

FAQ zum Webinar „Prüfung der Kurzarbeit durch die Arbeitsagentur“

1. **Wieviel Vorlaufzeit hat man in der Regel vor einer Prüfung? Das heißt, wie sind Ihre Erfahrungswerte zur Ankündigungsfrist? Ich frage deshalb, weil ich komplett allein in der Entgeltabrechnung bin und somit einen gewissen Vorlauf benötige.**
Dies ist von Arbeitsagentur zu Arbeitsagentur unterschiedlich. Aus meiner bisherigen Erfahrung sind es mind. 6 Wochen Vorlaufzeit. Sie können einen bereits angekündigten Termin aber immer in Absprache mit Ihrer Arbeitsagentur verschieben.
2. **Folie 15: Sind "Gekündigte Arbeitnehmer" auch Arbeitnehmer, die selbst gekündigt haben oder fallen darunter ausschließlich Arbeitnehmer, denen vom Arbeitgeber gekündigt wurde?**
Hierunter fallen keine Arbeitnehmer, die selbst gekündigt haben.
3. **Bezieht sich die Änderung bei falsch gezahltem Kurzarbeitergeld nur darauf, wenn man eine falsche Gruppe mit abgerechnet hat (10% nicht erreicht hat). Oder auch wenn die KUG-Liste zu spät eingereicht wurde und die KUG Leistung abgelehnt wurde? Hier wollen wir nun eine 41c Meldung beim Finanzamt einreichen. Muss hier auch eine Meldung bei der SV vorgenommen werden? (KUG 2021). Muss dieser Fehler auch auf dem Portal der Kurzarbeit gemeldet werden?**
Diese Situation ist sehr unternehmensspezifisch – bitte stimmen Sie dies konkret mit Ihrer Arbeitsagentur ab.
4. **Darf ich als Arbeitgeber den Lohnschein meiner Arbeitnehmer aus deren Nebentätigkeit anfordern, um einen Beweis zu haben?**
Grundsätzlich nein – der Arbeitnehmer muss jedoch in geeigneter Form seine Nebentätigkeit mit Beginn und Höhe des Entgelts mitteilen. Dies muss auch dokumentiert werden.
5. **Wir hatten jetzt Diskussionen mit unserer Krankenkasse, weil man trotz entsprechendem Bescheid der Arbeitsagentur und gültiger Betriebsvereinbarung zum Beginn der Kurzarbeit "Krank vor KUG" bei mehreren Mitarbeitern nicht zahlen wollte, obwohl diese Mitarbeiter bereits VOR Beginn der Kurzarbeit erkrankt waren.**
Da liegen Sie mit Ihrer Einschätzung komplett richtig. Entscheidend ist der Beginn der Erkrankung (vor oder während KUG).
6. **Wir haben jetzt gerade einen aktuellen Fall, dass ein Mitarbeiter den bereits geplanten und genehmigten Urlaub (1 Woche) verschieben möchte. Das ist doch nicht zulässig?!**
Grundsätzlich ja, falls dies im „berechtigten Interesse“ des Arbeitnehmers liegt. Hier sollte eine passende Argumentation werden (i.d.R. wird dies im überwiegenden Fall von der Arbeitsagentur auch so gesehen).
7. **Werden auch die Einverständniserklärungen zum KUG nachgeprüft? Also, ob die Mitarbeiter und sie unterschrieben haben?**
Falls dies Prüfungsumfang ist – ja.
8. **Können Mitarbeiter auf Urlaubstage und Zeitkonten verzichten?**
Bezogen auf das KUG kann grundsätzlich nicht auf Urlaubstage und Zeitkonten verzichtet werden. Die Arbeitsagentur könnte hier vermuten, dass damit „KUG erzwungen“ statt vermieden werden sollte.
9. **Muss es eine vorab Personaleinsatzplanung geben oder reicht es aus, die tatsächlich angefallene Kurzarbeit zu betrachten? Muss also feststehen, wann Mitarbeiter theoretisch auf der Arbeit oder auch nicht auf der Arbeit hätten erscheinen müssen?**
In der betrieblichen Praxis ist eine realistische Personalplanung im Vorfeld wenig praxisnah. Deshalb sind grundsätzlich die tatsächlich angefallenen Kurzarbeitszeiten zu betrachten.

- 10. Wenn ein Mitarbeiter während Kurzarbeit selbst kündigt, verliert er den Anspruch auf KUG, aber schnippt er dann gleichzeitig wieder auf Vollzeit, oder darf man ihn auf reduzierter Arbeitszeit (z. B. 50%) dann bis zum Austritt weiter beschäftigen?**

Bei dieser sehr speziellen Frage empfehle ich Ihnen, hier konkret Kontakt mit der Arbeitsagentur aufzunehmen.

- 11. Musste bestehendes Arbeitszeitguthaben von Anfang an abgebaut werden, also vor Beginn der Kurzarbeit? Unsere Mandantin ist der Meinung, dass das rückwirkend geändert wurde – von der Agentur für Arbeit.**

Das bestehende AZ-Guthaben muss spätestens bis zum letzten Tag des Kurzarbeitszeitraums (Monat) abgebaut sein (mind. ½ Stunden weniger als am letzten Tag des Vormonats).

- 12. Wie verhält es sich, wenn man wegen KUG Urlaubstage gekürzt hat? Das heißt z. B. für einen vollen Monat KUG hat der AN gar keinen Urlaubsanspruch. Ist das zulässig?**

Beachten Sie bei diesem sensiblen Thema das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf zu Beginn der Pandemie (berechtigte Kürzung von Urlaubsansprüchen bei KUG=0-Thematik).