

FAQ - Basisinformationen zur Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise

Kurzarbeit wird in vielen Betrieben unserer Branche eingeführt. Neben dem ausführlichen „Leitfaden Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld“, der unter folgendem Link <https://www.vdmb.de/dashboard/> den Mitgliedern des VDMB zur Verfügung steht, bietet diese Basisinformation einen ersten Überblick für alle, die beginnen, sich mit dem Thema Kurzarbeit zu beschäftigen, oder dieses, z.B. als Führungskraft, Mitarbeitern erläutern wollen.

1. Was bedeutet Kurzarbeit und in welchem Umfang ist sie möglich?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit.

Kurzarbeit kann auch zu einer vorübergehenden vollständigen Einstellung der Arbeit führen. Dies wird dann „Kurzarbeit Null“ genannt.

Kurzarbeit kann für den gesamten Betrieb eingeführt werden oder auch nur für organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs, z.B. einzelne Abteilungen.

Zweck der Kurzarbeit ist es Kündigungen zu vermeiden, den Betrieb zu entlasten und den Beschäftigten einen Teil des Entgeltausfalls über das Kurzarbeitergeld zu ersetzen.

2. Wie wird Kurzarbeit im Betrieb eingeführt?

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, wird die Kurzarbeit aufgrund dessen Mitbestimmungsrechts über eine Betriebsvereinbarung eingeführt. Der VDMB stellt für seine Mitglieder unter folgendem Link <https://www.vdmb.de/dashboard/> ein jeweils aktuelles „**Muster Betriebsvereinbarung**“ zur Verfügung.

In Betrieben ohne Betriebsrat bedarf es der Zustimmung der Arbeitnehmer.

- Ist der Betrieb an die Tarifverträge der Druckindustrie gebunden, so regeln die Manteltarifverträge bereits die Zulässigkeit der Einführung der Kurzarbeit.
- Ist der Betrieb nicht tarifgebunden, ist die Kurzarbeit einzelvertraglich zu vereinbaren. Entweder enthalten die Arbeitsverträge der Mitarbeiter, so wie die Musterarbeitsverträge des VDMB, bereits eine solche Klausel oder

ANSPRECHPARTNER

Yvonne Fuchs

Tel. 0911/264441
y.fuchs@vdmb.de

Marcus Jülicher

Tel. 0911/264441
m.juelicher@vdmb.de

Kathrin Rohlff

Tel. 089/33036-125
k.rohlff@vdmb.de

Daniela Breu

Tel. 089/33036-132
d.breu@vdmb.de

die Mitarbeiter müssen vor der Beantragung der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit der Einführung der Kurzarbeit zustimmen, s. auch unter folgendem Link <https://www.vdmb.de/dashboard/> ein „**Muster Zusatzvereinbarung**“, bzw. eine vereinfachte Unterschriftenliste „**Einverständniserklärung Kurzarbeit Betriebe ohne BR**“.

Der Agentur für Arbeit muss der Arbeitsausfall angezeigt werden mittels der sogenannten „Anzeige über Arbeitsausfall“ (dazu unten Ziffer 11). Dieser Anzeige ist idealerweise die jeweilige Regelung für den Betrieb beizufügen, damit eine schnellere Bearbeitung des Antrags bei der Agentur für Arbeit gewährleistet wird. Die Bundesagentur hat jedoch klargestellt, dass die Unterlagen auch ohne Folgen für die Genehmigung nachgereicht werden können.

3. Wie lange kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Aktuell kann Kurzarbeit bis maximal 12 Monate beantragt werden, eine Verlängerung wird jedoch derzeit bereits diskutiert.

Die Corona-bedingten Erleichterungen bei der Einführung der Kurzarbeit gelten aktuell jedoch nur bis zum 31.12.2020, sodass zunächst Kurzarbeit für diesen Zeitraum beantragt werden sollte.

Auch wenn alle derzeit hoffen, das Instrument der Kurzarbeit nicht über die volle Zeit ausschöpfen zu müssen, so bietet es sich doch an, vorsorglich Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 zu beantragen und auch betrieblich zu vereinbaren. Dies erspart später weitere Arbeit. Sollte sich die Situation schneller verbessern, wird die Kurzarbeit im Betrieb eben früher beendet. Dies ist jederzeit möglich.

4. Welche Rechtsfolgen hat Kurzarbeit?

Kurzarbeit führt zu einer teilweisen Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Mitarbeiter werden in einem gewissen Umfang von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verlieren aber im gleichen Umfang auch ihren Vergütungsanspruch. Bei „Kurzarbeit Null“ wird gar keine Arbeitsleistung mehr erbracht.

Für die so ausgefallene Arbeitszeit erhalten die Mitarbeiter dann Kurzarbeitergeld, um die wirtschaftlichen Nachteile abzumildern. Die Abrechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgen durch den Arbeitgeber.

Die ausgefallene Zeit wird über die Zeiterfassung ermittelt. Sollte im Betrieb keine elektronische oder gar keine Zeiterfassung vorhanden sein, dann müssen die Mitarbeiter dennoch Arbeitszeitnachweise führen, denn der Arbeitgeber muss die ausgefallene Zeit bei einer späteren Sozialversicherungsprüfung nachweisen können.

5. Welche Voraussetzungen müssen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld vorliegen?

Die Voraussetzungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes sind in §§ 95 ff. SGB III geregelt. Ein Arbeitnehmer hat danach Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- a) ein erheblicher, aber **vorübergehender Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegt (siehe Ziffer 6. - 9. unten),
- b) die **betrieblichen Voraussetzungen** erfüllt sind (§ 97 Satz 1 SGB III: Beschäftigung mindestens eines sozialversicherten Arbeitnehmers);
- c) die **persönlichen Voraussetzungen** erfüllt sind (siehe Ziffer 10.) und
- d) der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit **angezeigt** worden ist (siehe zum Verfahren Ziffer 11.).

6. Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor?

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- die Ausfallquote erreicht ist (siehe hierzu unten Ziffer 9.).

Als Regelfall des unabwendbaren Ereignisses gilt, dass der Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen Gründen beruht. Die aktuelle Krise aufgrund der Corona-Pandemie ist ein solcher ungewöhnlicher Grund. Stornieren Kunden Druckaufträge, werden Werbebeilagen aufgrund geschlossener Einzelhandelsgeschäfte oder auch Veranstaltungsflyer aufgrund behördlicher Verbote nicht gedruckt, so ist der dadurch entstehende Arbeitsausfall unabwendbar. Auf der Summe dieser Auftragsrückgänge beruht dann der Arbeitsausfall. Dies ist in der

„Anzeige über Arbeitsausfall“ unter Ziffer 11. zu erläutern und soweit möglich mit einem %-Anteil des Auftragsrückgangs zu beschreiben.

An die Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls werden zur Verhinderung von Missbräuchen bestimmte Anforderungen gestellt: Der Arbeitgeber muss in dem betroffenen Betrieb bzw. der betroffenen Betriebsabteilung alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen haben, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Deshalb kann die Arbeitsagentur vor Gewährung von Kurzarbeitergeld nach der aktuellen Rechtslage folgendes verlangen:

- Abbau von Zeitkonten (siehe unter Ziffer 7.)
- Gewährung von Resturlaub im Rahmen des rechtlich Möglichen (siehe unter Ziffer 8.)

7. Müssen Guthaben aus Zeitkonten oder Überstundenkonten vor Einführung der Kurzarbeit abgebaut werden?

Vor der Einführung von Kurzarbeit müssen Zeitkontostände unter bestimmten Bedingungen abgebaut werden. Zeitguthaben aus Langzeitkonten (Lebensarbeitszeitkonto, angespartes Guthaben für Sabbaticals o.ä.) müssen grundsätzlich nicht abgebaut werden.

Hinsichtlich klassischer flexibler Arbeitszeitkonten oder auch Gleitzeitkonten kommt es immer auf die jeweiligen betrieblichen Regelungen an. Für die Druck- und Medienindustrie können folgende gesetzlichen Bedingungen relevant sein:

Zeitguthaben muss nicht abgebaut werden, wenn es den Umfang von 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt.

Gleichzeitig muss Zeitguthaben auch nicht abgebaut werden, wenn der Zeitkontostand länger als ein Jahr unverändert geblieben ist (was nicht heißt, dass der Kontostand nicht gelegentlichen Schwankungen unterlegen sein dürfte, sondern dass ein gewisses Minimum an Stunden nie unterschritten wurde) d.h. der niedrigste Wert innerhalb der vergangenen 12 Monate ist geschützt.

Das bedeutet, dass Arbeitszeitkonten für den Mitarbeiter individuell angesehen werden müssen, um zu prüfen, wie viele Stunden dieser Mitarbeiter vor Beantragung der Kurzarbeit abbauen muss.

Beispiel:

Jährliche Arbeitszeit (52 x 40 Stunden / Woche)	2.080 Stunden
Zeitkontostand	+ 250 Stunden
10 % der Jahresarbeitszeit	208 Stunden
Grundsätzlich geschütztes Zeitguthaben	42 Stunden
Niedrigster Zeitkontostand der letzten 12 Monate	220 Stunden
Geschütztes Zeitguthaben	220 Stunden
Bis zum Beginn der Kurzarbeit abzubauenendes Zeitguthaben	30 Stunden

Schränkt eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit das Dispositionsrecht des Arbeitgebers für die einseitige Anordnung zum Ausgleich vorhandener Zeitguthaben ein, dann sind vorhandene Zeitguthaben ebenfalls nicht einzubringen, denn die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, neue Regelungen zur Vermeidung der Kurzarbeit zu treffen. Ein Arbeitgeber, der z.B. nach Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nicht einseitig den Überstundenabbau anordnen darf, muss dies auch vor Einführung der Kurzarbeit nicht tun. Hier ist ein Blick in die betrieblichen Regelungen notwendig.

Minusstunden müssen auf dem Arbeitszeitkonto vor Einführung der Kurzarbeit nicht entstehen.

Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit sind zusammen mit der „Anzeige über Arbeitsausfall“ vorzulegen bzw. werden dann von der Agentur für Arbeit angefordert.

8. Muss vor Beginn der Kurzarbeit Urlaub genommen werden?

Zur Vermeidung von Kurzarbeit kommt auch zunächst die Gewährung von Urlaub in Betracht.

In jedem Fall ist vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeit Resturlaub aus dem vergangenen Kalenderjahr 2019 bzw. noch vorangegangenen Zeiträumen zu gewähren.

Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr 2020 ist nach der aktualisierten Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 nur einzubringen, wenn die Kurzarbeit kurz vor Jahresende eingeführt wird. Darüber hinaus ist Urlaub dann nicht einzubringen, wenn er von den Arbeitnehmern verplant wurde. In den meisten Betrieben werden zu Beginn eines Kalenderjahres Urlaubspläne für das laufende Jahr erstellt, sodass in der Regel der Urlaub bereits verplant ist und nicht vor Beginn der Kurzarbeit eingebracht werden muss. Von der „Rückgängigmachung“ bereits geplanter Urlaube (was nur einvernehmlich geschehen darf, nicht einseitig auf Verlangen des Arbeitnehmers) wird abgesehen.

9. Wann ist die Ausfallquote für den erheblichen Arbeitsausfall erreicht?

Der Arbeitsausfall muss einen Mindestumfang (sog. Ausfallquote) erreichen, damit von einem „erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“ gesprochen werden kann. Die maßgebliche Ausfallquote ist erreicht, wenn

- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum)
- mindestens 10% der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende, aber mit geringfügig Beschäftigten und Leiharbeitnehmern)
- von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Bei der Berechnung der Quote zählen auch die erkrankten und freigestellten / im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer mit, wenn sie bei Anwesenheit im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen wären und einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% erlitten hätten. Es können auch Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die zur Vermeidung des Arbeitsausfalls Zeitguthaben eingebracht haben oder aufgrund einer innerbetrieblichen Umsetzung oder eines außerbetrieblichen Verleihs nicht von einem Entgeltausfall von mehr als 10% betroffen sind. Auch die im Anspruchszeitraum ausgeschiedenen und eingestellten Arbeitnehmer sind dann mitzuzählen, wenn ihr persönlicher Entgeltausfall mehr als 10% ihres Bruttoarbeitsentgelts für die Dauer des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses betrug.

10. Wer kann in Kurzarbeit gehen, wer nicht?

Grundsätzlich kann jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kurzarbeit gehen und Kurzarbeitergeld beziehen. Nicht in Kurzarbeit können z.B. folgende in der Druckindustrie relevante Personengruppen gehen:

- Auszubildende;

Zu beachten ist, dass Auszubildenden gegenüber in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden kann. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten, z. B. durch die Umstellung des Ausbildungsplans oder durch das Vorziehen anderer Lerninhalte. Auch das Ausbildungspersonal muss von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Alternativ wird es so eingesetzt, dass sich Ausbilder, die sich in Kurzarbeit befinden, die Ausbildungszeit so aufteilen, dass die Azubis auch weiterhin in Vollzeit ihre Lehre absolvieren können. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben. Sollte Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet werden, haben sie Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (s.a. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Erst nach Ablauf dieser sechs Wochen kann auch für Auszubildende grundsätzlich Kurzarbeit beantragt werden.

Die Zeitdauer von 6 Wochen entspricht einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder - im Falle der 5-Tage-Woche - von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. KuG könnte somit erst von dem darauffolgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.

Laut fachlicher Weisungen der Bundesagentur für Arbeit wird empfohlen, die Anordnung von Kurzarbeit vorab mit der Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer zu besprechen.

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrages endet, wobei bis zum Kündigungszeitpunkt eine Teilnahme an der Kurzarbeit möglich ist;

- Langzeiterkrankte Mitarbeiter, die Krankengeld von der Krankenkasse beziehen;
- geringfügig Beschäftigte (weil sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden);

Hinweis: Geringfügig Beschäftigte sind aber die ersten Mitarbeiter, die ein Betrieb freistellen muss, wenn zumindest in dieser Abteilung „kurz gearbeitet“ wird. Andernfalls können Schwierigkeiten mit der Gewährung von Kurzarbeitergeld für andere Mitarbeiter in dieser Abteilung entstehen.

- Sind Mitarbeiter vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig, ist die Teilnahme an der Kurzarbeit erst ab der Genesung möglich (siehe unter Ziffer 14.).

11. Wie läuft das Verfahren bei der Arbeitsagentur?

- Im ersten Schritt ist die „Anzeige über Arbeitsausfall“ abzugeben, s. Erklärvideo im Service-Center Corona-Pandemie des VDMB. Diese Anzeige ist online möglich. Die Arbeitsagentur erlässt nach Prüfung der Voraussetzungen einen Anerkennungsbescheid. Im Betrieb kann jedoch bereits vor Erhalt des Anerkennungsbescheides mit der Kurzarbeit begonnen werden.

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an gewährt, in dem die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der zuständigen Arbeitsagentur eingegangen ist, d.h. soll im April 2020 Kurzarbeitergeld gezahlt werden, ist spätestens am 30.04.2020 die „Anzeige über Arbeitsausfall“ abzugeben.

- Im zweiten Schritt muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld dann über sein Abrechnungsprogramm errechnen und an die Mitarbeiter auszahlen, s. zwei Erklärvideos im Service-Center Corona-Pandemie des VDMB. Der Arbeitgeber geht also in Vorleistung.

Die üblichen Abrechnungsprogramme enthalten eine solche Funktion bzw. die Steuerberater können das Kurzarbeitergeld berechnen. Gegenüber der Arbeitsagentur wird die Erstattung des Kurzarbeitergelds dann monatlich mit dem Formularantrag der Arbeitsagentur und einer Abrechnungsliste beantragt. Der Antrag muss spätestens innerhalb von drei Monaten gestellt werden, sonst erstattet die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld nicht mehr. Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird.

12. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld ungefähr?

Das Kurzarbeitergeld beträgt entweder 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind oder 60 Prozent bei Arbeitnehmern ohne Kind.

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf für eine bis zum Jahresende 2020 befristete und gestaffelte gesetzliche Anhebung des KuG um 10 Prozent ab dem 4. Bezugsmonat und um 20 Prozent ab dem 7. Bezugsmonat vorgelegt. Das Inkrafttreten der Regelung ist rückwirkend zum 01. März 2020 geplant. Der erhöhte Leistungssatz ab dem 04. Bezugsmonat wird erstmals im Juni 2020 gewährt, wenn der Entgeltausfall in diesem Monat dann mindestens 50 % beträgt. Der erhöhte Leistungssatz ab dem 7. Bezugsmonat wird erstmals ab September 2020 gewährt. Auch hierbei muss dann ab diesem Monat ein Entgeltausfall von mindestens 50 % bestehen.

- Nach Erreichen dieser „Anwartschaft“ von drei bzw. sechs Monaten wird dann monatlich betrachtet, ob ein mehr als 50-prozentiger Entgeltausfall vorliegt. Nur in diesem Fall kommen die Aufstockungsbeträge infrage.

Fall A: Wenn im Juli der Entgeltausfall wieder unter 50 Prozent liegt, dann bekommt der/die Arbeitnehmer*in wieder den normalen Leistungssatz von 60 bzw. 67 Prozent.

Fall B: Bei Entgeltausfall von März bis August in Höhe von 30 Prozent und ggf. 60 Prozent ab September 2020 (7. Monat), erhalten Beschäftigte im September 80 bzw. 87 Prozent KuG.

- Es kommt wohl nicht auf ununterbrochenen KuG-Bezug an. Bei Unterbrechungen können die KuG-Bezugsmonate zusammengerechnet werden.

Weiterführende Hinweise dazu finden Sie auf unserer Homepage unter dem Link <https://www.vdmb.de/themen/service-center-corona-pandemie/> in der Kategorie „Kurzarbeit“ unter folgender „**Berechnung Kurzarbeitergeld und Vergütung in der Zeit der Kurzarbeit**“

Unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf finden sich hilfreiche Tabellen für eine übersichtliche Berechnung.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes werden alle sozialversicherungspflichtigen Leistungen, d. h. ohne steuerfreie Teile von Zuschlägen, berücksichtigt.

13. Welche Kosten verbleiben beim Unternehmen?

Auch während der Kurzarbeit sind folgende Vergütungsbestandteile so vom Arbeitgeber zu berechnen und zu bezahlen, als wäre normal gearbeitet worden:

- Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld während Urlaubs
- Entgelt für gesetzliche Feiertage
- Einmalzahlungen, wenn diese unabhängig von Kurzarbeitszeiträumen sind (z.B. § 9 IV 3. MTV-gewerbliche)

14. Was passiert bei Arbeitsunfähigkeit vor und während der Kurzarbeit oder bei Beschäftigungsverboten?

Sind Mitarbeiter bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig, ist für diese Mitarbeiter bis zur Genesung keine Kurzarbeit möglich (siehe oben unter Ziffer 10.). Die Mitarbeiter erhalten vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nur in Höhe der im Betrieb geleisteten Arbeit sowie anstelle des Kurzarbeitergeldes dann Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47 b SGB V) ausbezahlt, solange der Entgeltfortzahlungszeitraum (6 Wochen) noch läuft. Der Arbeitgeber zahlt dem Mitarbeiter dieses Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes aus, erhält dieses aber von der Krankenkasse wieder zurückerstattet. Beispiel 30% Kurzarbeit = 70% Entgeltfortzahlung und 30% Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes

Werden Mitarbeiter während der Kurzarbeitsphase im Betrieb arbeitsunfähig, erhalten sie weiterhin Kurzarbeitergeld, das ganz regulär (wie ohne Arbeitsunfähigkeit) von der Agentur für Arbeit erstattet wird.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass arbeitsunfähige Mitarbeiter in jedem Fall das erhalten, was auch die arbeitsfähigen Kollegen während der Kurzarbeit erhalten. Der Arbeitgeber erhält die geleisteten Zahlungen – je nach Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit – entweder von der Krankenkasse oder der Agentur für Arbeit zurückerstattet.

Da es bei der Beantragung häufig zu Fehlern kommt haben wir hierzu in unserem [Service-Center-Corona-Pandemie](#) die von der Agentur für Arbeit gemeldeten häufigen Fehler als Zusammenstellung unter dem Namen „Häufige Fehler bei der Beantragung von KuG und Krankengeld“ veröffentlicht

Mitarbeiterinnen, die unter eines der Beschäftigungsverbote nach Mutterschutzgesetz fallen, haben einen Anspruch auf Bezahlung (sog. Mutterschutzlohn) in dem Umfang, wie Kurzarbeit im Betrieb oder jeweiligen Abteilung eingeführt ist. Diese Zahlungen bekommt der Arbeitgeber wiederum im Rahmen des Umlageverfahrens U2 von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet.

15. Kann während einer Kurzarbeitsphase Urlaub genommen werden und wie sind Feiertage zu behandeln?

Während einer grundsätzlichen Kurzarbeit im Betrieb können Mitarbeiter auch Urlaub nehmen. Insbesondere muss und kann Urlaub nicht verlegt werden, nur weil im Betrieb „kurz gearbeitet“ wird. Im Urlaub können Mitarbeiter nicht an der Kurzarbeit teilnehmen, denn Urlaub und Kurzarbeit schließen sich aus. Der Arbeitgeber zahlt regulär die Urlaubsvergütung.

Feiertage sind ebenfalls aus der Kurzarbeit ausgenommen. Der Arbeitgeber zahlt Feiertagsvergütung. Allerdings kann der Arbeitnehmer nur Feiertagslohn in Höhe des Arbeitsentgelts beanspruchen, das er bezogen hätte, wenn kein Feiertag gewesen wäre. Beispiel 30% Kurzarbeit = 70% reguläre Feiertagsvergütung und 30% Feiertagsvergütung in Höhe des Kurzarbeitergeldes

16. Wie flexibel ist ein Betrieb während der Kurzarbeit?

Bezugszeitpunkt für das Kurzarbeitergeld ist immer der jeweilige volle Kalendermonat. Wenn Kurzarbeit beantragt wurde, dann muss die Ausfallquote über den gesamten Monat erreicht sein.

Ist in einem Monat ein hoher Arbeitsausfall zu verzeichnen und im nächsten ein unter 10%iger Arbeitsausfall, dann wird für den ersten Monat Kurzarbeitergeld gewährt und im nächsten Monat dann nicht. Insoweit kann Kurzarbeit von Monat zu Monat schwanken. Es ist daher immer auf den Monatswechsel zu achten.

17. Können während der Kurzarbeit Überstunden geleistet werden?

Kurzarbeit und Überstunden schließen sich aus, d.h. Überstunden sind in einer Kurzarbeitsphase nicht möglich und auch Zeitguthaben darf nicht dauerhaft aufgebaut werden.

18. Wie sind Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld zu behandeln?

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, die diese 80%-Grenze überschreiten, ist der übersteigende Anteil beitragspflichtig wie normales Arbeitsentgelt und Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen jeweils die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge.

Sollten Zuschüsse nur an bestimmte Mitarbeitergruppen gewährt werden, dann wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartner des VDMB.

Sollte in Betrieben mit Betriebsrat dieser Betriebsrat der Kurzarbeit nur zustimmen, wenn auch eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vereinbart wird, weisen wir darauf hin, dass hinsichtlich dieses geforderten Zuschusses kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Ihre Ansprechpartner des VDMB.