

## AWV Jade - Newsletter Corona - 02\_04\_2020-01

### FAQ – Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (Kug)

Weitere Antworten auf arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Fragen erhalten Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

**ACHTUNG:** Neue Antragsformulare für die Beantragung von Kurzarbeitergeld

- **Kurzantrag auf Kurzarbeitergeld und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug aufgrund des Arbeitsausfalles durch Corona-Virus:**

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107\\_ba146383.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kurzantrag-kug-107_ba146383.pdf)

- **Anzeige über den Arbeitsausfall:**

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)

- **Kug-Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag:**

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108\\_ba013010.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf)

## A

### Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich wird bei Arbeitsunfähigkeit (AU) bis zur Dauer von 6 Wochen Entgeltfortzahlung (EFZ) geleistet (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) (gesetzlich, tariflich oder einzelvertraglich kann ein darüberhinausgehender Anspruchszeitraum geregelt sein).

Hinsichtlich der Auswirkungen auf das Kug, ist zu unterscheiden, wann die AU eingetreten ist und ob ein EFZ-Anspruch besteht; es ist zu prüfen, ob die AU vor Beginn der Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit eingetreten ist.

- **Beginn der EFZ vor Eintreten der Kurzarbeit**

Personen mit Anspruch auf EFZ, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkranken, haben Anspruch auf EFZ des Arbeitgebers in Höhe der krankheitsbedingt ausgefallenen Arbeitsleistung sowie Anspruch auf Krankengeld i.H.d. Kug für die vorgesehenen Ausfallstunden gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V).

- **Beginn der EFZ am Tag des Beginns oder während der Kurzarbeit**

Der Arbeitnehmer erhält für die - aufgrund der Krankheit ausgefallene - Arbeitszeit die EFZ, d.h. er erhält EFZ auf Basis der reduzierten Arbeitszeit.

Darüber hinaus erhält er für die Dauer der EFZ das sog. Kranken-Kug (Kug-Fortzahlung im Krankheitsfall) für. Dieses Kranken-Kug ist vom Arbeitgeber kostenlos auszurechnen und auszuzahlen.

Nach Ablauf der EFZ erhält der Arbeitnehmer das normale Krankengeld von der Krankenkasse (§ 47 b Abs. 3 SGB V).

- **Krankengeldbezug**

Der Bezug von Krankengeld (§§ 44 und 45 SGB V) schließt den Anspruch auf Kug gemäß § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III aus.

Krankengeld nach § 47 b Abs. 4 SGB V wird für die Ausfallzeiten in Höhe des Kug gezahlt, dass der Krankengeldbezieher erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre (Krankengeld in Höhe des Kug).

- **AU durch Drittverschulden**

Ist die AU durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch des Verletzten in Höhe des Kug gemäß § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über.

### **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – telefonisch**

Vom 23.03.2020 bis vorerst zum 23.06.2020 können sich Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis maximal 14 Tage ausstellen lassen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen.

### **Arbeitszeitkonten – Minusstunden**

Der Arbeitsausfall gilt als vermeidbar, wenn er bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

Dies gilt (zunächst befristet bis zum 31.12.2020) nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, d.h. es müssen keine Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit aufgebaut werden.

### **Arbeitszeitkonten – Geschützte Arbeitszeitkonten**

Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich vor Beantragung des Kug abzubauen, um eine Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls wirksam darlegen zu können.

Geschützte Zeitkonten sind insbesondere

- Zeitguthaben, die ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung des Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt sind

- Zeitguthaben, die zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen aufgebaut wurden
- Zeitguthaben für die Betreuung und Erziehung eines Kindes (§ 15 BEEG)
- Zeitguthaben, die den Umfang von 10% der Jahresarbeitszeit übersteigen (Unzumutbarkeitsregelung) oder der innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichte niedrigste Stand, je nachdem, welche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (siehe letzter Punkt)
- Zeitguthaben, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben (Unzumutbarkeitsregelung); wenn z.B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 20 und 100 Stunden schwankte, bestand es unverändert 20 Stunden mit der Folge, dass diese 20 Stunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen; sollte der niedrigste Stand z.B. -10 Stunden betragen, muss das Konto nur noch auf 0 Stunden angeglichen werden.

## Aufhebungsvertrag

Siehe Ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis

## Aufstockung

Vielfach fordern Betriebsräte einen Zuschuss zum gesetzlichen Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber, sog. Aufstockung, um für die Arbeitnehmer finanziell nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern.

Es besteht **kein gesetzlicher Anspruch** auf eine solche Aufstockung, so dass ein Betriebsrat derartige Forderungen auch nicht gerichtlich oder im Wege der Einigungsstelle durchzusetzen vermag. Macht der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit von einer Aufstockung abhängig, so verstößt er hiermit gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Zahlt der Arbeitgeber freiwillig oder auf Grundlage eines Tarifvertrages dennoch einen Aufstockungsbetrag, so bleibt dieser bei der Berechnung des Kug außer Betracht; eine Aufstockung mindert nicht die Höhe des Kug.

## Aufnahme der Beschäftigung – Fortsetzung während der Kurzarbeit

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung nach Beginn des Arbeitsausfalls aufnehmen, keinen Anspruch auf Kug.

Ausnahmsweise wird aber ein Kug-Anspruch dennoch gewährt, wenn die **versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt wird** (§ 98 Abs. 1 Nr. 1 a SGB III) oder die **Arbeitsaufnahme aus zwingenden Gründen geboten** ist (§ 98 Abs. 1 Nr. 1 b SGB III).

Dies ist insbesondere der Fall bei:

- Vorliegen betrieblicher Interessen (z.B. Einstellung lang gesuchter Fachkräfte oder zur Aufrechterhaltung des Betriebs)
- Vorliegen einer Rechtsverpflichtung aus einem bereits vorher geschlossenen Arbeitsvertrag

- Rückkehr aus dem Mutterschutz
- Rückkehr aus Elternzeit
- Rückkehr aus unbezahltem Urlaub
- Wiederaufnahme der Arbeit nach Ableistung einer Wehrübung o.Ä.
- Auszubildende, die zeitnah nach Beendigung der Ausbildung eine Beschäftigung aufnehmen

### **Außertariflich Beschäftigte**

Auch außertariflich Beschäftigte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Kug, solange diese Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

### **Auszubildende – Kug**

Auszubildende sind bei Berechnung der Mindestausfallquote des § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III von 10 % der Beschäftigten nicht mitzurechnen. Allerdings können sie in bestimmten Fällen auch Kug erhalten, wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidbar ist.

Der Kug-Anspruch entfällt bis zur Dauer von 6 Wochen, da die Vergütung auch dann fortzuzahlen ist, wenn sich der Auszubildende zur Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 a BBiG). Die Frist beginnt mit dem ersten Tag an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangel mit der Ausbildung aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Ob hierfür eine befristete Ausnahmeregelung geschaffen wird ist derzeit noch offen.

Wird z.B. die auf 50 % verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll und in der Folgewoche gar nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch des Auszubildenden i.H.v. 6 Wochen nach Ablauf von 12 Wochen.

Kug kann außerdem ohne Weiteres auch für Auszubildende gezahlt werden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

### **Auszubildende – Ausbildung**

Auszubildende sind grundsätzlich verpflichtet, aufgrund der Schulschließungen zur Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb zu erscheinen, sofern eine Ausbildung im Betrieb noch möglich ist.

Der Ausbildungsbetrieb muss unter allen Umständen versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z.B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt. Ggf. müssen entsprechende Ausbildungsinhalte vorgezogen werden. Finden keine betrieblichen Aktivitäten mehr statt, können ausbildungsrelevante Aufgaben und Projekte für die Erarbeitung zu Hause entwickelt werden. Es muss aber eine ausreichende Betreuung der Auszubildenden (virtuell oder telefonisch) sichergestellt sein.

Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

→ **Hinsichtlich der Prüfungen siehe auch IHK - Prüfungen**

## **Ausbilder**

Ausbilder müssen zur Aufrechterhaltung der Ausbildung möglichst lange im Betrieb gehalten werden. Sie dürfen erst in Kurzarbeit, wenn keine Alternative mehr besteht.

## **Altersteilzeit – Arbeitsphase**

Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) kann unter diesen besonderen Bedingungen Kurzarbeit während einer Altersteilzeit in der Arbeitsphase genommen werden. Aufgrund der besonderen aktuellen Situation handelt es sich nach der Ansicht der DRV in den betreffenden Fällen um vorübergehende Freistellungen, die im Ergebnis zumindest wie betriebsbedingte Freistellungen zu bewerten sind, die für den Arbeitnehmer bei einer Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, etwaiger Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne führen.

## **Anrechnung anderweitiges Einkommen**

Siehe Nebenverdienst – Anrechnung

## **B**

### **Beendigung – vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit**

In Betrieben mit Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit ohne förmliche Kündigung der Betriebsvereinbarung vorzeitig einseitig beenden, sofern die Betriebsvereinbarung oder ein anzuwendender Tarifvertrag keine andere Regelung treffen. Es besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Rückkehr zur betrieblichen Arbeitszeit, da es sich nicht um eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG handelt. Es sollte allerdings eine kurz bemessene Ankündigungsfrist (1-3 Tage) eingehalten werden.

### **Befristungen – Renteneintritt**

Die Befristung der Beschäftigung schließt den Anspruch auf Kug nicht aus. Soweit die anderen Voraussetzungen vorliegen, können befristet Beschäftigte Kug-Leistungen erhalten. Die gilt auch in den Fällen, in denen die Frist, für die das Arbeitsverhältnis eingegangen ist, alsbald endet und eine Verlängerung nicht möglich ist.

Dies führt zu dem Ergebnis, dass ein zum 31.05. gekündigter Arbeitnehmer bei Eintritt der Kurzarbeit im März, kein Kug erhält, während sein Kollege, dessen Arbeitsverhältnis durch Befristung zum 31.05. endet, die persönlichen

Voraussetzungen erfüllt (bei gekündigtem Arbeitsverhältnis besteht kein Anspruch auf Kug; siehe ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis).

Ist vertraglich vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts in die Regelaltersrente endet, so stellt dies ebenfalls eine Befristung dar, die den Anspruch auf Kug nicht ausschließt.

### **Beitragsbemessungsgrenze**

Kug wird i.H.v. 60 % der Nettoentgeltdifferenz (67 % bei einem Kinderfreibetrag von mind. 0,5) gezahlt. Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem Nettoentgelt ohne Arbeitsausfall (Soll-Entgelt) und dem Nettoentgelt mit Arbeitsausfall (Ist-Entgelt).

Das Soll-Entgelt ist daher das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt das in der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt wird (für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt sie derzeit bei BBG West 6.900,- € und BBG Ost 6.450,- €).

Mit dem Kug wird -wie beim Arbeitslosengeld- nur das Entgelt abgesichert, bis zu dem die Beiträge entrichtet werden. D. h., wenn auch während der Kurzarbeit das erzielte Ist-Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, kann kein Kug gezahlt werden.

### **Betrieb – Abteilung**

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein (§ 97 Satz 2 SGB III).

Betriebe i.S.d. § 97 SGB III können auch Verwaltungen jeder Art (Behörden), Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten sein.

### **Betriebsratsmitglieder – freigestellte**

Kug können grundsätzlich alle Arbeitnehmer erhalten, die sozialversicherungspflichtig zur Arbeitslosenversicherung sind, d.h. auch Betriebsratsmitglieder.

Gegenstand der Tätigkeit freigestellter Betriebsratsmitglieder ist allein die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben. Daher stellt sich insbesondere bei Freigestellten die Frage, ob ein unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegt, da sich gerade in Kurzarbeits- bzw. Krisenzeiten ein höherer zeitlicher Aufwand des Betriebsrates ergeben kann.

Bei einem größeren Arbeitsausfall oder sogar Kurzarbeit auf Null, kann aber auch bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern ein Arbeitsausfall unvermeidbar sein und zur Kug-Gewährung führen.

### **Betriebsrat – Funktionsfähigkeit**

Der Betriebsrat fasst seine Beschlüsse in nicht öffentlichen Sitzungen mit der Mehrheit der Anwesenden (vgl. §§ 30, 33 BetrVG). Die Möglichkeit des Umlaufverfahrens sieht

das BetrVG nicht vor. Auch die Möglichkeit von per Video- oder Telefonkonferenz durchgeführten Betriebsratssitzung entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben des BetrVG.

Dennoch hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sich in einer Ministererklärung vom 23.03.2020 zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte wie folgt geäußert:

*„Wir sind daher der Meinung, dass in der aktuellen Lage, wenn beispielsweise die Teilnahme an einer Präsenzsitzung zu Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Betriebsratsmitglieder führt oder wegen behördlicher Anordnungen nicht möglich ist, auch die **Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype, zulässig ist.** Dies gilt sowohl für die Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder als auch eine virtuelle Betriebsratssitzung.*

**Die Beschlüsse, die in einer solchen Sitzung gefasst werden, sind nach unserer Auffassung wirksam.** Weil es eine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste in solch einem Fall nicht geben kann, sollte die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, also zum Beispiel per E-Mail bestätigt werden.

*Auch bei einer Video- oder Telefonkonferenz muss der **Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt** bleiben. Es ist also sicherzustellen, dass unberechtigte Dritte an der Sitzung nicht teilnehmen.“*

## **Betriebsversammlungen**

Betriebsversammlungen können auch während der Kurzarbeit stattfinden. Die an der Versammlung teilnehmenden Arbeitnehmer haben für die Zeit der Teilnahme Anspruch auf die volle Vergütung.

Nach § 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist die Zeit der Teilnahme an einer während der Arbeitszeit stattfindenden ordentlichen Betriebsversammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt sowohl für Betriebsversammlungen als auch für die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen.

Die Teilnahme an einer Versammlung verringert die Ausfallstunden der Arbeitnehmer und somit das Kug.

## **Bezugsdauer und neues Antragserfordernis**

Kug wird gemäß § 104 Abs. 1 SGB III für einen Zeitraum von max. 12 Monaten gewährt. Unterbrechungen von mindestens 1 Monat innerhalb dieses Bezugszeitraums können die Bezugsdauer um den Zeitraum der Unterbrechung verlängern (§ 104 Abs. 2 SGB III). Bei Unterbrechungen von 3 Monaten ist eine neue Anzeige und Antragstellung erforderlich. Es handelt sich um eine betriebliche Bezugsdauer, die nicht auf den Anspruch des einzelnen Kurzarbeiters abstellt. Wird in mehreren Abteilungen eines Betriebes kurzgearbeitet, ist die Bezugsdauer für jede Betriebsabteilung individuell festzulegen.

Für bereits vor der Corona-Krise in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist grundsätzlich keine neue Anzeige des Arbeitsausfalls erforderlich.

Gemäß § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III besteht die Möglichkeit, bei Vorliegen außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung auf 24 Monate auszudehnen. Ob die Bundesregierung hiervon Gebrauch machen wird, ist derzeit offen.

## **E**

### **Elternzeit und Elterngeld**

Elternzeitler sind bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (10% der Beschäftigten) nicht mitzuzählen, da ihr Arbeitsverhältnis ruht. Sie haben keinen Anspruch auf Kug.

Bei Rückkehr aus der Elternzeit während der Dauer der Kurzarbeit sind die persönlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 1 a SGB III erfüllt, da diese ihre versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen.

Für werdende Eltern, die eine Elternzeit planen, kann sich die Kurzarbeit negativ auf die Höhe des Elterngeldes auswirken. Die Höhe ist abhängig vom durchschnittlichen Netto-Einkommen im Bemessungszeitraum (letzten 12 Monate bei Müttern vor Beginn des Mutterschutzes, bei Vätern vor der Geburt des Kindes). Für die Berechnung wird aber nur Erwerbseinkommen und keine sog. Entgeltersatzleistungen (Kug) berücksichtigt.

## **F**

### **Feiertage – Höhe der Feiertagsvergütung**

Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen als gesetzlichen Feiertagen Kug gezahlt wird, gilt als infolge des Feiertages ausgefallen (§ 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Da die Arbeit also allein infolge des Feiertages als ausgefallen gilt, hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen und den Arbeitnehmer so zu stellen, wie dieser ohne den Feiertag gestanden hätte (Entgeltausfallprinzip).

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber aber nur das Entgelt i.H.d. Kug und nicht i.H.d. Verdienstes, den er als Feiertagsentgelt ohne die Anordnung von Kurzarbeit erhalten hätte.

## **G**

### **Geringfügig Beschäftigte**

Geringfügig Beschäftigte können kurzarbeiten, sofern die Voraussetzungen gegeben sind. Allerdings sind sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so dass ihnen kein Anspruch auf Kug-Leistungen zusteht.



Vom 01.03.2020 bis einschließlich 31.10.2020 gilt § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV mit der Maßgabe, dass

- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage** ausgeweitet werden.

Minijobs (bis 450,- €) bleiben anrechnungsfrei.

I

## **IfSG – Entschädigungsanspruch Eltern für Kinderbetreuung bei Schulschließung**

Mit der Neuregelung des § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz (IfSG) soll der Verdienstaufschlag von Erwerbstätigen über einen Zeitraum von maximal 6 Wochen ausgeglichen werden, wenn diese wegen der Schließung von Schulen und Kitas die Betreuung ihrer Kinder unter 12 Jahren übernehmen müssen und daher nicht mehr arbeiten können.

Nach § 56 Abs. 1 a IfSG können Eltern eine Entschädigung erhalten, soweit sie wegen der notwendigen Kinderbetreuung während einer Pandemie Verdienstaufschläge erleiden. Voraussetzung für die Entschädigung ist, dass die Betreuung durch die Eltern notwendig und der Verdienstaufschlag nicht vermeidbar ist - etwa durch den Abbau von Überstunden. Auch Ansprüche auf Kug gehen dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens wird für bis zu 6 Wochen gewährt und ist auf ein monatlichen Höchstbetrag von 2.016,- € begrenzt. Die Vorschrift gilt erst einmal bis zum 31.12.2020.

## **IHK – Prüfungen**

Die IHK-Gremien haben sich darauf verständigt, alle für April und Mai geplanten schriftlichen Abschlussprüfungen in den Sommer 2020 zu verschieben. Diese werden voraussichtlich in der Zeit vom 16. bis 19. Juni nachgeholt (industriell-technische Prüfungen am 16./17.06. und die kaufmännischen am 18./19.06.).

Alle Zwischenprüfungen, die im Frühjahr stattfinden sollten, entfallen ersatzlos, ohne dass dies negative Konsequenzen für die spätere Zulassung zur Abschlussprüfung hat.

Sofern aufgrund der Verschiebung der Prüfungen das Ausbildungsverhältnis endet, bevor die Prüfung absolviert wurde, sieht das BBiG keine automatische Verlängerung vor. Diese kann aber ggf. gemäß § 8 Abs. 2 BBiG vom Auszubildenden beantragt werden.

Bis einschließlich Mai finden zudem keine IHK-Weiterbildungsprüfungen statt; diese werden zwischen Juni und August nachgeholt.

## L

### Leitende Angestellte

Grundsätzlich können auch leitende Angestellte Kug beziehen. Da leitende Angestellte nicht unter das BetrVG fallen, gelten Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit für sie nicht.

Daher ist in Betrieben ohne Sprecherausschuss (gemäß § 1 Abs. 1 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) in Betrieben mit i.d.R. mindestens 10 leitenden Angestellten) eine einvernehmliche Lösung zur Einführung von Kurzarbeit erforderlich.

Besteht ein Sprecherausschuss, so kann gemäß § 28 Abs. 1 SprAuG eine verbindliche Richtlinie über die Einführung von Kurzarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss abgeschlossen werden. Diese Richtlinien entwickelt allerdings nur dann eine zwingende Wirkung gegenüber leitenden Angestellten, wenn der Anstellungsvertrag den Vorbehalt einer abweichenden Regelung in Gestalt von Richtlinien beinhaltet bzw. darin eine Kurzarbeiterklausel enthalten ist. Zudem ist das in Abs. 2 verankerte Günstigkeitsprinzip zu beachten.

## M

### Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Kurzarbeit unterliegt als vorübergehende Absenkung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Ein Mitbestimmungsrecht besteht nur dann nicht, wenn eine für den Betrieb geltende tarifvertragliche Norm die Modalitäten der Kurzarbeit abschließend regelt. Da dies jedoch selten der Fall ist, ist für die Einführung von Kurzarbeit zwingend eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

**ACHTUNG:** Eine mitbestimmungswidrige Einführung der Kurzarbeit führt dazu, dass die Anordnung gegenüber den Arbeitnehmern keine Rechtswirkung entfaltet und der Arbeitgeber gemäß § 615 BGB in Annahmeverzug gerät und das volle Entgelt zahlen muss.

### Mutterschutz

Siehe Aufnahme der Beschäftigung - Fortsetzung während der Kurzarbeit

## N

### Nebenverdienst – Anrechnung

#### ***Bisherige Regelung:***

Gemäß § 106 Abs. 3 SGB III ist ein Entgelt, welches aus einer anderen, während des Bezugs von Kug aufgenommenen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erzielt wird, auf das Kug anzurechnen.

## **ACHTUNG:**

### **Befristete Sonderregelungen für systemrelevante Berufe (§ 421 c SGB III)**

In der Zeit vom 01.04.2020 bis zum 31.10.2020 findet abweichend von § 106 Abs. 3 SGB III eine Anrechnung auf das Kug nicht statt, wenn

- die Beschäftigung während des Bezuges von Kug aufgenommen wurde,
- es sich um eine Tätigkeit im **systemrelevanten Bereich** handelt und
- soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kug und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung, die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kug gezahlt wird, nicht übersteigt

Diese, während des Bezugs von Kug aufgenommenen Beschäftigungen sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.

Systemrelevant sind insbesondere:

- medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel – z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

**Minijobs (bis 450,- €)** erhöhen das Ist-Entgelt nicht und bleiben **anrechnungsfrei**.

Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb 450,- €, gilt ein Freibetrag. Einkommen, das den Freibetrag übersteigt, wird angerechnet.

### **Berechnung des anrechnungsfreien Betrages beim Soll-Entgelt**

Für die Feststellung, ob und in welcher Höhe ein Nebenverdienst zu berücksichtigen ist, ist eine abgestufte Prüfung vorzunehmen:

#### **Schritt 1:**

Handelt es sich um eine Beschäftigung im systemrelevanten Bereich?

- (-) Nebenverdienst ist voll anzurechnen
- (+) siehe Schritt 2

#### **Schritt 2:**

Handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob)?

- (+) es wird ohne Berechnung angenommen, dass es nicht zum Überschreiten des Sollentgelts kommt

(-) siehe Schritt 3

### **Schritt 3:**

Soll-Entgelt

- (Kug + Ist-Entgelt + ggf. Aufstockungsbetrag)

= anrechnungsfreier Betrag

Übersteigt das Arbeitsentgelt den anrechnungsfreien Betrag, wird der **überschießende Betrag auf das Kug angerechnet**. D.h., das Ist-Entgelt zur Berechnung des Kug ist um diesen Betrag zu erhöhen.

Für einen Arbeitgeber entsteht demnach kein bürokratischer Mehraufwand, wenn er seinen Beschäftigten in Kurzarbeit gestattet, einen zusätzlichen Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufzunehmen.

### **Nebenverdienst im nicht systemrelevanten Bereich**

Bei Nebenverdiensten oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 450,- € in nicht systemrelevanten Branchen und Berufen, ist zu differenzieren:

- Wenn die **Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit** aufgenommen wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, es erfolgt **keine Anrechnung** des Nebenverdienstes auf das Kug, egal, in welcher Höhe ein Nebenverdienst erzielt wird.
- Für Beschäftigte, die **während des Bezugs von Kug eine Nebentätigkeit aufnehmen**, wird das **daraus erzielte Entgelt grundsätzlich auf das Kug angerechnet**, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor (§ 106 Abs. 3 SGB III). § 106 SGB III definiert die Begriffe des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts

## **P**

### **Personalabbau – Stilllegung**

Trifft der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung,

- einen Betrieb oder bestimmte Betriebsteile stillzulegen oder
- eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) in Form eines erheblichen Personalabbaus durchzuführen,

entfällt die Grundlage für die Gewährung des Kug, sobald konkrete Umsetzungsschritte (wie der Ausspruch von Kündigungen, der Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste) erfolgt sind.

### **Pfändbarkeit des Kug**

Kug ist grundsätzlich als Anspruch auf eine laufende Geldleistung wie Arbeitseinkommen pfändbar (§ 54 Abs. 4 SGB I).

Die Pfändungsgrenzen gemäß §§ 850 ff. ZPO sind zu beachten. Ferner muss der Pfändungsbeschluss ausdrücklich das Kug umfassen.

Abtretungen des Kug sind gemäß § 108 Abs. 2 Satz 2 SGB III nur dann wirksam, wenn der Arbeitnehmer oder der Gläubiger sie dem Arbeitgeber anzeigt.

## Q

### Qualifizierung

Die Teilnahme von Kurzarbeitern an Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit steht der Gewährung von Kug nicht entgegen. Die Ausgestaltung der Maßnahme hat sich aber an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten zu orientieren, d.h. das Verschieben oder der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um die Arbeit im Betrieb wieder aufnehmen zu können.

Die Gewährung von Kug während einer Qualifizierungsmaßnahme ist nur möglich, wenn die Maßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

### Quote der Beschäftigten – 10%- Quote

Für die Gewährung von Kug-Leistungen müssen im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens

- **10% der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer**
- von einem **Entgeltausfall von jeweils mehr als 10%** betroffen sein (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Bei der Berechnung der 10%-Quote der Beschäftigten ist zunächst die Zahl der Arbeitnehmer festzustellen, die mindestens an einem Tag des Anspruchszeitraumes einen Arbeitsplatz besetzen.

Es sind alle Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob sie zur Bundesagentur für Arbeit beitragspflichtig oder leistungsberechtigt sind und ob bei ihnen arbeitsrechtlich wirksam Kurzarbeit eingeführt werden kann. Ebenso unerheblich ist, ob die Arbeitnehmer Kug beanspruchen können.

Daher sind bei der Berechnung der 10%-Quote auch geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer über 65 Jahre, gekündigte und freigestellte Arbeitnehmer (solange keine Kündigungsschutzklage erhoben ist) und erkrankte und im Urlaub befindliche Arbeitnehmer mitzuzählen.

Sobald eine Erkrankung langfristig ist (mehr als 6 Monate) und auf nicht absehbare Zeit fortbesteht, sind die Arbeitnehmer nicht mitzuzählen. Das Gleiche gilt für langfristige Beurlaubungen.

## R

### **Rentner – Ruhen des Anspruchs bei Rentenbezug**

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Kug ruht während der Zeit, für die ihm (auch nachträglich) ein Anspruch auf Altersrente (Vollrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art (z. B. Ruhegehaltsbezüge von Beamten, die bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze gezahlt werden) zuerkannt ist. Solange der Arbeitnehmer die Leistung noch nicht erhält, wird Kug gewährt und später mit der Rentennachzahlung verrechnet.

## S

### **Sozialabgaben**

Der Arbeitgeber muss auch während der Kurzarbeit weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge abführen (d.h. den vollen Beitrag für AG und AN-Anteil zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung). Allerdings erhalten Arbeitgeber die volle Erstattung der gezahlten Beiträge - rückwirkend ab 01.03.2020 bis zum 31.12.2020.

## T

### **Teilzeitbeschäftigte**

Auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Kug, wenn sie in dem betroffenen Arbeitsverhältnis mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben, d.h. mehr als 450,- € verdienen (§ 27 Abs. 2 SGB III).

## U

### **Ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis**

Der Anspruch auf Kug setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt (egal ob durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (§ 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III), denn in den vorgenannten Fällen kann das Ziel des Kug, den Arbeitsplatz zu erhalten, nicht erreicht werden. Hat der gekündigte Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, so wendet die Bundesagentur den Ausschluss vom Kug nicht an.

Bei Übergabe des Kündigungsschreibens entfällt der Anspruch auf Kug mit dem darauffolgenden Tag, bei Zusendung durch Brief 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet) und bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss.

Eine Kündigung während der Kurzarbeit ist sozialwidrig, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird, aus denen die Kurzarbeit angeordnet worden ist.

## **Urlaub**

Urlaub kann unabhängig von Kurzarbeit jederzeit genommen werden. Der Urlaub muss wie üblich beantragt und genehmigt werden. Das Gleiche gilt für Abbau von Stunden auf einem Gleitzeitkonto (abgleiten).

Gemäß § 96 Abs. 4 Nr. 2 SGB III ist der Resturlaub aus dem Vorjahr zur Vermeidung des Arbeitsausfalls abzubauen. Die Bundesagentur für Arbeit sieht bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.

Da jede Minderung der Inanspruchnahme von Kug der gesetzgeberischen Intention entspricht, ist auch die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit möglich, wenn dies dem Wunsch des Arbeitnehmers entspricht (z.B. Kombination von montags bis mittwochs Kurzarbeit und donnerstags und freitags Urlaub).

## **Urlaubskürzung**

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus 2018 (Urteil vom 12.12.2018; C-385/17) hängt die Dauer des Mindestjahresurlaubs von der tatsächlichen Arbeitsleistung ab, die im Referenzzeitraum erbracht wurde.

Es ist zwischen dem Anspruch auf den Jahresurlaub und dem Urlaubsentgelt zu differenzieren. Das Urlaubsentgelt darf gemäß § 11 Abs. 1 Satz 3 BurlG nicht gekürzt werden.

Es bleibt jedoch unklar, ob die Verringerung der Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit nach deutschem Recht stets automatisch eintritt oder ob es hierzu einer ausdrücklichen Regelung bedarf. Bis zur Klärung der Rechtslage sollten Regelungen über die Kurzarbeit die anteilige Reduzierung bzw. den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit "Null" ausdrücklich vorsehen. Nach Auffassung des EuGH ist die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar mit der Folge, dass Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers pro rata temporis gekürzt werden könnten.

## **Urlaubsentgelt**

Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen (vgl. § 11 Abs.1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 Bundesurlaubsgesetz).

## **V**

### **Versicherungsverhältnisse der Arbeitnehmer**

Während des Bezugs von Kug bleiben die versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung unverändert erhalten (Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung). Dies gilt auch dann, wenn das während der Kurzarbeit noch erzielte Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV fällt.

## **W**

### **Wirtschaftsausschuss**

In Unternehmen mit i.d.R. mehr als 100 Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber gemäß § 106 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens zu unterrichten.

## **Z**

### **Zeitarbeit – Kug**

In Zeitarbeitsunternehmen können Arbeitnehmer vom 01.03.2020 bis derzeit zum 31.12.2020 Kug-Leistungen erhalten.

Angesichts der besonderen Situation von Zeitarbeitnehmern mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen einsatz- und verleihfreien Zeiten kommt abweichend von der üblichen Berechnung für die Ermittlung des Soll-Entgelts die Anwendung des § 106 Abs. 4 SGB III in Betracht. Danach ist für das Soll- Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Zeitarbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich erzielt hat.

### **Zeitarbeit – gelegentliche Überlassung**

Grundsätzlich bedarf es für die Überlassung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (ANÜ-Erlaubnis) (§ 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG).

Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2 a AÜG besteht die Möglichkeit der gelegentlichen Überlassung von Arbeitnehmern ohne Vorliegen einer solchen ANÜ-Erlaubnis, die nun im Zuge der Corona-Krise vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausdrücklich als Möglichkeit zur Verringerung des derzeit in einigen Branchen bestehenden Arbeitskräftebedarfs konkretisiert wurde.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben
- es sich um eine nur vorübergehende Überlassung handelt, die zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt
- die betroffenen Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden
- eine Überlassung ins Baugewerbe bleibt auch weiterhin unzulässig

Die Zuverdienste sind für die Arbeitnehmer bis zur Höhe des vorherigen Nettoeinkommens anrechnungsfrei. Arbeitnehmer haben die Höhe des erzielten Zuverdienstes Ihrem Stammarbeitgeber mitzuteilen. Dieser berücksichtigt das Einkommen dann bei der Berechnung des Kug.