

FAQ / Regelungen während der Kurzarbeit

Was ist Kurzarbeit (KuA)?

Wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses die Arbeitszeit vorübergehend verringern und Kurzarbeit anzeigen, zahlt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Hauptzweck ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden. Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Wirtschaftliche Gründe liegen beispielsweise vor, wenn (in Folge der Corona-Pandemie) Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Ein unabwendbares Ereignis liegt beispielsweise vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen (wegen der Corona-Pandemie) Betriebe geschlossen werden. Das „Schlagwort“ Corona allein ist keine Grundlage für Kurzarbeit. Die Einführung von Kurzarbeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und muss bei der Bundesagentur für Arbeit angemeldet werden.

Wie wird Kurzarbeit bzw. das Kurzarbeitergeld (KUG) beantragt?

Arbeitnehmer (AN) müssen nicht selbst aktiv werden um Kurzarbeitergeld zu erhalten. Der Arbeitgeber (AG) zeigt die Kurzarbeit bei der örtlichen Bundesagentur für Arbeit an (für uns: Nürnberg). In der Praxis entscheidet der zuständige Sachbearbeiter der örtlichen Bundesagentur für Arbeit über die Auszahlung von Kurzarbeitergeld. Er muss davon überzeugt sein, dass der Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 12 Monaten behoben werden kann. Die Bundesagentur für Arbeit prüft den vom Arbeitgeber gestellten Antrag auf Schlüssigkeit. Die Zustimmung des Betriebsrats muss der Bundesagentur für Arbeit vorliegen.

Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Kurzarbeit ist das Vorliegen eines Arbeitsausfalls von über 10 Prozent bei mind. 10% der Belegschaft. Diese Voraussetzungen müssen jeden Monat vorliegen und gegenüber der Agentur für Arbeit nachgewiesen werden.

ACHTUNG: Für die Berechnung der 10%-Quote wird die Gesamtheit der aktiven Arbeitnehmer (inkl. ANÜ, Externe und ATZ) herangezogen (Ausnahme: Azubis, Praktikanten/Bacheloranden, Duale Studenten). Diese Grundgesamtheit ist zu unterscheiden von der Anzahl der dann tatsächlich zur Kurzarbeit heranzuziehenden und kurzarbeitsgeldberechtigten Arbeitnehmer.

Weiterhin muss der Jahresurlaub der Arbeitnehmer bis auf 2 Tage verplant sein. Der Gleitzeit- oder Arbeitszeitkontostand jedes einzelnen von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmers muss sich zum Beginn der Kurzarbeit auf 0 oder negativer befinden. Eine Schwankung im Rahmen der Bandbreite des Gleitzeitkontos (+35 bis -20 Stunden) ist dabei während des Monats möglich, mit der Maßgabe bis zum Monatsende mindestens den Zeitkontostand zu „Beginn der individuellen Kurzarbeit“ oder negativer wieder hergestellt zu haben. Zudem muss der Sockel (!) des Konjunkturkontos (40 Stunden) abgebaut sein.

Wer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle Arbeitnehmer, die sich in einem ungekündigten, **aktiven** Arbeitsverhältnis befinden, unabhängig von ihrer individuellen regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ).

Nicht zur Kurzarbeit herangezogen werden können:

- Mitarbeiter in Altersteilzeit
- Auszubildende und zur Berufsausbildung Beschäftigte (duale Studenten)
- Feuerwehr / Werkschutz
- Arbeitnehmer in gekündigten Arbeitsverhältnissen oder mit abgeschlossenen Aufhebungsvertrag
- leitende Angestellte

Hinweis: Befristete Mitarbeiter und Mitarbeiter der QB können in Kurzarbeit genommen werden. **Gesetzliche Änderung:** Auch schwangere Frauen und werdende Väter können in Kurzarbeit genommen werden, da sich die Berechnung des Elterngeldes auf 100% des jeweiligen Verdienstes bezieht und es somit zu keinen finanziellen Nachteil in der Berechnung des Elterngeldes durch Kurzarbeit für den benannten Personenkreis kommt (siehe PN ab 15.05.2020 für die Zeit der Pandemie).

Wie werden Mitarbeiter in Teilzeit (TZ) zur Kurzarbeit herangezogen?

Arbeitnehmer in Teilzeit werden anteilig zur Kurzarbeit herangezogen.

Sind Kurzarbeitstage Freizeit?

Nein. An den Kurzarbeitstagen muss sich der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Verfügung halten und in der Lage sein, binnen eines Werktages die Arbeit wieder aufzunehmen, für den Fall, dass sich die Auftragslage kurzfristig wieder verbessert. Die Agentur für Arbeit kann ein anderes zumutbares befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis vermitteln.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitsgeld gezahlt?

Grundsätzlich werden durch Kurzarbeitsgeld 60% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts (allgemeiner Leistungssatz) ersetzt. Arbeitnehmer mit Kindern erhalten 67% des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts (erhöhter Leistungssatz). **Gesetzliche Änderung:** Das Kurzarbeitergeld wird für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31. Dezember 2020.

Die Ermittlung des Leistungssatzes ist abhängig von einer Unterhaltsverpflichtung des Arbeitnehmers und gilt immer für beide Ehepartner, sofern sie unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauerhaft getrennt leben. Ab einer Eintragung von 0,5 Kindern in der Steuerkarte gilt der erhöhte Leistungssatz.

Das Unternehmen zahlt Mitarbeitern mit einem hohen Entgeltverlust durch Kurzarbeit eine proportionale Aufstockung nach folgender Tabelle:

<i>Bei einem Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu</i>	<i>erfolgt eine Auszahlung auf</i>
20%	93,5%
30%	91,5%
40%	89,5%
60%	86,5%
80%	83,5%
> 80%	80,5%

des ungekürzten Nettoarbeitsentgeltes

Bei der Entgeltabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen. Die Kurzarbeit muss in den jährlichen Lohnsteuerabrechnung angegeben werden. Ggf. kann eine Steuernachzahlung erfolgen.

Für Mitarbeiter oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (6.900€) der Arbeitslosenversicherung erhalten eine Mindestabsicherung bei Kurzarbeit von 80% des Nettoentgeltes. Das betrifft außertarifliche (AT) und tarifliche Mitarbeiter.

Wie ist der Ablauf der Kurzarbeit?

Die Anzahl der monatlichen Kurzarbeitstage wird aufgrund der fehlenden Auslastung vom jeweiligen Abteilungsleiter/ Vorgesetzten bei der Personalabteilung angemeldet und dem Betriebsrat vorgelegt.

Wie ist Kurzarbeit zu planen?

Die Planung erfolgt in Vormonat. Dabei ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeit möglichst gleichmäßig verteilt wird, um die übermäßige Belastung einzelner Arbeitnehmer zu verhindern. Daher können die tatsächlichen Kurzarbeitstage auch von der individuellen tatsächlichen Auslastung des einzelnen Arbeitnehmers abweichen. Sinnvollerweise sind in der Planung Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich der Lage der Kurzarbeitstage sowie die allgemeine Abteilungsstruktur zu berücksichtigen. Wenn möglich sollen die Kurzarbeitstage vor oder nach einem Wochenende festgelegt werden. Kurzarbeit erfolgt tageweise, nicht stundenweise.

Die Kurzarbeitstage sind dem Arbeitnehmer frühzeitig mitzuteilen. Eventuelle Zähltage sind nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer zu vermerken.

Die Belegung von geplanten Kurzarbeitstagen mit einzelnen Urlaubstagen bzw. T-Zug Tagen ist zulässig.

Feiertage können nicht mit Kurzarbeit belegt werden. Hier ist reguläre Feiertagsvergütung zu zahlen.

Ein Stundenaufbau während der Kurzarbeit sollte möglichst vermieden werden. Auf die Kontenstände ist zu achten. Mehrarbeit während der Kurzarbeit grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen: 1. Notfälle nach §14 Arbeitszeitgesetz, dann Abgeltung in Freizeit. 2. Mehrarbeit ist begrenzt auf einen speziellen Mitarbeiterkreis mit bsw. spezieller Qualifikation, die nicht austauschbar ist -weder segmentintern noch werksintern (vgl. spezifische Maschinen, Produkt, Tätigkeit). Qualifikationen sind kurzfristig auch nicht bei anderen Mitarbeitern herstellbar. Ohne Mehrarbeit entsteht dem Unternehmen ein wirtschaftlicher Schaden (z.B. Kunden springen ab).

Sind geplante Kurzarbeitstage bindend?

Wenn sich die Auftragslage kurzfristig verbessert, kann die Kurzarbeit für die betroffenen Bereiche/ Arbeitnehmer auch verringert, bzw. bei Bedarf auch angehoben werden (mit einer Ankündigungsfrist von einem Arbeitstag). Eine Abweichung von der monatlichen Planung ist in begründeten Fällen möglich, führt jedoch zu sehr großem administrativem Aufwand in der Abrechnung und sollte daher möglichst vermieden werden.

Wie verhält sich die Kurzarbeit mit T-ZUG?

Die Umwandlung vom tariflichen Zusatzgeld (27,5%) in die T-ZUG-Tage ist für die Kurzarbeitsfähigkeit nicht relevant. Die Umwandlung ist freiwillig und kann vom Arbeitnehmer bis 31.05.2020 beantragt werden.

Was sind Zähltag?

Arbeitnehmer können anstatt ihres geplanten Kurzarbeitstags auch einen Zähltag nehmen. D. h. der Kurzarbeitstag wird z. B. durch einen T-ZUG-Tag, oder einzelne (auch bereits verplante) Urlaubstage getauscht und man erhält somit für diesen getauschten Tag das volle Entgelt ohne Abzüge - und kein Kurzarbeitergeld. Diese Tage werden in der Kurzarbeitsliste mit einem „Z“ für „Zähltag“ versehen und von der Bundesagentur für Arbeit bei der Prüfung der Voraussetzungen der Kurzarbeit als Arbeitsausfalltag mitgezählt. Geplanter, mehrtägiger Jahresurlaub kann hingegen nicht als Zähltag gewertet werden.

Wie ist mit den Stunden auf dem Arbeitszeitkonto zu verfahren?

Im Arbeitszeitkonto können immer 35 Stunden aufgebaut werden, da diese durch eine Freischichtwoche wieder abgebaut werden (Sägezahn). Ein Aufbau ohne gezielte Freischichtplanung ist nicht zulässig. Ausnahme: MA in ATZ können bekanntlich nicht zu Kurzarbeit herangezogen werden, daher gilt für diesen Personenkreis, dass sie ihre Minusstunden bis auf 0 aufbauen dürfen!

Zur Vorbereitung und während der Durchführung der Kurzarbeit darf der jeweilige Vorgesetzte einseitig Stundenabbau anweisen, um die Voraussetzungen für die Kurzarbeit zu erreichen (Eintrag Zähltag). Er hat dies dem Arbeitnehmer rechtzeitig anzukündigen (Maßstab: 3 Tage).

Ist eine Nebentätigkeit während der Kurzarbeit zulässig?

Während der Kurzarbeitsphase dürfen keine neuen Nebentätigkeiten ausgeübt werden. Bereits vor der Kurzarbeit bestehende, beim Arbeitgeber angemeldet Nebentätigkeiten schädigen das Kurzarbeitergeld nicht, dürfen aber nicht ausgeweitet werden. Besonderheit im Rahmen der Corona Pandemie: Durch den neuen § 421c SGB III geregelten vorübergehenden Verzicht auf die vollständige Anrechnung des Entgelts aus einer während Kurzarbeit aufgenommenen Beschäftigung auf das Kurzarbeitergeld soll ein Anreiz geschaffen werden, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie z.B. in der Landwirtschaft, aufzunehmen. Die Genehmigung unterliegt den üblichen betrieblichen Regularien! **Gesetzliche Änderung → gültig bis 31.12.20**

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Sozialversicherung aus?

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt der Arbeitnehmer vollumfänglich sozialversichert. Die Berechnung der Beiträge für die Ausfallzeit erfolgt so, als hätte der Arbeitnehmer voll gearbeitet.

Was gilt bei Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit bzw. während eines Kurzarbeitstags und wird arbeitsunfähig, erhält er während der eingeteilten Kurzarbeit keine Lohnfortzahlung, sondern Kurzarbeitergeld. Die Arbeitsunfähigkeit muss, abweichend zum regulären Arbeitsverhältnis, dem Arbeitgeber zeitnah und nicht zwingend vor Arbeitsbeginn gemeldet werden. An den Tagen, an denen er während der Arbeitsunfähigkeit nicht zur Kurzarbeit eingeteilt war, erhält er Lohnfortzahlung.

Wie berechnet sich Urlaubsgeld und andere Leistungen während der Kurzarbeit?

Für die Berechnung von Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, altersversorgungs- und vermögenswirksamen Leistungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Entgeltfortzahlung für Freischichten, Hinterbliebenenbezüge, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen und die tariflichen Jahresleistungen, das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen und Zuschläge oder Rufbereitschaftsvergütungen während der Kurzarbeitsphase gilt: Berechnungsbasis ist das tatsächliche Entgelt (Sollentgelt), dass ohne Kürzung durch Kurzarbeit erreicht worden wäre.

Was gilt bei der Rückkehr aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis / unbezahlter Freistellung während der Kurzarbeit?

Keht der Arbeitnehmer innerhalb eines laufenden Monats aus Elternzeit/ Mutterschutz/ ruhendes Arbeitsverhältnis/ unbezahlte Freistellung etc. zurück, wird die Kurzarbeit anteilig für den Rest des Monats berechnet.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf das Elterngeld aus? Gesetzliche Änderung → gültig bis 31.12.20

Kurzarbeit wirkt sich negativ auf das Elterngeld aus. Das Elterngeld bezieht sich auf einen Referenzzeitraum der letzten 12 Monate (bei werdenden Müttern vor Beginn des Mutterschutzes/ bei Vätern vor der Geburt des Kindes). Dieser Zeitraum ist der Elterngeldstelle vom Arbeitgeber nach rechtlichen Vorgaben mitzuteilen. Es darf nur das tatsächlich vom Arbeitgeber gewährte IST-Entgelt bescheinigt werden (somit darf auch nicht das Kurzarbeitergeld mitbescheinigt werden). Da sich Kurzarbeit langfristig und nachteilig auf das Elterngeld auswirkt und sich infolge der wirtschaftlichen Gesamtsituation die individuelle Kurzarbeit deutlich ausweitet, sollen Arbeitnehmer, die in Elternzeit gehen (zumindest teilweise oder anteilig) nicht vorrangig zur Kurzarbeit herangezogen werden. Kurzarbeit hat keine negativen Auswirkungen auf die Berechnung des Elterngeldes (siehe Seite 2).

Hinweis: Gesetzliche Änderungen sind jederzeit möglich → **Verweis auf PN zur RBV Kurzarbeit vom 15.05.2020**

Wie wirkt sich „verkürzte Vollzeit“ auf Kurzarbeit aus?

Auch hier muss der Arbeitsausfall mindestens 10% betragen. Bei einer verkürzten Vollzeit mit einer 5-Tage-Woche gibt es keine anteilige Verteilung der Kurzarbeitertage. Bei einer 4- bzw. 3-Tage-Woche werden die Kurzarbeitertage anteilig eingeplant. Das Kurzarbeitergeld wird auf Basis des reduzierten Monatsentgelt berechnet.

Wie verhält es sich mit Rufbereitschaft und Mehrarbeit bei Kurzarbeit?

Im Zeitraum der Kurzarbeit wird in den betroffenen Bereichen keine Mehrarbeit angesetzt oder vergütet. Ausgenommen sind außergewöhnliche Fälle nach § 14 ArbZG (Stunden ins GZK/AZK → sollen aber zum Monatsende wieder abgebaut werden, die Zuschläge werden ausbezahlt). An eingeteilten Kurzarbeitstagen ist keine Rufbereitschaft zulässig.

Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit finden Sie unter www.arbeitsagentur.de und bei Ihrem örtlichen Betriebsrat oder der Personalabteilung.

Der Erfolg einer starken Interessensvertretung

