

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld in Unternehmen der Sozialwirtschaft

– Informationsblatt vom 24.03.2020 –

Die zur Eindämmung der Corona-Pandemie vorgenommenen tiefgreifenden Einschnitte in das öffentliche Leben bringen es mit sich, dass eine Branche, die sich mit derlei Themen noch nie befassen musste, zur Abwehr gravierender finanzieller Nachteile und zum langfristigen Erhalt der Arbeitsplätze sich erstmals mit dem Thema Kurzarbeit auseinandersetzen muss. Da die Bundesregierung auf die Folgen der Corona-Pandemie reagiert und die Regelungen zur Kurzarbeit zu Gunsten der Unternehmen verändert hat, sind aktualisierte Informationen zur Kurzarbeit und Relevantes für Arbeitsverhältnisse in sozialen Einrichtungen schwer zu finden. Dies hat uns bewogen, die wichtigsten Regelungen kompakt zusammenzustellen.

Voraussichtlich am 29. März 2020 wird das „**Sozialschutz-Paket des Bundes**“ in Kraft treten. Es zeichnet sich ab, dass über das in Art. 10 des Gesetzes aufgenommene „**Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG**“ Zuschüsse in Höhe der durchschnittlichen Vorjahreszahlungen der Leistungsträger, mit denen Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen bestehen, beantragt werden können, wenn der Leistungserbringer sich im Gegenzug verpflichtet, alle ihm nach den Umständen zumutbaren und rechtlich zulässigen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Arbeitskräfte, Räumlichkeiten und Sachmittel in Bereichen zur Verfügung zu stellen, die für die Bewältigung von Auswirkungen der Corona-Virus-SARS-CoV-2-Krise geeignet sind. In seiner Erklärung hat er Art und Umfang dieser zumutbaren und rechtlich zulässigen Unterstützungsmöglichkeiten anzuzeigen und seine tatsächliche Einsatzfähigkeit glaubhaft zu machen. Wie die Umsetzung dieser Regelungen ablaufen wird, wenn sie bis zum Freitag (27. März) beschlossen werden, ist noch offen. Zudem werden nach dem voraussichtlichen Gesetzestext Kostensteigerungen gegenüber 2019, Leistungsausweitungen und andere wirtschaftlich relevante Veränderungen nicht berücksichtigt, so dass Verluste unausweichlich sein werden. Nach § 4 SodEG soll gezahltes Kurzarbeitergeld dem Zuschüsse leistenden Leistungsträger später erstattet werden. Durch Parallelanträge lässt sich erst einmal schnellstmöglich Liquidität sichern und lassen sich Verluste reduzieren.

1. Wann kommt die Einführung von Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld in Betracht?

Zunächst muss es infolge der durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie ergriffenen Maßnahmen für alle oder für Teile der Mitarbeiterschaft zu Arbeitsausfall gekommen sein.

a. Der Arbeitsausfall muss erheblich sein

Dies ist der Fall, wenn es bei mindestens 10 Prozent (neu – bislang 30 Prozent!) der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen zu einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts kommen wird.

b. Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein

Bislang war Arbeitsausfall vermeidbar, wenn für Arbeitnehmende Arbeitszeitkonten existierten und diese noch nicht in das maximal zulässige Soll gestellt wurden. Hier greift die Neuregelung in § 109 Absatz 5 SGB III, wonach die Bundesagentur für den Zeitraum bis zum 31.12.2021 auf den Verweis auf die Sollstellung in Arbeitszeitkonten verzichtet. Es ist allerdings auch weiterhin zu prüfen, ob der Arbeitsausfall durch den Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten und durch die Gewährung von bezahltem Urlaub ganz oder teilweise vermieden werden kann.

c. Der Arbeitsausfall darf nur vorübergehend sein

Dies ist der Fall wenn sich aus den Gesamtumständen ergibt, dass in absehbarer Zeit wieder eine Beschäftigung in dem arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang fortgeführt wird.

Zu den drei Voraussetzungen unter a bis c muss mit der Beantragung von Kurzarbeitergeld eine Erklärung abgegeben werden.

2. Die Kurzarbeit muss vereinbart werden

Die Kurzarbeit muss in einer Vereinbarung festgehalten werden.

Kurzarbeit kann wie folgt vereinbart werden:

- a. Vereinbarung mit Arbeitnehmer*innen (sofern kein Betriebs-/Personalrat vorhanden ist)
- b. Vereinbarung mit Betriebs-/Personalrat
- c. Durch Anwendung einer vorhandenen Kurzarbeiterklausel im Arbeitsvertrag oder einer tarifvertraglichen Regelung (beides im Bereich sozialer Dienste eher selten vorhanden)
- d. Einseitig in Form einer Änderungskündigung (nur bedingt praktikabel)

Die Vereinbarung muss enthalten, wer von der vereinbarten Kurzarbeit betroffen ist (alle Mitarbeitenden oder nur bestimmte Abteilungen). Es muss der Zeitraum erfasst sein, für den die Kurzarbeit voraussichtlich gelten wird. Des Weiteren muss festgelegt werden, in welchem Umfang die Arbeitszeit reduziert wird. Für die aktuelle Situation sollte außerdem vereinbart werden, dass die Kurzarbeit kurzfristig vorzeitig beendet werden kann. Es muss schriftlich festgehalten sein, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Kurzarbeit Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt. Abschließend sollte noch vereinbart sein, wie mit Urlaubsansprüchen während der vereinbarten Kurzarbeit umgegangen werden soll.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts muss zumindest im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit die Lage und Verteilung der verringerten Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeitenden definiert werden. Da dies im Rahmen eines Schichtbetriebs mit komplexer Dienstplangestaltung faktisch kaum möglich sein dürfte, sollte zumindest ein Verweis auf die jeweilige Dienstplangestaltung aufgenommen werden. Sofern die Lage und Verteilung der Arbeitszeit bereits im Vorfeld festgelegt werden kann, wie beispielsweise bei Verwaltungskräften, sollte eine entsprechende Regelung unbedingt mit aufgenommen werden.

In jedem Fall sollte mit allen betroffenen Mitarbeitenden jeweils eine Einzelvereinbarung getroffen werden, in der die in der Zeit der Kurzarbeit vom eigentlichen Arbeitsvertrag

abweichende Arbeitszeit festgestellt wird. Soweit möglich sollte auch im Rahmen der Einzelvereinbarung die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, zumindest aber der Verweis auf die Dienstplanung, mit aufgenommen werden. Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung kann dabei für Mitarbeitende der gleichen Abteilung unterschiedlich hoch vereinbart werden. Alternativ kann stattdessen eine betrieblich einheitliche Regelung getroffen werden, die von allen Arbeitnehmer*innen unterschrieben wird.

3. Beantragung Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit

a. Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“

Das Kurzarbeitergeld kann mit dem Vordruck der Bundesagentur beantragt werden. Dem Antrag sind die Vereinbarungen mit den Arbeitnehmer*innen, die (sofern vorhanden) Vereinbarung mit dem Betriebs-/Personalrat sowie ein Arbeitsplan, aus dem sich der Einsatz der Arbeitnehmer*innen im angepassten Dienstplan ergibt, beizufügen.

b. Bescheid der Bundesagentur

Die Bundesagentur hat unverzüglich einen Bescheid darüber zu erteilen, dass aus ihrer Sicht ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

c. Monatliche Beantragung Kurzarbeitergeld

Sofern der oben genannte Bescheid erteilt wird, müssen während der vereinbarten Kurzarbeit monatlich ein „Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld“ und eine „Kurzarbeitergeld-Abrechnungsliste“ bei der Bundesagentur eingereicht werden. Sämtliche dieser Formulare sowie eine ausführliche Anleitung, wie das Kurzarbeitergeld errechnet wird, sind bei der Bundesagentur online abrufbar. Das Kurzarbeitergeld wird durch den Arbeitgeber abgerechnet und ausgezahlt und sodann von der Bundesagentur dem Arbeitgeber erstattet. Sollte der Arbeitgeber das Entgelt nicht mehr vorfinanzieren können, kann auch eine Leistung der Bundesagentur erfolgen, die erst nach Eingang an die Arbeitnehmer*innen ausgezahlt wird.

4. Für welche Arbeitnehmer*innen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Kurzarbeitergeld erhalten alle Personen, die bei Beginn der Arbeitsausfälle in einem (im Bereich des SGB III) versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Daher erhalten geringfügig Beschäftigte und auch Beschäftigte in Werkstätten sowie Personen, die bereits eine Altersrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, kein Kurzarbeitergeld.

Personen, die während der Vereinbarung von Kurzarbeit erkranken oder bereits krank sind, erhalten für den Zeitraum der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber Kurzarbeitergeld, anschließend reguläres Krankengeld.

Auszubildende sind zwar grundsätzlich berechtigt, Kurzarbeitergeld zu beziehen. Der Ausbildungsbetrieb ist aber verpflichtet, alles zu tun, deren Arbeitszeit nicht zu reduzieren, um so eine uneingeschränkte Ausbildung zu gewähren. Von daher kommt hier nur ausnahmsweise der Bezug von Kurzarbeitergeld in Betracht.