

Informationen für unsere Mandanten zum „Corona-Kurzarbeitergeld (C-KUG)“

1 Voraussetzungen für die Gewährung von C-KUG:

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall,
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen,
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen beim Arbeitnehmer und
- rechtzeitige Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit.

1.1 Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Nach § 96 SGB III liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend,
- unvermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat **mindestens 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende) **von einem Entgeltausfall** von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 % des monatlichen Bruttoentgelts betragen (**10 % = Sonderregelung C-KUG**).

1.1.1 Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbare Ereignisse

Nicht alle wirtschaftlichen Gründe für einen Arbeitsausfall führen zu einem Leistungsanspruch, denn das KUG soll den Arbeitgeber nicht von allen wirtschaftlichen Risiken entlasten. Vielmehr kommen nur solche allgemeinen Ursachen des Entgeltausfalls in Betracht, die von außen auf den Betrieb einwirken und auf deren Eintritt der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. Das KUG soll keine Versicherung gegen das allgemeine Betriebsrisiko darstellen und auch nicht dazu dienen, wirtschaftlich auf Dauer nicht lebensfähige Betriebe am Markt zu erhalten. Dementsprechend fallen etwa Unglücksfälle, Unfälle und andere unabwendbare Ereignisse nicht unter den Begriff der wirtschaftlichen Ursache.

Hierher gehört auch der Fall eines aufgrund oder infolge einer Pandemie (z. B. des Coronavirus) oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretenen Arbeitsausfalls. Denn dieser beruht i. d. R. auf einem unabwendbaren Ereignis im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III. Ein Ausgleich des Arbeitsausfalls mithilfe von Kurzarbeitergeld wird daher in diesen Fällen grundsätzlich möglich sein. Ein Bezug von KUG ist in diesen Fällen auch dann möglich, wenn nur einzelne Bereiche im Betrieb von einem etwaigen Infektionsrisiko betroffen sind und damit Arbeitsausfälle erleiden.

1.1.2 Vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls

KUG wird nur gewährt, wenn der Arbeitsausfall voraussichtlich nur "vorübergehend" ist.

Vorübergehend ist der Arbeitsausfall, wenn nach den Umständen des Einzelfalles mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit voraussehbar ist, dass binnen absehbarer Zeit zur Vollarbeit zurückgekehrt wird.

Welcher Zeitraum noch als vorübergehend angesehen werden kann, ist nicht im Gesetz nicht definiert. Anhaltspunkte hierfür bietet jedoch § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III. **Hiernach wird das KUG für die Dauer von 12 Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet.** Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitsausfall insoweit die Bezugsdauer gem. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III nicht deutlich überschreiten darf.

Das Bundesministerium für Arbeit (BMAS) ist nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 n. F. SGB III bei außergewöhnlichen Verhältnissen des gesamten Arbeitsmarktes ermächtigt, die Bezugsdauer für KUG über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus bis zur Dauer von 24 Monaten zu verlängern. **Inwieweit hiervon beim C-KUG Gebrauch gemacht wird, steht nach unseren Recherchen noch nicht fest.**

Der Unternehmer muss glaubhaft machen, dass binnen absehbarer Zeit zur Vollarbeit zurückgekehrt wird, so dass Entlassungen vermeidbar erscheinen. Als Indizien hierfür kommen z. B. in Aussicht stehende oder bereits für einen späteren Zeitraum abgeschlossene Aufträge in Betracht oder der in absehbarer Zeit bevorstehende Abschluss von Anpassungsmaßnahmen an neue Entwicklungen. Außerdem muss die finanzielle Lage des Unternehmens nach Liquidität und Ertragskraft so beschaffen sein, dass der Kurzarbeitszeitraum wirtschaftlich überbrückt werden kann.

Trifft der Arbeitgeber während des Bezugszeitraums von KUG die Entscheidung, den Betrieb endgültig oder auf nicht absehbare Zeit zu schließen, ist die Prognose widerlegt; die Agentur für Arbeit ist zur weiteren Leistung von KUG nicht mehr berechtigt.

1.1.3 Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Kurzarbeit kommt nur in Betracht, wenn nicht andere, im Einzelfall wirtschaftlich weniger schwerwiegende Entscheidungsalternativen zur Verfügung stehen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmern zuzumuten sind. Folgende Maßnahmen sind daher im Vorfeld zu prüfen:

Personalmaßnahmen:

- Versetzung von Arbeitnehmern in andere voll arbeitende Abteilungen
- Anordnung von Fortbildungsmaßnahmen
- Betriebsurlaub
- Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen;
- Auflösung von Arbeitszeitguthaben
- Einstellungsstopp
- Nichtverlängerung von Zeitverträgen
- Abbau von Leiharbeit.

Produktionsorientierte Maßnahmen:

- Rücknahme von Fremd-/Zulieferaufträgen
- Produktion auf Lager
- Vorziehen von Umstellungs-, Reparatur- oder Instandhaltungsarbeiten

Vorrangige Urlaubsgewährung:

Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III hat auch die Gewährung von Urlaub Vorrang zur Vermeidung von Kurzarbeit, **soweit dies arbeitsrechtlich zulässig ist.**

Ein Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn z. B. im Urlaubsplan noch nicht festgelegter Urlaub auf einen Zeitraum verlegt werden kann, in dem Arbeitsausfall zu erwarten ist. Ein Arbeitsausfall gegen Ende eines Jahrs oder im ersten Quartal eines Jahres ist auch dadurch vermeidbar, dass der Arbeitgeber bestehende bzw. übertragene Resturlaubsansprüche auf diesen Zeitraum festlegt, wobei er vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen muss.

Für das C-KUG bedeutet das konkret:

Urlaub, der bereits beantragt und genehmigt wurde, ist zu gewähren bzw. muss genommen werden. Auch wenn die geplante Urlaubsreise abgesagt wurde. Resturlaub aus dem Jahr 2019 muss vorrangig noch eingebracht werden.

Urlaub aus 2020 muss nicht zwingend komplett genommen werden, wenn die Arbeitnehmer dies nicht wollen.

Auflösung von Arbeitszeitguthaben:

Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III ist ein Arbeitsausfall vermeidbar, der durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. **Das bedeutet, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit Arbeitszeitguthaben grundsätzlich aufzulösen sind und zum Ausgleich der Arbeitsausfälle eingesetzt werden müssen, bevor – für weitere Arbeitsausfälle – KUG beantragt werden kann.** Das Gesetz verlangt jedoch nicht, dass neue Arbeitszeitvereinbarungen eingeführt oder bestehende geändert werden, sondern nur, dass ggf. bestehende Vereinbarungen angewandt und ausgeschöpft werden.

Die Auflösung von Arbeitszeitguthaben kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden:

1. Guthaben bis zu 50 Stunden, die vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt sind,
2. nach dem "Flexi II-Gesetz" gebildete Wertguthaben, (Langzeitpflege, längerfristige Kinderbetreuung, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen oder Freistellungen, um vor einer Altersrente vorgezogen das aktive Erwerbsleben zu beenden),
3. Guthaben, die zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-KUG angespart worden sind, soweit sie 150 Stunden nicht übersteigen,
- 4. Guthaben, soweit sie 10 % der Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigen,**
5. Guthaben, soweit sie länger als ein Jahr unverändert bestanden haben.

In der Praxis dürfte der Fall der Nr. 4 am häufigsten anzutreffen sein: besteht ein Arbeitszeitguthaben von mehr als 10 % der Jahresarbeitszeit, **muss dies nur bis zur Höhe von 10 % aufgelöst werden**, ein darüber hinaus gehender Arbeitsausfall gilt als unvermeidbar und steht der Gewährung von KUG nicht entgegen.

1.1.4 Mindestumfang des Arbeitsausfalls

Der Arbeitsausfall ist weiter nur dann erheblich, wenn der durch ihn verursachte Entgeltausfall von einigem Gewicht ist. Ein erheblicher Arbeitsausfall besteht nach § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III, wenn im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel (**bei C-KUG 10 %!**) der in dem Betrieb oder der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer – ohne Auszubildende - mehr als 10 % Bruttoentgelt ausfällt.

Arbeitsausfälle, die diese Mindestanforderungen nicht erfüllen, können nicht durch KUG ausgeglichen werden (Erheblichkeitsschwelle). Nach der Konzeption des Gesetzes sind diese Ausfälle durch innerbetriebliche Maßnahmen aufzufangen.

Die Berechnung, ob für mindestens 10 % der Arbeitnehmer mehr als 10 % des Bruttoentgeltes ausfallen, kann unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl im **gesamten Betrieb** erfüllt sein **oder** aber auch **nur** bezogen auf eine **Betriebsabteilung**. Es genügt daher, wenn für ein Drittel der in der betroffenen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 10 % Bruttoentgelt ausfällt.

Eine Betriebsabteilung ist ein räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzter Betriebsteil, der mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck erfüllt, der auch ein Hilfszweck sein kann, z. B. eine Kartonagenabteilung in der Zigarettenindustrie. Eine räumliche Trennung der Betriebsabteilung vom übrigen Betrieb ist nicht erforderlich, solange eine relativ dauerhafte personelle Abgrenzbarkeit vorliegt.

Baustellen und Montageplätze sind wegen ihres vorübergehenden Charakters i. d. R. keine Betriebsabteilungen. Doch sind auch hier Ausnahmen möglich, z. B. bei langjährigen Großprojekten, die für ihre Dauer eine örtliche Ansiedlung von Betriebsteilen erfordern.

Ist der Schwellenwert bei einem Drittel der Beschäftigten erreicht, so kann das KUG an den Rest der kurzarbeitenden Beschäftigten gezahlt werden, auch wenn sie einen Entgeltverlust von weniger als 1/10 haben.

Bei der **Berechnung** der Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebs bzw. einer Betriebsabteilung sind **Arbeiter, Angestellte, AT- und leitende Angestellte** ebenso mitzurechnen wie **im Urlaub befindliche Arbeitnehmer, arbeitsunfähig Erkrankte und Mütter in Mutterschutz**. Außer Betracht bleiben Auszubildende (§ 96 Abs. 1 Satz 2 SGB III) sowie Arbeitnehmer, die sich in einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme in Vollzeit befinden und Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld beziehen. Ferner sind die Arbeitnehmer nicht mitzuzählen, deren Arbeitsverhältnis ruht; dazu zählen insbesondere Arbeitnehmer in Elternzeit, soweit diese nicht Teilzeitarbeit leisten. Heimarbeiter sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

Der Entgeltausfall muss bei den betroffenen Arbeitnehmern im jeweiligen Anspruchszeitraum **mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts** betragen. Als Anspruchszeitraum ist der jeweilige Kalendermonat festgelegt. Dieser beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, innerhalb dessen der Arbeitsausfall eintritt.

Um die Entgeltminderung feststellen zu können, ist ein Vergleich des tatsächlich erzielten Bruttoentgelts (Ist-Entgelt) mit dem ansonsten zustehenden Bruttoentgelt (Soll-Entgelt) vorzunehmen. Ist die Differenz größer als 10 %, so zählt dieser Arbeitnehmer bei der Berechnung des maßgeblichen Personenkreises von 10 % der betroffenen Arbeitnehmer mit.

1.2 Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von KUG sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, § 97 Satz 1 SGB III. Nicht erforderlich ist, dass "regelmäßig" mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird; auch Arbeitnehmer, die lediglich über einen kurzen Zeitraum beschäftigt werden, können damit Anspruch auf KUG haben.

1.3 Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen beim Arbeitnehmer

Nach § 98 Abs. 1 SGB III können Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf KUG haben, wenn

- sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine **versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen** oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen und
- das Arbeitsverhältnis **nicht gekündigt oder** durch Aufhebungsvertrag **aufgelöst ist** und
- der Arbeitnehmer **nicht vom KUG-Bezug ausgeschlossen ist**.

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Versicherungspflichtig sind in erster Linie Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Dazu gehören auch Arbeitnehmer in Altersteilzeit, wobei sich ein Arbeitsausfall bei verblockter Altersteilzeit nur auf Arbeitnehmer, die sich noch in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden, auswirken kann.

Ungekündigtes Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt sein. Der Gesetzgeber stellt auf den **Zugang der Kündigung** ab, nicht auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung infolge der regelmäßig einzuhaltenden Kündigungsfrist. Die Bezugsberechtigung für KUG endet daher bereits mit dem Zugang einer Kündigung. **Gleiches gilt im Falle eines Aufhebungsvertrags**. Hat der Arbeitnehmer gegen eine arbeitgeberseitige Kündigung Kündigungsschutzklage eingelegt und den Prozess gewonnen, gilt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis als nicht unterbrochen; der Arbeitnehmer kann dann fortlaufenden Anspruch auf KUG haben.

Während der **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall bleibt **ein Anspruch auf KUG** bestehen. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltfortzahlung ausschließlich aufgrund des Arbeitsausfalls nicht gezahlt wird. Während des Bezuges von **Krankengeld** besteht **kein Anspruch auf KUG**.

Ausgeschlossen ist der Bezug von KUG für Arbeitnehmer während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird.

Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf KUG während der Zeit, in der Arbeitnehmer Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften für erfolgte Organspenden o.ä. beziehen.

1.4 Agentur für Arbeit – Anzeige über Arbeitsausfall

Die Gewährung von KUG erfolgt nur auf schriftliche Anzeige der geplanten Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat:

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>

Anzeigeberechtigt sind sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat (§ 99 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Hierbei ist zweckmäßigerweise das von der Bundesagentur für Arbeit (BA) herausgegebene und bei den örtlichen Arbeitsagenturen erhältliche Formblatt "Anzeige über Arbeitsausfall" zu verwenden.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Die Anzeige über den Arbeitsausfall kann auch Online erfolgen. Sollten Sie bereits Zugangsdaten haben (z.B. für Stellenanzeigen zu schalten o.ä.) sind diese dazu geeignet, die Anzeige online zu stellen.

Sofern Sie bisher noch keine Zugangsdaten haben, können Sie bei **Frau Scholl** (das ist die für unsere Kanzlei zuständige Betreuerin bei der Arbeitsagentur) **unter 06781 – 5073115** anrufen und sich Ihre Zugangsdaten für Ihre Firma telefonisch durchgeben lassen. **Sie brauchen hierzu lediglich Ihre Betriebsnummer bei der Arbeitsagentur!**

Den Zugang zur Onlineanmeldung finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Die Stellungnahme des evtl. vorhandenen Betriebsrats ist beizufügen (§ 99 Abs. 1 Satz 3 SGB III). **Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, sollten Sie mit Ihren Arbeitnehmern eine entsprechende Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit schließen. Diese sollten Sie unbedingt bei der Onlineanmeldung hochladen bzw. mit der Post mitschicken. Wir haben schon Hinweise darauf bekommen, dass vollständige Anträge bevorzugt bearbeitet werden 😊!**

Die Agentur für Arbeit hat über den Antrag "unverzüglich" zu entscheiden (§ 99 Abs. 3 SGB III). Genaue Fristen sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

1.5 Höhe des KUG

Das KUG beträgt gemäß § 105 SGB III

- **67 %** für Arbeitnehmer, die mind. 1 Kinderfreibetrag beanspruchen können
- **60 %** für die übrigen Arbeitnehmer

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

Berechnung der Höhe

Der Arbeitgeber hat das KUG kostenlos selbst zu errechnen und an seine Mitarbeiter auszuzahlen.

Für die Beantragung des KUG sind grundsätzlich die amtlichen Vordrucke zu verwenden, die von der BA zur Verfügung gestellt werden und auch über das Internet in einem beschreibbaren Format abrufbar sind. Sie sind in einfacher Ausfertigung bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

Der Antrag ist für den jeweiligen Anspruchszeitraum innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten zu stellen.

Zur Ermittlung der Höhe des KUG stellt die BA die "**Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds (KUG)**" zur Verfügung.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Aus dieser Tabelle können bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (67 % oder 60 %) und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden (sog. rechnerische Leistungssätze). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende KUG dar.

Der Antrag auf das C-KUG wird mit der Lohnabrechnung erstellt und unterschriftsreif durch uns zur Verfügung gestellt. Wir benötigen von Ihnen lediglich den Bewilligungsbescheid des C-KUG's von der Arbeitsagentur sowie die Informationen über den Arbeitsausfall im Rahmen der Angaben zur Lohnabrechnung.

Die Agentur für Arbeit kann zur Prüfung der Angaben Einsicht in die Betriebsunterlagen nehmen oder Betriebsprüfungen durchführen. Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich unzutreffenden Angaben ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Verstöße gegen Mitwirkungs- und Duldungspflichten können darüber hinaus nach §§ 319, 404 SGB III als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden.

2 Leistungsbeginn

Nach § 99 Abs. 2 Satz 1 SGB III wird KUG **frühestens von dem Kalendermonat** an geleistet, in dem die **Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist**. Beruht der Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, gilt die Anzeige für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich erstattet worden ist, § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB III.

Das von der Bundesregierung letzte Woche Freitag verabschiedete Gesetz regelt eine rückwirkende Gültigkeit für die Bestimmungen des C-KUG's ab 01.03.2020!

Sofern Sie daher die Ausfälle im März nicht durch Urlaub oder Überstunden kompensieren können, sollten Sie die Anzeige über den Arbeitsausfall unbedingt noch diese Woche stellen und bei der Arbeitsagentur einreichen (ggf. vorab per Fax) um die Frist für März noch zu wahren!

3 Bezugsfrist

Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate.

Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb KUG gezahlt wird, und gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Eine Verlängerung bis 24 Monate ist möglich.

Wird innerhalb der Bezugsfrist für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat KUG nicht geleistet, verlängert sich die Bezugsfrist gemäß § 104 Abs. 2 SGB III um diesen Zeitraum.

Sind seit dem letzten Kalendermonat, für den KUG geleistet worden ist, 3 Monate vergangen und liegen die Anspruchsvoraussetzungen erneut vor, beginnt gemäß § 104 Abs. 3 SGB III eine neue Bezugsfrist. **In diesen Fällen ist jedoch erneut eine Anzeige über Arbeitsausfall zu erstatten.**

4 Praktische Durchführung

Zum Abschluss nun noch ein paar Hinweise zur praktischen Durchführung:

4.1 Tätigkeiten durch Sie als Arbeitgeber

- Prüfung, ob etwaige Tarifverträge bestehen und falls ja, ob diese Regelungen zur Einführung von Kurzarbeitergeld beinhalten.
- Prüfung Ihrer vorhandenen Arbeitsverträge, ob diese Regelungen zur Einführung von Kurzarbeitergeld beinhalten.
- Falls im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag keine Regelungen getroffen wurden und – was i.d.R. der Fall sein wird – kein Betriebsrat besteht, **unbedingt eine Vereinbarung mit Ihren Mitarbeitern zu treffen, in welcher Sie diese über die Absicht Kurzarbeit einzuführen unterrichten und ggf. auf Konsequenzen Hinweisen, wenn diese nicht in Anspruch genommen würde.**

Sie können entweder einzelne Vereinbarungen treffen oder sich ein Formblatt entwerfen. Ein Muster von der Arbeitsagentur Nürnberg aus dem Internet haben wir Ihnen als Vorlage einmal beigefügt:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/nuernberg/content/1533735439727>

- Anzeige über Arbeitsausfall gem. Formblatt oder Online (s. Punkt 1.4 – Seite 6). **Wenn Sie uns eine E-Mail mit Ihren Zugangsdaten senden, übernehmen wir die Anzeige über den Arbeitsausfall gerne online für Sie! Sobald die Entscheidung der Arbeitsagentur bei Ihnen vorliegt, bitte umgehend uns ebenfalls zur Verfügung stellen!**
- Mitteilung im Rahmen der Angaben für die Lohnabrechnung, welche Personen in welchem Umfang gearbeitet haben und für welche Zeiträume, Stunden o.ä. C-KUG beantragt werden soll.

4.2 Tätigkeiten durch uns im Rahmen der Lohnabrechnung

Aufgrund Ihrer Angaben erhalten die Mitarbeiter dann mit Ihrer Lohnabrechnung die entsprechende Berechnung des C-KUG's. Die Anträge auf Erstattung werden unterschriftsreif mit der Lohnabrechnung erstellt und an Sie übermittelt.

Die DATEV kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht sagen, wann die coronaspezifischen Anpassungen in die Software eingearbeitet sind, so dass die Abrechnung des KUG im März – sofern wir die Abrechnung in der 12. KW erledigen – voraussichtlich noch nicht korrekt sein wird. Sobald die Anträge korrekt sind, erhalten Sie von uns dann entsprechende Mitteilung!