

Praktische Tipps für das Vorbereiten, Beantragen und Umsetzen von Kurzarbeit

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 gegeben ist, dass die Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss (unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III).

Vor der Anmeldung von Kurzarbeit

I. Vereinbarung zur Kurzarbeit

1. Soweit im Betrieb Tarifverträge Anwendung finden, ist zu prüfen, ob diese Regelungen zur Kurzarbeit enthalten.
2. Ist der Betrieb nicht tariflich gebunden, hat aber einen Betriebsrat, besteht die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abzuschließen.
3. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen. Das kann durch einzelvertragliche Vereinbarungen¹ zur Einführung von Kurzarbeit mit allen betroffenen Mitarbeitenden geschehen.

II. Aufteilung in selbständige Betriebsteile

Wenn der Soziale Dienstleister aus unterschiedlichen Betriebsteilen (sozialen Angeboten) besteht, die in unterschiedlicher Art und Weise von den Kontakt reduzierenden Maßnahmen betroffen sind, macht es Sinn

¹ Ist ein Einvernehmen mit dem MA nicht erzielbar, kommt eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht, und bei notwendiger Verkürzung der Arbeitszeit ggf. eine betriebsbedingte Änderungskündigung mit dem Ziel einer Arbeitszeitverkürzung für einen befristeten Zeitraum.

den Betrieb aufzuteilen und für jeden Betriebsteil einzeln oder nur für einzelne Betriebsteile Kurzarbeit anzumelden.²

III. Arbeitszeitkonten und festgelegte Urlaubsplanung

Die Erstattung von Kurzarbeitergeld an den Betrieb ist i.d.R. daran gebunden, dass der Betrieb zunächst alle Möglichkeiten der Freistellung genutzt hat. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese i.d.R. zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Eine für das laufende Jahr festgelegte Urlaubsplanung bleibt jedoch trotz Kurzarbeit bestehen.

IV. Anzeigen von Arbeitsausfall und Antragstellung

- I. Das Anzeigen von Kurzarbeit³ sollte möglichst frühzeitig erfolgen. Eine allgemeine Begründungsformulierung reicht hier aus. Neu ist, dass jetzt rückwirkend ab 01.03.2020 Kurzarbeit beantragt werden kann.
- II. Für die Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind grundsätzlich die amtlichen Vordrucke zu verwenden, die von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden und auch über das Internet in einem beschreibbaren Format abrufbar sind. Sie sind in einfacher Ausfertigung bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

Über weitere genaue Voraussetzungen, unter denen Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, informiert die Bundesagentur für Arbeit auch auf ihrer Homepage, wo auch der Online-Antrag gestellt werden kann. (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>).

² Als Betriebsabteilung gilt eine mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmer*innen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck (auch Hilfszweck) verfolgt. Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass für einzelne Abteilungen Kurzarbeit eingeführt wird bis zu einem Arbeitsausfall in Höhe von 100 % und in anderen Abteilungen (z. B. Verwaltung) nicht.

³ Formular der Agentur für Arbeit "Anzeige über Arbeitsausfall"

Beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit soll es unter dieser Telefonnummer 08004555520 auch Hilfestellung bei der Antragstellung geben.

Umsetzung von Kurzarbeit im Betrieb

- I. Die Mitarbeitenden sind in der Regel von Kurzarbeit betroffen und erbringen gleichzeitig in einem geringeren Rahmen als sonst übliche Arbeitsleistungen.⁴ Das wird in der Lohnabrechnung (über die Systeme, z.B. Datev) für jeden Mitarbeitenden ausgewiesen und bietet dem Betrieb gleichzeitig eine Unterlage zur Abrechnung gegenüber der Agentur für Arbeit.
- II. Ausgenommen vom Kurzarbeitergeld sind Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst ist, sowie Geringfügig Beschäftigte und gem. §16i SGB II geförderte Beschäftigte.
- III. Bei der Quotenberechnung mitzuzählen sind z.B.: geringfügig Beschäftigte, erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes. Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.: Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.
- IV. Es ist anzuraten, möglichst alle Mitarbeitenden eines Betrieb(es) /zweiges gleichmäßig in die Kurzarbeit einzubeziehen.
- V. Der Betrieb kann freiwillig die Erstattung der Differenz vom Kurzarbeitergeld zur Lohnzahlung seiner Mitarbeitenden übernehmen.

⁴ Gleichzeitig sollten die Dienstleiter bei ihren mischfinanzierten Angeboten genau schauen, wo sie Ihr Personal in Kurzarbeit schicken und wo nicht; möglicherweise laufen Teile der Angebote auch nahtlos weiter.

Gegenüber den Kurzarbeitsgeldzahlungen an den Betrieb ist das nicht schädlich.

Weitere Informationen finden Sie unter:

- <http://www.der-paritaetische.de/fachinfos/betriebseinschraenkungen-mit-kurzarbeit-begegnen-aktualisierung-250320/>
- sowie in der Anlage „Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung“ vom BMAS (Stand 23.03.2020)
- und Infos des DGB zur Kurzarbeit:
<https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cada>

Berlin, 07.04.2020

Gez. Birgit Beierling