur, gfs. sind noch laufende Korrekturen möglich



abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



- **nochmals zur „Abschlussprüfung“**
 - welche Unterlagen werden i.d.R. angefordert/geprüft ?
 - Lohnabrechnungen für:
 - letzten Monat vor KUG
 - KUG-Zeiträume
 - Lage und Verteilung der Arbeitszeit
 - Arbeitszeitsnachweise mit Angabe der regelmäßigen Arbeitszeit und der Ausfallzeit je KUG-Tag
 - Schichtpläne
 - Akkordlohnaufzeichnungen
 - Fahrtenbücher
 - d.h. wann hätte der AN arbeiten müssen und wann hat er gearbeitet bzw. wegen KUG nicht gearbeitet
 - Urlaubskonto, Urlaubslisten und Urlaubsplanung vor KUG-Zeitraum
 - und vor Allem Arbeitszeitguthaben zum jeweiligen Stand vor KUG und Entwicklung während KUG

abschließende Zusammenfassung der wichtigsten Prüfungspunkte



- **nochmals zur „Abschlussprüfung“**
 - Arbeitsunfähigkeitszeiten (-bescheinigungen)
 - maßgebliche Tarifvertrags- und/oder Betriebsregelung bzgl. KUG
 - evtl. Einzelvertragsvereinbarungen mit AN
 - Kündigungsschreiben
 - Einstellungsscheiben (Arbeitsvertrag)
 - ergriffene Maßnahmen zur Vermeidung des Arbeitsausfalles, z. B.
 - Nutzung von AZ-Konten, Einbringung Resturlaub etc.
 - evtl. Auftragsbücher
 - betriebswirtschaftliche Auswertungen



10



- Nützliche Informationen zur Abschlussprüfung:
 - www.arbeitsagentur.de/unternehmen/abschlusspruefung-kurzarbeit
 - youtube: IHK-Schwaben 54:13 Minuten



- **Weitere notwendige Unterlagen zur Prüfung:**
 - Gewerbeanmeldung bzw. Eintragung HR
 - Fragebogen zur Abschlussprüfung
 - Lohnjournal (Monat vor Beginn Kurzarbeit) zur Ermittlung der Gesamtbeschäftigtenzahl
 - Nachweis der Abführung der SV-Beiträge
 - Urlaubsplanung (insb. Urlaubstage am Jahresende)
 - Unternehmensorganigramm
 - Fragebogen Familienangehörige Gesellschafter
 - Quarantänenachweise
 - Vollmacht für Steuerberater
 - Begründung für Kurzarbeit
 - Einbringung von Resturlaub und Überstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit
 - Überprüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns
 - Geschützte Arbeitszeitkonten richtig berechnet ?
- Hinweis:
 - fehlerhafte Anträge können noch bis zum Beginn der Prüfung korrigiert werden (→ sog. „Korrekturantrag“)



- Prüfung findet zu 90 % in der Arbeitsagentur statt
- Prüfung findet vor Ort bei großen Betrieben und bei Steuerbüros statt, die mehrere Betriebe abrechnen
- Unterschiedliche Arbeitnehmer bei unterschiedlich zu prüfenden Monaten
- Im Fokus:
 - Arbeitnehmer, deren Lohnabrechnung möglichst alle im Betrieb vorhandenen Lohnarten beinhaltet, d.h. geprüft werden komplexe Lohnabrechnungen
 - Arbeitnehmer mit unterschiedlichen KUG-Leistungen (Steuerklasse, Kinderfreibeträge)



- Es werden in der Regel nachfolgende Unterlagen **im Vorfeld** angefordert:
 - Monatlicher Arbeitszeitnachweis mit Angabe der regelmäßigen Arbeits- und Ausfallzeit je Arbeitstag
 - Urlaubskonten/- listen/- übersichten zum jeweiligen Stand vor Beginn der Kurzarbeit
 - Arbeitszeitguthaben zum jeweiligen Stand vor Beginn der Kurzarbeit und die Entwicklung des Arbeitszeitkontos während der Kurzarbeit
- Bei Personalveränderungen während der Kurzarbeit:
 - Kündigungsschreiben/ Aufhebungsvertrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Arbeitsvertrag bei Einstellungen



Die Prüfungspraxis zeigt ...

Im Mittelpunkt:
Der Arbeits-/
Umsatzausfall

Nicht
das zentrale
Thema:
Abrechnungs-
details

In der
Prüfungspraxis:
Oft kleine
Abrechnungs-
fehler

Diese lassen
sich oft mit der
Arbeitsagentur
unkompliziert
regeln

Wichtig:
wie lässt sich das
inner-
betrieblich
regeln



- **Informationen zum Thema Kug-Abschlussprüfungen**

Um Arbeitgebern zum Thema Kug-Abschlussprüfungen zusammengefasst Informationen zur Verfügung zu stellen, wurde eine Informationsseite online gestellt.

Die Seite ist über folgende Kurz-URL aufrufbar: <https://www.arbeitsagentur.de/kug-abschluss>

- **Unterlagen für die Abschlussprüfung online einreichen (KUG-DUPLO)**

Unter dem [Upload-Service](#) können Betriebe seit dem 26.07.2021 Unterlagen, die im Rahmen der Kug-Abschlussprüfung angefordert worden sind, online im nicht angemeldeten Modus hochladen.

Eine Übertragung ist auch über die [eServices für Unternehmen](#) im angemeldeten Bereich möglich

- viele Arbeitsagenturen versenden mit der Prüfungseinladung eine Checkliste zum Vorbereiten der Prüfung



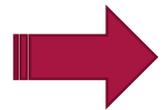
- fester und kompetenter Ansprechpartner im Betrieb für die Arbeitsagentur
 - Mitarbeiter der Personalabrechnung (nicht Steuerberatung), der die Zahlen und Daten erklären kann
- Hauptprobleme:
 - Fehlende Unterlagen → dadurch viele und zeitraubende Nachfragen
 - Fehlende Unterschriften
 - 90 % der Unterlagen sind nicht vollständig !!
 - Fehlende KUG-Vereinbarung mit Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertretung
 - Fehlende Berechnungsprotokolle für Soll- und Istentgelt-Berechnung
 - Bei KUG für Geschäftsführung + Familienangehörige:
 - Von beiden Seiten (GF und AN) unterschreiben
 - Bescheinigung des Versichertenstatus durch BfA



- Es werden insb. Sonderfälle geprüft, nicht der „08-15“ - Mitarbeiter (Sabbatical, ausgeschiedene MA, Kündigungen, Erkrankungen)
 - Diese müssen im Detail dargestellt und dokumentiert werden (Aufhebungsverträge, Krankmeldungen etc.)
- Es wird immer gegen die zum Zeitpunkt der KUG-Beantragung geltenden KUG-Regelungen geprüft
- Klare Empfehlung der Arbeitsagentur:
Falls unternehmensseitig möglich sollte die Prüfung aus Effizienzgründen immer im Betrieb stattfinden
 - Insb. Wenn mehrere Betriebsabteilungen sich in Kurzarbeit befunden haben



Vor der Prüfung als hilfreiche „Lektüre“ zu empfehlen:



Weisung 202112023 vom 17.12.2021:
Regelung zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2022

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202112023_ba147249.pdf

... zu guter Letzt ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...

... und vor Allem

Bleiben Sie gesund !



Quelle:
[Internetseite Arbeitsagentur](#)

Was ist zu beachten, wenn nach einiger Zeit erneut Kurzarbeit nötig wird?



Unterbrechung von 3 Monaten oder mehr

Wird nach einer Zwischenzeit ohne Kurzarbeit in Ihrem Betrieb **wieder Kurzarbeit** erforderlich, müssen Sie den Arbeitsausfall erneut anzeigen. Dies ist aber erst ab einer Unterbrechungszeit von **3 zusammenhängenden Kalendermonaten** notwendig.

Der Arbeitsausfall muss auch dann neu angezeigt werden, wenn aufgrund der letzten Anzeige über Arbeitsausfall der bewilligte Zeitraum der Kurzarbeit noch fort dauert. Bei einer Unterbrechungszeit von mindestens 3 Kalendermonaten beginnt eine neue Bezugsdauer, sofern wieder alle Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt werden.

Beispiel:

- Bewilligter Zeitraum der Kurzarbeit: 01.03.2021 bis 31.12.2021
- Unterbrechungszeit: Juni 2021 bis Oktober 2021
- Kurzarbeit erneut erforderlich: im November 2021

Ergebnis: Für den Arbeitsausfall im November 2021 ist eine neue Anzeige über Arbeitsausfall erforderlich. Diese Anzeige muss im Monat November 2021 bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen sein.

Unterbrechung von unter 3 Monaten

Eine Unterbrechungszeit von einem oder 2 zusammenhängenden Kalendermonaten verlängert die Bezugsdauer entsprechend. In diesem Fall müssen Sie keine erneute Anzeige über Arbeitsausfall einreichen.

Beispiel:

- Bewilligter Zeitraum der Kurzarbeit: 01.03.2021 bis 30.09.2021
- Unterbrechungszeit: Juni 2021 und Juli 2021
- Kurzarbeit erneut erforderlich: im August 2021

Ergebnis: Der Arbeitsausfall muss nicht neu angezeigt werden, die ursprüngliche Bewilligung für den Zeitraum 01.03.2021 bis 30.09.2021 gilt fort. Die Bezugsdauer kann um 2 Monate verlängert werden, hierfür ist eine Verlängerungsanzeige im Oktober 2021 einzureichen.

Liegt die Unterbrechungszeit **unter einem Kalendermonat**, hat dies für die Bezugsdauer keine Auswirkungen. In diesem Fall müssen Sie jedoch beachten, dass die sogenannten Mindestanforderungen für den gesamten Monat vorliegen müssen. Das heißt bis zum 30.

September 2022: Mindestens 10 Prozent der Beschäftigten haben einen Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent

Wie wirkt sich eine Umwandlung von Sonderzahlungen (beispielsweise zusätzliche Urlaubsvergütung, Jahressonderzahlung) auf das Kurzarbeitergeld aus? 

Enthält ein Tarifvertrag die Möglichkeit, dass durch freiwillige Betriebsvereinbarung Sonderzahlungen (zusätzliche Urlaubsvergütung, Jahressonderzahlung) nicht als Einmalzahlung, sondern in jedem Monat ausgezahlt werden, so erhöht sich das monatliche Arbeitsentgelt entsprechend. Nach den tariflichen Bestimmungen kann eine solche Vereinbarung mit Wirkung ab dem ersten Tag der Kurzarbeit getroffen werden.

In einem solchen Fall gilt: Die sogenannten „gezwölfelten Sonderzahlungen“ werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt – befristet bis zum 31. Dezember 2022.

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung eines Beschäftigten auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus? 

Wurde die **Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit** durchgeführt, hat das keine Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Der Nebenverdienst wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Nehmen Beschäftigte **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld** eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Soll-Entgelt, Ist-Entgelt, Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung sind bei der Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen.

Ein **Minijob (450 Euro/ Monat)** wird ab 1. Juli 2022 vollständig angerechnet, wenn der Minijob während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen wurde. In diesem Fall wird das tatsächlich erzielte Entgelt (= Ist-Entgelt) um den Minijob-Verdienst erhöht.

Müssen negative Arbeitszeitsalden aufgebaut oder Arbeitszeitguthaben abgebaut werden? 

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) wird befristet bis zum 30. September 2022 verzichtet.

Achtung:
Verlängert bis
30.6.2023

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde.

Was ist mit dem Urlaub / Resturlaub meiner Beschäftigten?



Wichtig: Seit dem 1. Januar 2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III). Die nachfolgenden Regelungen gelten auch für den **Jahreswechsel 2021/2022**.

Vorlage der Urlaubsplanung bei der Agentur für Arbeit

Bei einer vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres, müssen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber die Urlaubsplanung oder Urlaubsliste nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorlegen. Sie können den Urlaub so planen, wie es in Ihrem Betrieb üblich ist.

Fordern Sie von Ihren Beschäftigten erst zum März eine Urlaubsplanung ein, müssen Sie diese auch erst im März bei der Arbeitsagentur einreichen, wenn dies verlangt wird. Eine formlose Urlaubsplanung, Urlaubsliste oder eine Vereinbarung über Betriebsferien ist ausreichend. Der Urlaubsantrag Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Resturlaub

Resturlaub muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Das Bundesarbeitsgericht hat am 30. November 2021 entschieden, dass vollständig ausgefallene Arbeitstage auf Grund von Kurzarbeit (100 Prozent Arbeitsausfall) bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigt werden können.

Urlaub des aktuellen Urlaubsjahres

Besteht eine Urlaubsplanung für das aktuelle Urlaubsjahr, zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG), muss dieser nicht vorher zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubjahres der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das folgende Urlaubsjahr übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Erfolgt eine Kürzung des Urlaubsanspruchs auf Grund von durch Kurzarbeit vollständig ausgefallenen Arbeitstagen nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 2021 wird diese berücksichtigt.

Wie werden Krankheitszeiten im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

Fall 1: Krankheit beginnt während der Kurzarbeit

Als Arbeitgeber können Sie Kurzarbeitergeld für Beschäftigte erhalten, die während der Kurzarbeit krank werden.

Voraussetzung: Die Arbeitsunfähigkeit beginnt in einem Monat, für den Sie Kurzarbeitergeld beantragt haben. Da das Kurzarbeitergeld jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) beantragt und gewährt wird, ist diese Voraussetzung immer dann erfüllt, wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum eintritt (also auch an dem Tag, an dem der Kalendermonat beginnt).

Beispiel

Kurzarbeit wird am 16.03.2021 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit.

Die Arbeitsunfähigkeit tritt am 10.03.2021 ein. Die Arbeitsunfähigkeit beginnt also im Anspruchszeitraum des Kalendermonats, die Arbeitsunfähigkeit ist also während des Bezugs von Kurzarbeit eingetreten. Die Zuständigkeit für die Kurzarbeitergeld-Leistungsfortzahlung liegt bei der Agentur für Arbeit.

Hinweis für den Antrag auf Kurzarbeitergeld: Tragen Sie in die [monatliche Abrechnungsliste](#) die ausgefallenen Stunden als Kurzarbeitergeld-Ausfallstunden („Kug“) ein – und nicht als Krankengeldstunden („KrG“).

Waren für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auch reguläre Arbeitszeiten geplant (keine Kurzarbeit), haben kranke Beschäftigte für diese Arbeitszeiten weiterhin Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Fall 2: Krankheit beginnt vor der Kurzarbeit

Sie erhalten kein Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, die vor Einführung der Kurzarbeit arbeitsunfähig wurden – also vor dem ersten Monat, für den Sie Kurzarbeit angemeldet (angezeigt) haben.

Beispiel

Kurzarbeit wird am 16.03.2021 angezeigt. Dieser Tag ist auch der 1. Tag der Kurzarbeit.

Die Arbeitsunfähigkeit tritt am 10.02.2021 ein. Der Anspruch auf Kurzarbeit beginnt am 01.03.2021, die Arbeitsunfähigkeit ist daher vor der Kurzarbeit eingetreten.

Personen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums (im Beispiel: März 2021) erkranken, haben für ausgefallene Stunden Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Als Arbeitgeber können Sie diesen Betrag von der zuständigen Krankenkasse erstattet bekommen.

Hinweis für den Antrag auf Kurzarbeitergeld: Bitte geben Sie in der [monatlichen Abrechnungsliste](#) die ausgefallenen Stunden als Krankengeldstunden an („KrG“).

Bekommen auch Auszubildende Kurzarbeitergeld?

In bestimmten Fällen können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld bekommen. Allerdings erst **nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen**. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung.

In der Regel sind Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die **Ausbildung weiter zu ermöglichen**, indem er zum Beispiel den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt.

Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

Das müssen Ausbildungsbetriebe beachten, wenn sie von mehreren Phasen der Kurzarbeit betroffen sind: Wird **nach 3 oder mehr zusammenhängenden Monaten erneut Kurzarbeit erforderlich**, so beginnt eine neue Bezugsdauer der Kurzarbeit. Dies hat zur Folge, dass Auszubildende auch wieder Anspruch auf die volle Ausbildungsvergütung bis zum Ablauf von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen haben – falls die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erneut vorliegen.

Liegen für eine Arbeitnehmerin beziehungsweise für einen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vor, wenn diese oder dieser während der Kurzarbeit im Betrieb neu eingestellt wird?

Wird eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer erst während der Kurzarbeit eingestellt, liegen die persönlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld nur vor, wenn

- die Einstellung aus zwingenden Gründen **oder**
- die Beschäftigung zeitnah im Anschluss an eine beendete Berufsausbildung beim Ausbildungsbetrieb oder jedem anderen Betrieb erfolgt.

Ein zwingender Grund für eine Neueinstellung liegt insbesondere vor, wenn

- der Arbeitsvertrag zur (Wieder)Einstellung vor der Kurzarbeit abgeschlossen wurde
- ein befristet abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert beziehungsweise entfristet wird
- eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer aus einer Freistellung (ruhendes Arbeitsverhältnis), zum Beispiel Elternzeit, zurückkehrt **oder**
- die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer nach dem Bundesfreiwilligendienst oder nach einem Wehrdienst in den Betrieb zurückkehrt.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Diese sind dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beizufügen.

Darüber hinaus können weitere zwingende Gründe vorliegen.

Dies kann zum Beispiel sein, wenn eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer über spezifische Fachkenntnisse verfügt, die für einen neuen Auftrag benötigt werden oder wenn diese für die Weiterführung des Betriebes notwendig sind und die bisherigen Beschäftigten des Betriebes diese Tätigkeit nicht übernehmen können.

Ob in solchen Fällen ein zwingender Grund vorliegen kann, ist im Einzelfall zu prüfen. Dafür ist dem Antrag auf Kurzarbeitergeld eine Begründung mit geeigneten Nachweisen beizufügen.

Für die **Neueinstellung von Studienabgängerinnen beziehungsweise Studienabgängern** kommen die gleichen Regelungen zur Anwendung wie für Auszubildende, die zeitnah im Anschluss an eine beendete Berufsausbildung beim Ausbildungsbetrieb oder jedem anderen Betrieb beschäftigt werden.

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Zusätzlich zur Erfüllung der oben genannten persönlichen Voraussetzungen muss der Arbeitsausfall weiterhin unvermeidbar sein. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [Was bedeutet „unvermeidbarer Arbeitsausfall“?](#)

Wie wird das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter berechnet?



Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten, ist bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes als Soll-Entgelt der durchschnittliche Verdienst der letzten 3 vor dem Arbeitsausfall abgerechneten Monate zu Grunde zu legen.

Soll-Entgelt ist der Bruttoarbeitslohn, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte. Zusätzlich für Mehrarbeit gezahlte Lohnbestandteile sind abzuziehen. Einmalzahlungen werden bei der Berechnung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt.

Haben Schwangere, die einem Beschäftigungsverbot unterliegen, Anspruch auf Kurzarbeitergeld?



Arbeitnehmerinnen haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ihnen während der Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kurzarbeit die **Beschäftigung verboten** ist. Das gilt auch, wenn der Unternehmensteil, dem die Arbeitnehmerin zuzuordnen ist, von Kurzarbeit betroffen ist.

Das mutterschutzrechtliche Leistungsrecht will Frauen vor Diskriminierung schützen. Frauen dürfen laut Gesetz keinen Nachteil haben, wenn sie im Mutterschutz ihre Arbeit unterbrechen. Fallen Beschäftigungsverbote und Kurzarbeit zeitlich zusammen, sind daher **Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz** zu erbringen.

Schwangere Frauen, die der Arbeitgeber von der Kurzarbeit ausnimmt – etwa aufgrund einer entsprechenden Regelung in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit – oder die einer individuellen Kurzarbeitsvereinbarung nicht zugestimmt haben, sind bereits als nicht von der Kurzarbeit betroffen anzusehen (vgl. BAG, Urt. v. 09.09.1971, 3 AZR 261/70).

Auch Schwangere, die nicht von der Kurzarbeit ausgenommen sind, haben gegebenenfalls Anspruch auf Mutterschaftsleistungen (und daher keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld). Das ist auch der Fall, wenn ihr Betriebsteil in Kurzarbeit ist.

Frauen im Beschäftigungsverbot erhalten während der Kurzarbeit weiterhin **Mutterschutzlohn**. Frauen, die sich in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung gemäß § 3 MuSchG befinden, sind durch die Krankenkasse **Mutterschaftsgeld** (§ 19 MuSchG) und durch den Arbeitgeber der **Arbeitgeberzuschuss** (§ 20 MuSchG) zu zahlen. Dies gilt ebenso für stillende Frauen, die einem Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen unterliegen. Damit liegt für diese Personengruppe kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall nach §§ 95 ff. SGB III vor. Ein solcher Entgeltausfall ist jedoch unter anderem Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld.

Für die Höhe der Ansprüche sieht das MuSchG in § 21 besondere Regeln vor. Nach § 21 Abs. 4 MuSchG werden bei der Berechnung des Bemessungsentgelts dauerhafte Änderungen des Entgelts berücksichtigt. Entgeltverminderungen aufgrund von Kurzarbeit zählen jedoch nicht dazu und werden – in Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 21 Abs. 2 Ziff. 2 MuSchG – nicht berücksichtigt.

Wie erhalte ich den erhöhten Leistungssatz für das Kurzarbeitergeld, wenn mein Kind nicht in den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen eingetragen ist?

Auch **Beschäftigte in der Lohnsteuerklasse V oder VI** sowie **Beschäftigte, die ein Kind mit Wohnsitz im Ausland** haben, können einen erhöhten Leistungssatz beim Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu müssen sie normalerweise entsprechende Nachweise bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Beschäftigten erhalten dann eine Bescheinigung, die sie bei ihrem Arbeitgeber vorlegen.

Aufgrund der Corona-Krise gilt **befristet bis zum 31.12.2022**: Die Nachweise werden von den betroffenen Beschäftigten **direkt beim Arbeitgeber vorgelegt**. Eine Bescheinigung von der Agentur für Arbeit ist in diesem Zeitraum nicht notwendig und wird auch nicht ausgestellt.

Für eine spätere Prüfung (insbesondere für die Abschlussprüfung) **muss der Betrieb folgende Nachweise aufbewahren**:

- Für Beschäftigte in der **Lohnsteuerklasse V**:
 - Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder
 - Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte

- Für Beschäftigte in der **Lohnsteuerklasse VI**:
 - Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten
- Für **Beschäftigte, die ein Kind mit Wohnsitz im Ausland haben**:
 - Bescheinigung des Finanzamtes, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird
- Im Ausnahmefall, wenn diese **Unterlagen nicht vorhanden** sind:
 - Unterlagen über die Zahlung von Kindergeld

01.07.2022 | Presseinfo Nr. 32

Bis zum 30. September 2022 ist es weiterhin ausreichend, wenn in Betrieben mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent haben. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Diese Zugangserleichterungen umfassen auch Betriebe, die ab dem 1. Juli 2022 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit anzeigen müssen.

Unverändert bleibt: Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis maximal Juli 2023 zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden wird, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt.

Einige pandemiebedingte Sonderregelungen laufen aus

Einige der Sonderregeln sind zum 30. Juni 2022 ausgelaufen. Ab dem 01. Juli 2022 gelten wieder folgende Regelungen. Die Beschäftigten erhalten 60 Prozent des entfallenen Netto-Entgelts (Beschäftigte mit Kindern 67 Prozent) als Kurzarbeitergeld. Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich bis zu 12 Monate bezogen werden. Der Zuverdienst aus einem seit Beginn der Kurzarbeit neu aufgenommenen Minijob wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Betreff	Zuletzt befristet bis zum 30. Juni 2022	Ab dem 01. Juli 2022
Bezugsdauer	Bis zu 28 Monate, längstens bis 30. Juni 2022.	Bis zu 12 Monate
Bezugshöhe	<p>Ab dem 4. Bezugsmonat: 70/77* Prozent des entfallenen Netto-Entgelts bei Lohnausfall von mindestens 50 Prozent</p> <p>Ab dem 7. Bezugsmonat: 80/87* Prozent des entfallenen Netto-Entgelts bei Lohnausfall von mindestens 50 Prozent</p> <p>*Beschäftigte mit mind.1 Kind</p>	<p>60/67* Prozent des entfallenen Netto-Entgelts</p> <p>*Beschäftigte mit mind.1 Kind</p>



8. Gesetz zur Änderung des 4. Buches Sozialgesetzbuch

Sonderregelung für die coronabedingten Abschlussprüfungen
beim Kurzarbeitergeld:

8. SGB IV-ÄndG



1

betroffen: alle Anträge auf Kurzarbeit von >> März 2020 - Juni 2022
>> ab Januar 2023

2

Falls: Gesamtauszahlungsbetrag + AGA-SV < 10.000 €
dann keine Abschlussprüfung erforderlich

3

Gilt jedoch nicht für bereits laufende oder abgeschlossene Prüfungen

Der TK - Firmenkunden- service

Stand: April 2023

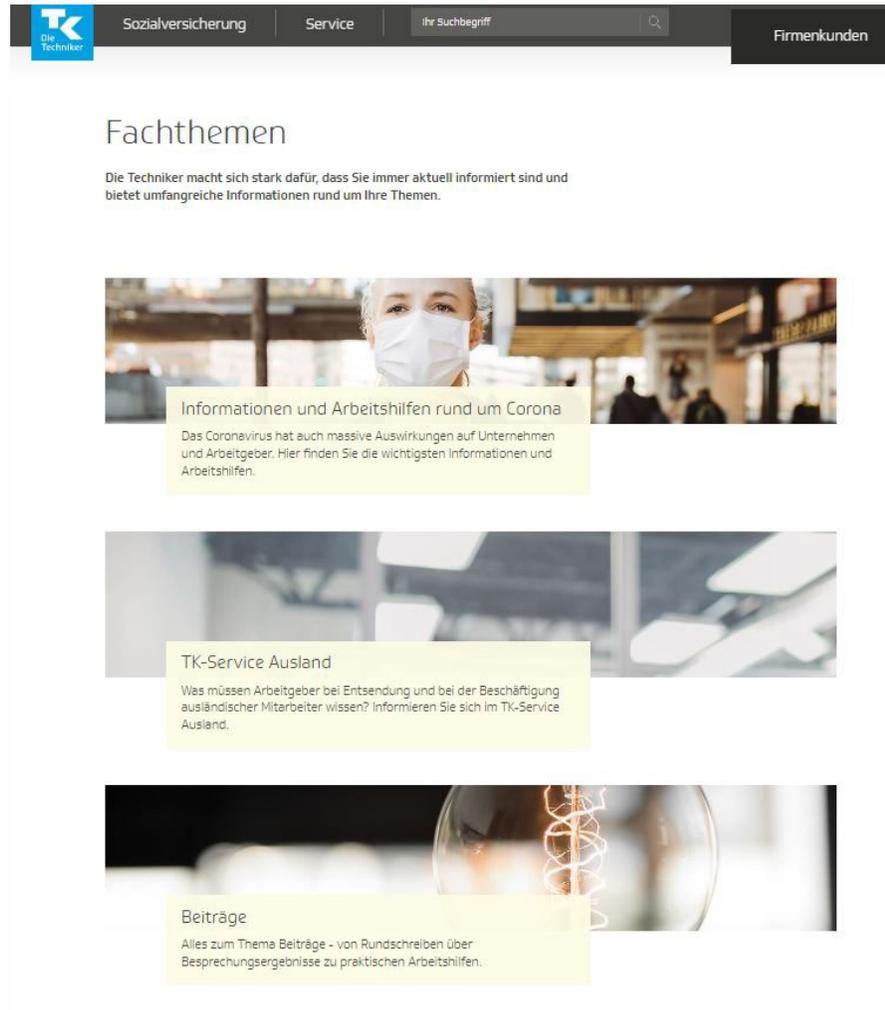


Firmenkundenportal
Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Wonach suchen Sie?

Ihr Suchbegriff

Auf einen Blick thematisch gebündelte Informationen



Sozialversicherung Service Ihr Suchbegriff Firmenkunden

Fachthemen

Die Techniker macht sich stark dafür, dass Sie immer aktuell informiert sind und bietet umfangreiche Informationen rund um Ihre Themen.

- 

Informationen und Arbeitshilfen rund um Corona
Das Coronavirus hat auch massive Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitgeber. Hier finden Sie die wichtigsten Informationen und Arbeitshilfen.
- 

TK-Service Ausland
Was müssen Arbeitgeber bei Entsendung und bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter wissen? Informieren Sie sich im TK-Service Ausland.
- 

Beiträge
Alles zum Thema Beiträge - von Rundschreiben über Besprechungsergebnisse zu praktischen Arbeitshilfen.

Suchfunktion schneller finden und einfacher nutzen



Wonach suchen Sie?

Ihr Suchbegriff

Die häufigsten Fragen

- Wie erteile ich ein Lastschriftmandat? >
- Wo finde ich einen Gehaltsrechner, mit dem ich alle Lohnabzüge berechnen kann? >
- Wie hoch sind die Umlagesätze U1 und U2? >
- Wo finde ich den Beitragssatz der TK für 2023? >
- Wie können Arbeitgeber eine Unbedenklichkeitsbescheinigung anfordern? >
- Wie erhalte ich Mitgliedsbescheinigungen für meine Mitarbeiter? >



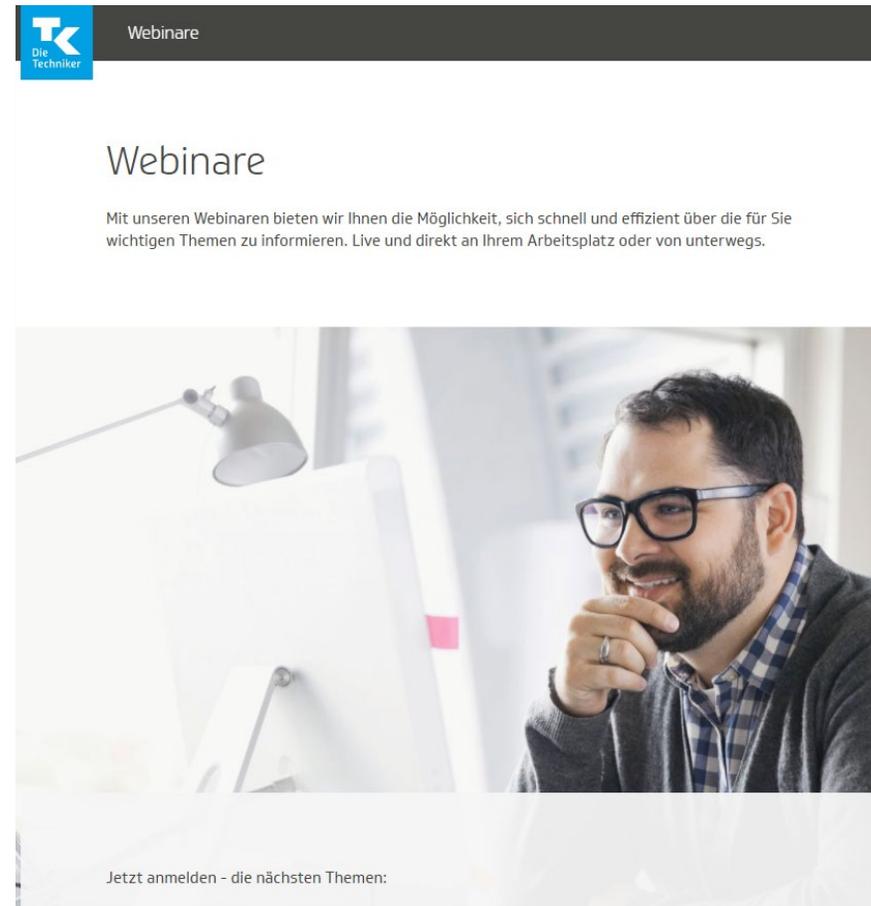
- Welche Voraussetzungen gelten für eine Entsendung? >
- Müssen Arbeitgeber jede Entsendung melden? >
- Was versteht man unter Arbeitnehmer-Freizügigkeit? >
- Handelt es sich um eine Entsendung, wenn ein Mitarbeiter extra für die Entsendung eingestellt wird? >
- Wie lange darf eine Entsendung maximal dauern, damit weiter deutsches Recht gilt? >
- Verlängert sich der Entsendezeitraum, wenn der Auslandseinsatz unterbrochen wird? >
- Entsendungen in Corona-Zeiten: Was gilt für die Sozialversicherung bei Abbruch, Unterbrechung oder Verschiebung? >
- Kann man den geplanten Entsendezeitraum verschieben, wenn bereits eine A1-Bescheinigung für einen bestimmten Zeitraum vorliegt? >

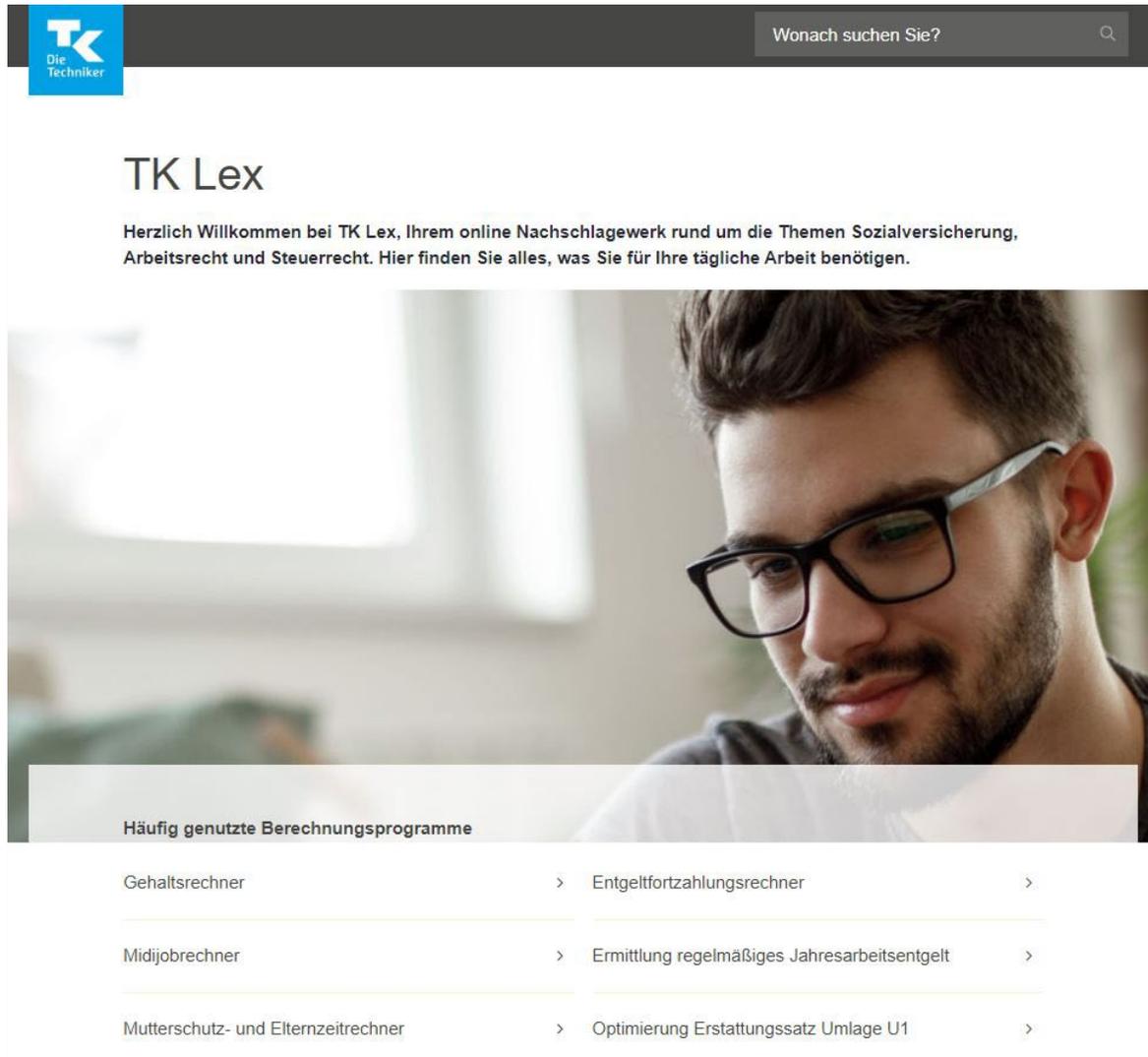
Hilfreiche Antworten
finden Sie in unseren FAQs

Umfassend informiert
zum Beitrags- und Versicherungsrecht sowie Meldewesen
Suchnummer 2031620



Webinartermine und die Mediathek
zu allen Webinaren finden Sie unter **webinare.tk.de**





TK
Die
Techniker

Wonach suchen Sie?

TK Lex

Herzlich Willkommen bei TK Lex, Ihrem online Nachschlagewerk rund um die Themen Sozialversicherung, Arbeitsrecht und Steuerrecht. Hier finden Sie alles, was Sie für Ihre tägliche Arbeit benötigen.



Häufig genutzte Berechnungsprogramme

Gehaltsrechner	>	Entgeltfortzahlungsrechner	>
Midijobrechner	>	Ermittlung regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	>
Mutterschutz- und Elternzeitrechner	>	Optimierung Erstattungssatz Umlage U1	>

Das Nachschlagewerk
rund um die Sozialversicherung,
Arbeits- und Steuerrecht sowie vielen
praktischen Berechnungsprogrammen
tk-lex.tk.de

[Fachthemen](#)

Newsletter bestellen

Mit unseren Newslettern sind Sie immer aktuell informiert. Jetzt abonnieren!



Auslands-Newsletter

Newsletter Ausland >

Firmenkunden-Newsletter

Newsletter Firmen-
kunden >

Unser Firmenkundennewsletter informiert Sie regelmäßig über Themen rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten.

Unser Auslandsnewsletter informiert Sie regelmäßig über wichtiges rund um das Thema Ausland.

**Jetzt abonnieren -
Suchnummer 2032116**



Mit unseren Erklärfilmen
erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
Suchnummer 2142904

In Endlich verständlich
erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
Suchnummer 2066528





firmenkunden.tk.de

Weitere Webinartermine finden Sie mit der Suchnummer 2032060



Zahlen, Daten, Termine

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten.



Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright: Techniker Krankenkasse, MB.SBP, Armin Michehl



Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2032060

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2138524

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116