

In dieser Ausgabe

Kurzarbeit

Mit der aktuellen Gesetzesänderung werden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert. Das hat Auswirkungen auf die AVR - § 5 der Anlage 5 AVR (Kurzarbeit).

Kurzarbeitergeld zahlt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen. Vorgesehen ist es für Fälle, in denen Unternehmen einen erheblichen Arbeitsausfall haben, aus wirtschaftlichen Gründen oder durch ein unabwendbares Ereignis (zum Beispiel Überschwemmung oder derzeit Corona).

- Der **Arbeitsausfall muss unvermeidbar** sein **und** der **Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben** (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben). Das Unternehmen muss also vor der Kurzarbeit versucht haben, den Arbeitsausfall zu verhindern, etwa durch Urlaubsgewährung. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche des Mitarbeiters zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

- In absehbarer Zeit muss das Unternehmen wieder zur normalen Arbeitszeit zurückkehren.

Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.

- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt. Kurzarbeit wird generell vom Arbeitgeber beantragt.

- Der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

Die **Änderungen** beim Kurzarbeitergeld sind:

- Es reicht, wenn **10 Prozent der Mitarbeiter eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind**, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Bisher musste mindestens ein Drittel der Mitarbeiter betroffen sein.

- § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR sieht ein Drittel vor. Jetzt reichen 10 Prozent.
 - Es bleibt dabei, dass der Arbeitsausfall erheblich sein muss. Das bedeutet, dass mindestens 10 Prozent der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
 - Kurzarbeitergeld ist auch für Mitarbeiter in Zeitarbeit möglich.
 - Kurzarbeit ist möglich, **ohne dass Arbeitszeitkonten zuvor ins Minus laufen**. Die Agentur für Arbeit verzichtet bei Prüfung der Voraussetzungen auf den **Aufbau** negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.

Diese Änderungen treten rückwirkend zum 1. März in Kraft und werden auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin für den Dienstgeber ist die Agentur für Arbeit vor Ort.

Mitbestimmung MAV

Einrichtungen können Kurzarbeit nicht einfach einseitig anordnen. Die MAV hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Sie muss der Kurzarbeit per Dienstvereinbarung zustimmen. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch bei besonderer Eilbedürftigkeit, eine Ausnahme sieht das Gesetz für derartige Fälle nicht vor. In Einrichtungen ohne MAV muss der Dienstgeber die Einführung von Kurzarbeit mit allen betroffenen Mitarbeitern einzeln vereinbaren.

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine MAV vorhanden, muss diese den Angaben des Dienstgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Dabei kann sie Unterlagen anfordern, um dienstgeberseitige Angaben wie beispielsweise die Rücknahme oder Kürzung einer Refinanzierung zu prüfen. Bei voller Refinanzierung kann es zu keinem Entgeltausfall bei den Mitarbeitern kommen und damit zu keinem Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Es ersetzt grundsätzlich rund 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld rund 67 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Bei der Be-

rechnung wird nicht das „normale“ Netto aus der Lohnabrechnung verwendet sondern ein sogenanntes pauschaliertes Nettoentgelt, siehe § 106 SGB III. Die Agentur für Arbeit hält dazu eine Tabelle bereit. <https://www.arbeitsagentur.de/>

Ein Arbeitsvertrag mit einem außertariflich beschäftigten Mitarbeiter schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange der Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Umfang Arbeitszeitkürzung

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Mitarbeiter gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle Betroffenen die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen (wenn keine MAV existiert) wirksam vereinbart wird.

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen in der Einrichtung. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Kurzarbeit muss nicht für die gesamte Einrichtung eingeführt werden

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Können auch gemeinnützige Unternehmen, wie Vereine, Schulen, Kitas oder auch Kulturschaffende, wie z.B. Theater Kurzarbeitergeld erhalten?

Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende wie Theater können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Tritt im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die Mitarbeiter ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Mitarbeiter kein Kurzarbeitergeld erhalten.