

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Live Webinar – Arbeitsrecht und Kurzarbeit in der
Corona-Krise

02. April 2020 | Carolin Vesper (UVB), Ute Freimark (BA)

Themen des Webinars

1. Arbeitsrechtliche Aspekte der aktuellen Pandemie

Carolin Vesper, Abteilungsleiterin Soziale Sicherung, UVB

2. Kurzarbeit

Ute Freimark, Bereichsleiterin, Agentur für Arbeit Berlin Nord

Arbeitsrechtliche Aspekte der aktuellen Pandemie

Arbeitspflicht

Grundsatz:

Einem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein Zurückbehaltungsrecht zu, die Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt bestehen.

Auch die Angst, sich auf dem Weg zur Arbeit zu infizieren, berechtigt den Arbeitnehmer nicht, der Arbeit fern zu bleiben.

Mitteilungspflichten

- den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche **Hinweispflicht**, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand
- der Arbeitgeber ist berechtigt, zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben (**Negativauskunft**)
- bei einem berechtigten Interesse kann der Arbeitgeber eine **ärztliche Untersuchung** eines Arbeitnehmers anordnen
- die Zulässigkeit der Anordnung von **Reihen (Fieber-) -Tests** vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats

Behördlich angeordnete Quarantäne

- ist der Arbeitnehmer infolge der Viruserkrankung **arbeitsunfähig**, dann greift das **Entgeltfortzahlungsgesetz**
- ist der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig, sondern befindet sich in vorsorglicher **behördlich angeordneter Quarantäne**, gilt Folgendes:
 - der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine **Entschädigung** gem. § 56 Abs. 1 IfSG;

- die Entschädigung bemisst sich für die ersten **6 Wochen** nach dem Verdienstausfall in Höhe des **Netto-Arbeitsentgelts** und ist vom Arbeitgeber auszuführen; der Arbeitgeber hat gegen die zuständige Behörde einen Erstattungsanspruch, § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG; § 616 BGB ist zu beachten;
- ab der **7. Woche** erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des **Krankengeldes** von der Krankenkasse; das sind 70 % des Bruttogehaltes, aber nicht mehr als 90 % des Nettogehalts (Deckelung bei 109,38 Euro pro Tag).

Kita- und Schulschließung

Änderung des IfSG, neu § 56 Abs. 1a S. 1 IfSG

Inkrafttreten: 27.03.2020

„Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend **geschlossen** oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das **zwölfte Lebensjahr** noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen **Verdienstaufschlag**, erhalten sie eine **Entschädigung in Geld.**“

Höhe des Entschädigungsanspruchs

- **67 Prozent** des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstauffalls
- längstens 6 Wochen
- für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt

Voraussetzungen für den Entschädigungsanspruch

- sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind nach § 1631 BGB zusteht
- kein Anspruch, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde
- keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit für das Kind

- Verdienstausschlag
 - subsidiär zu sämtlichen Entgeltfortzahlungsansprüchen
 - § 616 BGB (-) da objektives Leistungshindernis,
 - vorrangiger Abbau Zeitguthaben,
 - Möglichkeit ortsflexibles Arbeiten (z.B. Home Office),
 - Resturlaub aus 2019 sowie bereits geplanter Urlaub während der Schließzeit muss vorrangig genommen werden,
 - bei gleichzeitiger Kurzarbeit geht der Entschädigungsanspruch grundsätzlich auf die Agentur für Arbeit über

Auszahlungsverfahren

- der **Arbeitgeber** hat für längstens 6 Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen (in Berlin: Senatsverwaltung für Finanzen; in Brandenburg: Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit);
- auf **Antrag** werden dem Arbeitgeber die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde **erstattet**;
- die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber auf Antrag einen **Vorschuss** in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren.

Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat in einer **Ministererklärung** am 20.03.2020 dazu aufgerufen, die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte auch in der Covid-19-Krise sicherzustellen. Dabei verweist er insbesondere auch auf die Möglichkeit der **Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz** und hält diese für rechtlich zulässig. Auch die Beschlüsse, die in einer solchen virtuellen Sitzung gefasst werden, sollen nach Auffassung des Ministers wirksam sein. Weil es eine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste in solch einem Fall nicht geben könne, sollte die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, also zum Beispiel per E-Mail bestätigt werden.

Einführung von Kurzarbeit

Betriebe mit Betriebsrat: Einführung durch Betriebsvereinbarung

In der Betriebsvereinbarung müssen mindestens

- die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- die Regelung der Lage und Verteilung der (verbleibenden) Arbeitszeit sowie
- die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer geregelt werden.

Betriebe ohne Betriebsrat: Einführung durch Individualvereinbarung

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Erkrankt der Arbeitnehmer erst **während des Bezugs von Kug**, wird für die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit das Kug durch die BA solange weitergezahlt, wie ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, § 98 Abs. 2 SGB III. Für die allein durch Krankheit ausfallenden Stunden erhält der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers.

Erkrankt der Arbeitnehmer bereits **vor Beginn der Kurzarbeit**, erhält er, solange die Entgeltfortzahlungsfrist läuft, für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden Krankengeld in Höhe des Kug, § 47b Abs. 4 SGB V. Der Arbeitgeber hat dieses „spezielle“ Krankengeld zunächst zu errechnen und auszuzahlen, kann aber von der Krankenkasse Erstattung verlangen.

Auch hier gilt, dass für die allein durch Krankheit ausfallenden Stunden der Arbeitnehmer bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers erhält.

Besteht bereits **vor Beginn der Kurzarbeit** ein **Anspruch** des erkrankten Arbeitnehmers **auf Entgeltfortzahlung nicht** bzw. nicht mehr, erhält er kein Kug, sondern von der Krankenkasse Krankengeld auf Basis des früheren, d.h. vor Beginn der Kurzarbeit gezahlten regelmäßigen Entgelts.

Urlaub

1. Auswirkungen von Kurzarbeit auf die Anzahl der Urlaubstage

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der tage- oder sogar wochenweise kurzarbeitet, ist während der Kurzarbeit pro rata temporis an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage anzupassen. Wird gar nicht gearbeitet, entsteht auch kein Urlaubsanspruch (EuGH v. 08.11.2012 – C 229/11) (str.).

2. Urlaub an mit Kurzarbeit belegten Tagen

Nach der BA wird für den Urlaubstag kein Kug erstattet.

3. Höhe des Urlaubsentgelts

§ 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG: Verdienstkürzungen bleiben außer Betracht.

Zeitarbeitnehmer

Auch Zeitarbeitnehmer haben nun aufgrund der Kurzarbeitergeldverordnung die Möglichkeit Kug zu beziehen, § 3 KugV.


Für die Vermeidung des Arbeitsausfalls ist die Abmeldung der Zeitarbeitnehmer im kurzarbeitenden Betrieb nicht erforderlich.

Der Verleiher ist für die Beantragung der Kurzarbeit zuständig.



Carolin Vesper

Vesper@uvb-online.de

 030/31005 -146

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Kurzarbeitergeld (§§ 95 ff. SGB III)

Voraussetzungen und Verfahren

Vorteile für den Arbeitgeber

- Erhalt der eingearbeiteten Arbeitskräfte
- Beibehaltung der betrieblichen Beschäftigungsstruktur
- Kostenersparnis bei Fortbestand der Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu Entlassungen und Einstellungen für Einstellungsverfahren, Einarbeitung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern
- Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen
- Zügige Umstellung auf Vollarbeit
- Arbeitgeber bleibt im Wettbewerb konkurrenzfähig
- Existenzsicherung
- Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Einführung von Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden.

- durch Betriebsvereinbarung,
 - durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
 - Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag
 - Änderungskündigung
- Wurden bestehende Vorschriften bei der Einführung von Kurzarbeit nicht beachtet, so besteht gemäß § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Voraussetzungen (Anspruch - § 95 SGB III)

Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) besteht bei

- Erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Fristgerechte Erstattung der Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Voraussetzungen (erheblicher Arbeitsausfall - § 96)

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens 10% der im Betrieb Beschäftigten
- Auszubildende zählen bei der 10%-Berechnung nicht mit

Ursachen

- Auswirkungen von Konjunkturschwankungen
 - Auftragsmangel
 - Absatzschwierigkeiten
 - Ein Zahlungsausfall von Kunden gilt nicht als wirtschaftliche Ursache
- Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen
- Betriebliche Strukturveränderungen
 - durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt
 - nicht allein auf betriebsorganisatorische Gründe zurückzuführen
- Unabwendbares Ereignis
 - Brand im Betrieb
 - Behördlich angeordnete Schließung (Corona)

Anzeige

Agentur für Arbeit
Postanschrift



Bundesagentur für Arbeit

Stamm-Nr. Kug (sofern bekannt):
Abteilungs-Nr. (sofern bekannt):
Betriebsnummer:
0001414

Anzeige über Arbeitsausfall

A. Anschrift des Betriebes ☐ Zuständiges bitte ankreuzen

Bezeichnung und Anschrift des Betriebes GOLDEN BOX GmbH Rivatal Str. 99 10240 Berlin Deutschland	Telefon-Nr., Fax-Nr., u. ggf. E-Mail-Adresse +4930 2009037
Ansprechpartner(in) Leonhart, Mathias	Telefon-Nr., Fax-Nr., u. ggf. E-Mail-Adresse 017610271606 m.leonhart@golden-box.de
Nächste abweichend Anschrift der Lohnabrechnungstelle Graf, Schorlock & Partner Steuerberater PartGmbH Bodestraße 11a 10623 Berlin Deutschland	Telefon-Nr., Fax-Nr., u. ggf. E-Mail-Adresse
Ansprechpartner(in)	Telefon-Nr., Fax-Nr., u. ggf. E-Mail-Adresse

Art des Betriebes / Wirtschaftszweig bzw. Branche
Einkauf von Dienstleistungen für Veranstaltungen und Kommunikation

B. Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

1. Es wird angezeigt, dass die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung
ab dem Monats März / 2020 bis voraussichtlich Juni / 2020 für
den Monats _____ / _____ bis voraussichtlich _____ / _____ für

der Gesamtbetriebs- der Betriebsabteilung _____ herabgesetzt wird.

C. Angaben zur Arbeitszeit

2. Bei Vollarbeit beträgt die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit 40,00 Stunden.
3. Die Arbeitszeit soll während der Kurzarbeit reduziert werden auf wöchentlich mindestens 32,00 Stunden.

Kug 101 - 01.2019 eBis übermalt am 15.03.2020

Hier am Beispiel einer über den eService übermittelten Anzeige:

Stamm-Nr. Kug

Sofern ein AG in der Vergangenheit bereits Kug beantragt hat, ist bereits eine Stamm-Nr. Kug vorhanden; diese wird im besten Fall vom AG hier angegeben.

Betriebsnummer

Jeder AG, der Arbeitnehmer*innen beschäftigt, hat auch eine Betriebsnummer; diese ist hier anzugeben.

Über die Betriebsnummer wird der AG im weiteren Verlauf sowohl in STEP als auch in **ZerBerus** gesucht.

Anschrift des Betriebes

Diese Angaben sollten möglichst vollständig ausgefüllt sein inkl. Ansprechpartner. Sofern keine Betriebsnummer angegeben wurde, ist die Suche nach dem AG über STEP auch mittels der **Betriebsdaten** möglich.

Zeitraum der geplanten Arbeitszeitreduzierung

Hier ist anzugeben, in welchem Zeitraum der Arbeitgeber die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit verkürzen wird.

Angaben zur Arbeitszeit

Hier sind sowohl die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit als auch die reduzierte Arbeitszeit anzugeben.

Anzeige

D. Angaben zum Betrieb

4. Das Unternehmen besteht länger als ein Jahr , wenn kürzer seit 17. September 2019

5. Im Betrieb gilt folgender Tarifvertrag (TV):
(Bitte in Kopie der Anzeige beifügen + aus TV nur die für Kurzarbeit relevanten Teile)

NR	Bezeichnung des TV	Welche regelmäßige und/oder evtl. der TV eine einschlägige Arbeitszeitregelung (Arbeitszeit)
Arbeiter		Stk.
Angestellte		Stk.

Sieht der TV eine Ankündigungsfrist zur Einführung der Kurzarbeit vor? Ja Nein

Der Betrieb ist nicht tarifgebunden.

6. In meinem/unsrem Betrieb ist eine Betriebsvereinbarung (Betriebsrat) vorhanden: Ja Nein
Wie wurde die Kurzarbeit unter Beachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt?

Durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat *
 Bei Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmer*innen * * In Kopie der Anzeige beifügen
 Durch Änderungskündigungen *

vereinbart am Datum 16. März 2020 mit Wirkung zum Datum 01. März 2020

Sonstiges / Anmerkungen: Die Anordnung zur Kurzarbeit ist individuellvertraglich festgeschrieben

7. Im Betrieb bzw. in der von Kurzarbeit betroffenen Betriebsabteilung sind 2 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (sprachlichlich erfasst, beauftragt und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer*innen / und ggf. gekündet).
Zahl der Lehrarbeitnehmer*innen: _____

Wichtige Hinweise:
Nachfolgende Personengruppen haben keinen Anspruch auf Kug und sind bei der Zahl der Beschäftigten nicht mitzuzählen: Arbeitnehmer*innen in beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (Vollzeitmaßnahme) mit Leihlingsbezug, Heimarbeiter, Auszubildende sowie Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Dienst nach dem Bundesurlaubsgesetz).

Anspruch auf Kug haben nur Arbeitnehmer*innen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Für den gesamten Verlauf der Kündigungsfrist besteht für gekündigte Arbeitnehmer*innen kein Kug-Anspruch. Dabei ist es unerheblich, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin oder im beiderseitigen Einvernehmen (z.B. mittels Aufhebungsvertrag) erfolgte.

8. Von Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 v.H. ihres möglichen Bruttoentgelts sind im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalkulationszeit) voraussichtlich 2 Arbeitnehmer*innen betroffen.

E. Angaben zum Arbeitsausfall

9. Der Arbeitsausfall beruht auf folgenden Gründen (Bitte beantworten Sie folgende Fragen):
a) Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Untererstattung betragen
b) Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
c) Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

Bitte möglichst ausführlich begründen und evtl. auf einem gesonderten Blatt fortsetzen

Ursache des Arbeitsausfalls ist die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Veranstaltungsabsagen aufgrund von behördlicher Anordnung. Momentan sind alle Veranstaltungen abgesagt.

10. Sind für den Arbeitsausfall auch branchen-, betriebsübliche oder saisonbedingte Ursachen maßgeblich?
 Ja Nein

Kug 101 - 01.2018 e-Info überstellt am 16.03.2020

Angaben zum Betrieb

Diese sind vollständig vom Arbeitgeber auszufüllen und, sofern notwendig, durch entsprechende Nachweise zu belegen.

Nur die Betriebsvereinbarung ist der AA vorzulegen. Einzelvertragliche Vereinbarungen sind im Betrieb für evtl. Prüfwzwecke vorzuhalten.

Wichtig ist hier sowohl die Anzahl der im Betrieb beschäftigten als auch die Anzahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer*innen.

Die Angaben zu den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer*innen ist später dann auch in **ZerBerus** zu erfassen.

Angaben zum Arbeitsausfall

Hier muss der Arbeitgeber begründen, weshalb es zu einem Arbeitsausfall kommt, denn

- Kug wird nur gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.

Das ist entsprechend zu begründen.

Anzeige

<p>Erklärung: Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertungsgeschützten Arbeitsplätze vorhanden sind. Es wurden alle zumutbaren Anordnungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden. Die vorstehenden Angaben sind nach bestem Wissen gemacht. Es ist mir (uns) bekannt, dass der Agentur für Arbeit mit der Anzeige über Arbeitsausfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug nach § 95 SGB II glaubhaft zu machen sind und der Arbeitgeber für grob schlüssig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet. Von dem Inhalt des Merkblattes Ia über Kug habe(n) ich/wir Kenntnis genommen.</p> <p>Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zu einer Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.</p>		
Unterschrift der Betriebsvertretung (Betriebsrat), wenn das Angaben zugestimmt sind, Andernfalls wird ein gesondertes Stellungnahme geboten.	Firmenstempel	(Ort, Datum)
		Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/ihres Bevollmächtigten



Erklärung

Wie bei jedem anderen Antrag auch, ist auch die Anzeige über Arbeitsausfall zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber bestätigt damit, dass die Anzeige nach bestem Wissen und Gewissen erstattet wurde und er sich darüber bewusst ist, dass strafrechtliche Folgen möglich sind, sollte es aufgrund falscher Angaben zu einer Leistungsüberzahlung kommen.

Bei der über eService online erstatteten Anzeige wird – bei Betrieben mit Betriebsrat – die erforderliche Unterschrift der Betriebsvertretung durch ein gesondertes Nachweisdokument nachgereicht. Die händische Unterschrift des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Vorübergehender Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn:

- mit gewisser Wahrscheinlichkeit
- in absehbarer Zeit (innerhalb von 12 Monaten)
- der Übergang zur Vollarbeit

möglich ist.

1/3 Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der
 - überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z.B. Freizeitpark, Eisdiele)
 - ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)

- **Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn Arbeitsausfall dem Betriebsrisiko zuzuordnen ist (z.B. Erkrankung des Inhabers)**

2/3 Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen können u.a. sein:
 - Abbau von Arbeitszeitguthaben
 - Resturlaub aus dem Vorjahr muss abgebaut werden. Beim aktuellen Jahresurlaub muss der im KUG Zeitraum bereits verplanter Urlaub genommen werden. Bei Urlaub während KUG-Bezug hat der AN Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitsentgeltes.
 - Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
 - Umsetzung von Arbeitnehmern
 - Aufräum- und Instandsetzungsarbeiten
 - Arbeit auf Lager

3/3 Vermeidbarer Arbeitsausfall

■ Arbeitszeitflexibilisierung

- bei Nutzung tariflicher Arbeitszeitflexibilisierungen, die bei Unterauslastung eine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit vorsehen, gilt der Arbeitsausfall bei späterem Kug-Bezug als unvermeidbar

■ Arbeitszeitkonten

- **Abbau von Guthabenstunden**

Arbeitszeitguthaben

■ Keine Auflösung, wenn

- ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt
- länger als ein Jahr unverändert
- zur Finanzierung des Saisonkurzarbeitergeldes angespart wurde (Betriebe des Bauhaupt- u. Nebengewerbes)
- Umfang mehr als 10% der Jahresarbeitszeit des AN

Betriebliche Voraussetzungen (§ 97 SGB III)

- zeitweise Beschäftigung mindestens eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers

- Kurzarbeit ist auch nur für eine Betriebsabteilung möglich
 - Merkmale Betriebsabteilung:
 - eigene Leitung / eigenes Organigramm
 - eigener arbeitstechnischer Zweck / Hilfszweck
 - geschlossene Arbeitsgruppe
 - eigene Arbeitsmittel
 - räumliche Trennung vom übrigen Betrieb

Persönliche Voraussetzungen (§ 98 SGB III)

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich
- Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst
- nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen

Persönliche Voraussetzungen – befristet Beschäftigte

- Kug-Anspruch besteht auch für befristet Beschäftigte AN, auf verbleibende Dauer der Befristung kommt es nicht an
- eine Verlängerung einer befristeten Beschäftigung ist während angezeigter Kurzarbeit möglich und somit unschädlich

Persönliche Voraussetzungen

- Vom Kug-Bezug ausgeschlossene AN sind:
 - Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld (Umschüler)
 - Krankengeldbezieher
 - Arbeitnehmer, die nicht bei der Vermittlung (in Zweitarbeitsverhältnisse) mitwirken
 - i.d.R. Auszubildende in den ersten sechs Wochen der Kurzarbeit

Anzeige, Verfahren (§ 99 SGB III)

■ Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
- Eingang spätestens am Letzten Tag des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- auch durch die Betriebsvertretung möglich

■ Die Berliner Agenturen bieten Postfächer für die KUG Anzeigen an:

- Berlin-Nord.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
- Berlin-Mitte.Anzeigen-Kurzarbeit@arbeitsagentur.de
- Berlin-Sued.Arbeitgeber-KUG-Anzeigen@arbeitsagentur.de

Bezugsfrist, Leistungsumfang

- längstens 12 Monate (§ 104 SGB III)

- Höhe Kurzarbeitergeld (§ 105 SGB III)
 - 60 % bzw. 67 % bei Arbeitnehmern mit Kind der eintretenden Nettoentgeltdifferenz
 - ein niedriges reguläres Arbeitseinkommen und Kurzarbeitergeld erhöhen eine bereits bestehende Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II (sog. Aufstocker) bzw. führen evtl. zum Eintritt einer Hilfebedürftigkeit

Höhe des Kurzarbeitergeldes

- pauschaliertes Netto-Sollentgelt
abzüglich
pauschaliertes Netto-Istentgelt
= Nettoentgeltdifferenz (§ 106 SGB III)
- Festlegung der pauschalierten Nettoentgelte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jeweils für ein Kalenderjahr
- Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze

Höhe des Kurzarbeitergeldes

**Sollentgelt
(Brutto)**
Das Entgelt,
das der
Arbeitnehmer
erarbeitet
hätte, wenn er
in dem
Kalender-
monat in
Vollarbeit
gewesen wäre



= Bruttoentgeltdifferenz → Berechnung
Nettoentgeltdifferenz x 60 bzw. 67
v.H. = Kurzarbeitergeld

**Istentgelt
(Brutto)**
Das Entgelt,
das der
Arbeitnehmer
im Kalender-
monat
tatsächlich
erarbeitet hat



**Dauer des Kurzarbeitergeldes
längstens 12 Monate**

Sozialversicherung

- **NEU:** Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit
(bisher: Beitragsentrichtung allein durch Arbeitgeber Beiträge zur KV, RV und PV)
- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-kurzarbeitergeld-1729626>

Corona Virus und Kug-Neuregelungen

- Absenken des Anteils der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % (bisher 1/3)
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.
- Grds. keine Anrechnung von Nebeneinkommen, wenn Nebenbeschäftigung in systemrelevanten Branchen erfolgt.

Wo finde ich weitere Informationen?

- aktuellen Formulare und Ausfüllhinweise zur Kurzarbeit <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/kurzarbeitergeld>
- Video <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>
- Einen – nicht verbindlichen – Rechner <https://www.smart-rechner.de/kurzarbeit/rechner.php>
- Fragen und Antworten vom BMAS https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Ausfüllvideo für KUG https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeitergeld/Ausf%C3%BCllhilfe-zum-Antrag-f%C3%BCr-Kurzarbeitergeld.jsp?etcc_cmp=VIP+Newsletter&etcc_med=Newsletter&et_cid=17&et_lid=33&et_sub=KW202013_AAA_important_Ausfullhilfe_zum_Antrag_fur_Kurzarbeiterg_nbsp...

Wo finde ich weitere Informationen?

- Ergänzende Anträge auf **notwendige Liquiditätshilfen** sind online möglich
- <https://www.berlin.de/sen/web/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.908891.php>
- **Liquiditätsfonds vom Land Berlin**
- <https://www.ibb.de/de/wirtschaftsfoerderung/themen/coronahilfe/corona-liquiditaets-engpaesse.html>

Wo finde ich weitere Informationen?

- Informationen für betroffene Unternehmen bieten ab sofort die Berliner Fördergesellschaften telefonisch und auf Ihren Webseiten:
- **Berlin-Partner-Hotline:** 030 / 46302-440 www.berlin-partner.de
- **IBB-Hotline:** 030 / 2125-4747 www.ibb.de
- **Visit-Hotline:** 030 / 264748-886 about.visitBerlin.de
- **Unterstützung für Unternehmen in Berlin**
- Leitfaden für Unternehmen und Leitfaden für Selbstständige
- <https://www.berlin.de/sen/web/corona/>

Ansprechpartner

Ihren Ansprechpartner vor Ort in Fragen zum Kurzarbeitergeld in der Agentur für Arbeit erreichen sie unter

Tel. 0800 4 5555 20

Die Berliner Agenturen bieten Postfächer für die KUG Anzeigen an:

Berlin-Nord.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Berlin-Mitte.Anzeigen-Kurzarbeit@arbeitsagentur.de

Berlin-Sued.Arbeitgeber-KUG-Anzeigen@arbeitsagentur.de

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.

