

## Und hier einige Punkte noch ausführlicher

Für diejenigen, die lieber schauen als lesen:

### Erklärvideos der Arbeitsagentur:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

### Was passiert mit meinem Urlaub bei Kurzarbeit?

- Bereits geplanter Urlaub muss auch während der Schließung der Einrichtung genommen werden. Für die Zeit des Urlaubs gibt es keinen Anspruch auf Kursarbeitsgeld.
- Resturlaub vom Vorjahr muss genommen werden, bevor Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann.

### Müssen erst alle Überstunden abgebaut werden, bevor Kurzarbeit beantragt werden kann?

Zunächst sollten Überstunden abgebaut werden. Das muss ein\*e Arbeitnehmer\*in nicht tun, wenn

- Die Überstunden ausschließlich angesammelt wurden, um sie für Freistellungen zur Pflege, Kinderbetreuung oder Teilzeitbeschäftigung zu verwenden
- Wenn die Überstunden mehr als 10% der jährlichen Arbeitszeit betragen
- Die Überstunden länger als ein Jahr unverändert bestehen

In diesen besonderen Fällen zählt es zum geschützten Arbeitszeitguthaben.

### Kann Kurzarbeit nur eingeführt werden, wenn alle Einrichtungen eines Trägers und alle Gruppen einer Einrichtung mitmachen?

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt eine Kurzarbeit in einem zugelassenen Betrieb voraus. Zugelassen sind alle Betriebe, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.

Als Betrieb werden aber auch Betriebsabteilungen angesehen.

Kurzarbeit muss daher nicht für die ganze Einrichtung eingeführt werden, sondern kann auch nur in den vom Arbeitsausfall besonders betroffenen Bereichen eingeführt werden. Z.B. kann sich Kurzarbeit also auf eine Kita eines Trägers oder auch eine Gruppe in einer Kita beschränken.

### Welche Voraussetzungen gibt es, damit Kurzarbeit eingeführt werden kann?

Wenn die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben sollen, dann müssen die in §§ 95 bis 99 SGB III genannten Voraussetzungen für den Arbeitsausfall erfüllt sein:

im jeweiligen Kalendermonat müssen mindestens 10 % der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

- ➔ Das heißt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit Verringerung um mindestens 4 Stunden.
- ➔ Bei einem Team von bis zu 10 Personen bei mindestens einer Person, bei einem Team von 11-20 Personen bei mindestens 2 Personen usw.

(Bei der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die nicht der Beitragspflicht der Bundesagentur für Arbeit unterliegen, ferner Kranke, Beurlaubte und innerhalb des Kalendermonats ausgeschiedene Arbeitnehmer mitzuzählen.

Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer, die sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) mit Bezug von Unterhaltsgeld oder

Übergangsgeld befinden. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer nicht als Beschäftigte zu zählen, deren Arbeitsverhältnis ruht.)

Nur wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind, liegt ein erheblicher Arbeitsausfall vor, der die Gewährung von Kurzarbeitsgel für die betroffenen Arbeitnehmer\*innen ermöglicht.

Wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind, haben auch Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf Kug, bei denen der Entgeltausfall weniger als 10% des Bruttoentgelts ausmacht.

Innerhalb dieses Rahmens kann der Umfang der Kurzarbeit und der Kurzarbeiter bestimmt werden.

### **Müssen bei Kurzarbeit alle Mitarbeiter\*innen einer Kita mitmachen?**

Nein, der Arbeitsausfall kann auf alle Mitarbeitenden aufgeteilt werden, muss es aber nicht. Auch kann der Arbeitsausfall unterschiedlich aufgeteilt werden, es können, müssen aber nicht alle um gleichviel reduzieren.

### **Wie hoch ist das Kug?**

$(\text{Nettoentgelt normal} - \text{Nettoentgelt kurz}) \times 0,6$  (MA ohne Kind) oder  $\times 0,67$  (MA mit Kind/ern)

Dazu kann wiederum vom Arbeitgeber ein Zuschuss gezahlt werden, so dass der Gehaltsausfall vermindert wird. Dieser Zuschuss wird nicht vom Kug abgezogen.

### **Darf ich während der Kurzarbeit eine andere Arbeit annehmen?**

Ja, muss aber wie immer vom Arbeitgeber genehmigt werden. Das Gehalt der Nebentätigkeit wird teilweise mit angerechnet, das Kug reduziert sich also, der Verdienstaufschlag verringert sich aber trotzdem noch dadurch.

Eine Bescheinigung über das Nebeneinkommen muss beim Hauptarbeitgeber abgegeben werden, diese muss er dem Antrag auf Kug beifügen.

### **Und wenn ich vorher schon einen zweiten Job habe?**

In diesem Fall wird jedes Einkommen getrennt betrachtet. Das zweite Einkommen hat also keinen Einfluss auf die Höhe des gezahlten Kug.

### **Was ist, wenn ich nach der Kurzarbeit in Elternzeit gehe?**

Das Elterngeld bezieht sich auf einen Referenzzeitraum der letzten 12 Monate (bei werdenden Müttern vor Beginn Mutterschutz / bei Vätern vor der Geburt des Kindes). Dieser Zeitraum ist der Elterngeldstelle vom Arbeitgeber mitzuteilen. Es darf nur das tatsächlich vom Arbeitgeber für die reduzierte Arbeitszeit gewährte Entgelt (IST-Entgelt) bescheinigt werden (somit darf auch nicht das Kug mit bescheinigt werden). Da sich Kurzarbeit somit langfristig und nachteilig auf das Elterngeld auswirkt, sollte geprüft werden, ob Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, (zumindest teilweise oder anteilig) aus der Kurzarbeit herausgenommen werden können.

### **Wie wird Kurzarbeit eingeführt?**

Wenn sich die Einrichtung für die Einführung der Kurzarbeit entschieden hat, müssen die dafür rechtlich zwingenden Schritte eingehalten werden.

Für die Einführung von Kurzarbeit gibt es unterschiedliche Regelungen für Betriebe, in denen ein Betriebsrat besteht, und für Betriebe, die betriebsratslos sind.

Entsprechend gibt es dann auch abweichende Regelungen für das Geltend machen von Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit.

Formfehler können sowohl zur Unwirksamkeit der Einführung von Kurzarbeit als auch zum Verlust des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld führen.

Das Vorgehen bei Einrichtungen ohne Betriebsrat ist folgendermaßen:

1. Das Unternehmen (Vorstand, Geschäftsführung) entscheidet sich nach Prüfung der wirtschaftlichen und sozialen Situation für die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit im gesamten Unternehmen oder in Teilen des Unternehmens.
2. Den Arbeitnehmern sollte die Absicht des Unternehmens dargestellt werden mit der Möglichkeit, Vorschläge zu machen oder Bedenken zu äußern.
3. Mit den betreffenden Arbeitnehmern wird die Einführung von Kurzarbeit individuell einvernehmlich vereinbart. Kommt eine einvernehmliche Vereinbarung nicht zustande, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Arbeitszeitverringerung aussprechen.
4. Die Arbeitszeit wird entsprechend der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vorübergehend verringert.
5. Der Arbeitgeber zeigt der Agentur für Arbeit den Arbeitsausfall an.
6. Die Agentur für Arbeit erlässt einen Bescheid und anerkennt den erheblichen Arbeitsausfall.
7. Der Arbeitgeber reicht monatlich einen Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit ein.

### **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, dass die Arbeitsagentur den Ausfall anerkennt?**

Der Ausfall muss

- erheblich (= mind. 10% bei mind. 10% der Beschäftigten)
- vorübergehend (= irgendwann werden die Corona-Epidemie-Beschränkungen aufgehoben)
- unvermeidbar (= kann nicht durch Resturlaub und Überstundenabbau ausgeglichen werden)

sein.

In der Anzeige über Arbeitsausfall muss eine Erklärung abgegeben werden:

„Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren/ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind. Es wurden alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, den Arbeitsausfall zu vermeiden.“

### **Wie wird Kurzarbeit vereinbart?**

Kurzarbeit kann eingeführt werden durch

- eine Regelung in einem Tarifvertrag,
- eine mit dem Betriebsrat ausgehandelte Betriebsvereinbarung,
- durch eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmer\*innen (nur in betriebsratslosen Betrieben),

- durch eine Änderungskündigung (nur in betriebsratslosen Betrieben),
- durch Anwendung einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Kurzarbeitsklausel.

Freie Träger sind nicht an den Tarifvertrag gebunden, außerdem gibt's im TVöD dazu sowieso keine Regelung. Die Mitglieder des DV sind alle zu klein, um einen Betriebsrat zu haben. D.h., sollte es dazu eine Regelung im Arbeitsvertrag geben, greift diese (haben aber vermutlich kaum Einrichtungen der kleinen freien Kita-Träger). D.h., es bleiben nur Vereinbarungen mit den Arbeitnehmer\*innen oder Änderungskündigungen.

### **Vereinbarung mit den Arbeitnehmern**

Die Vereinbarung muss mit jeder einzelnen Person getroffen werden.

### **Änderungskündigung**

Das bestehende Arbeitsverhältnis wird gekündigt unter gleichzeitiger Anbietung eines neuen Arbeitsvertrags mit geänderter Arbeitszeit. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist besteht Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitsentgelts. Es muss der Kündigungsschutz bestimmter Personengruppen beachtet werden. Gegen die Änderungskündigung kann Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. -> keine realistische Lösung, schließlich wollen wir alle ein gutes Verhältnis zu den Mitarbeiter\*innen behalten, außerdem greift diese Änderung bei den meisten erst, wenn die Sache (hoffentlich) wieder vorbei ist.

### **Wie geht's weiter, wenn Kurzarbeit beantragt ist?**

Bei positivem Bescheid der Arbeitsagentur auf die Anzeige des Arbeitsausfalls muss jeden Monat ein „Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld“ mit einer „Kug-Abrechnungsliste“ eingereicht werden. Der Arbeitgeber muss das Kug berechnen, beantragen und an den/die Arbeitnehmer\*in auszahlen. Die Arbeitsagentur erstattet dem Arbeitgeber das ausgezahlte Kug.