Kurzarbeit

Der DGB informiert

NEUE REGELUNGEN ZUR KURZARBEIT – Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten in Folge der Corona-Krise

– RATGEBER FÜR BETRIEBS-, PERSONALRÄTE UND BESCHÄFTIGTE –

Stand: 17. April 2020

Die Bundesregierung hat im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert. Vor allem die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Die Kurzarbeit entlastet die Unternehmen schnell von Personalkosten, wenn Produktion oder Veranstaltungen vorübergehend ausgesetzt werden müssen.

Bei Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber nach einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit. Dies ist auch bis 100 Prozent bei Kurzarbeit „0" möglich. Die Beschäftigten erhalten in dieser Zeit einen Ausgleich von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Kurzarbeit ist also eine Art „Teilarbeitslosigkeit", die aber den Vorteil hat, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und dem Arbeitgeber eine flexible Handhabung ermöglicht wird. Bei neuen Aufträgen kann die Arbeit schnell und unbürokratisch wieder aufgenommen werden.

In diesem Ratgeber erläutern wir die Einzelheiten. Unbedingt sollten sich – neben den Arbeitgebern – auch die Betriebsräte von der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen. Dazu kann man sich an die örtliche Agentur für Arbeit wenden oder auch an die bundesweite Hotline **0800 45555 20**.

Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld sind eine schnelle und wirkungsvolle Hilfe für die krisengeschüttelten Betriebe. Uns geht es darum, Entlassungen zu verhindern. Die Arbeitslosenversicherung konnte Rücklagen aufbauen, die jetzt eingesetzt werden können. Jetzt kommt es darauf an, dass Betriebsräte und Arbeitgeber effizient und verlässlich zusammenarbeiten.

Annelie Buntenbach,
DGB-Vorstandsmitglied

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Bundesregierung hat in den letzten Tagen im Eilverfahren viele Änderungen beschlossen. Soweit es geht, sind diese Änderungen bereits in diesem Ratgeber enthalten, viele Fragen sind aber auch noch ungeklärt. Wir werden deswegen diesen Ratgeber weiterhin aktualisieren. Dabei gehen wir auch auf die Fragen ein, die uns zwischenzeitig von euch erreicht haben.
Wir bitten aber um Verständnis, dass eine individuelle Beantwortung von Fragen derzeit nicht möglich ist.

Unter diesem Link könnt Ihr jeweils die aktuelle Version abrufen.

www.dgb.de/schwerpunkt/corona

Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen rund um Corona finden sich hier:

www.dgb.de/-/m72

Die neuen Regelungen zur Kurzarbeit gelten rückwirkend ab dem 1. März 2020 und sind vorerst befristet bis voraussichtlich 31. Dezember 2020.

Wie sehen die neuen Regelungen aus?

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass dieser Schwellenwert auf 10 Prozent der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird. Noch nicht geklärt ist, ob auch 10 Prozent des Umsatzes als Mindestbedingung zugelassen wird.

Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden. **Neu ist**, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird.

Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an. **Neu ist**, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten.

Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

Welche Betriebe können Kurzarbeit beantragen?

Kurzarbeit können alle gewerblichen Unternehmen beantragen, auch Betriebe, die kulturellen oder sozialen Zwecken dienen. Kurzarbeit ist nicht von der Größe des Unternehmens abhängig. Es muss mindestens eine*n abhängig beschäftige*n Arbeitnehmer*in geben.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Arbeitnehmer*innen Kurzarbeitergeld beantragt werden. Der unabwendbare Grund muss dabei aber einen direkten Bezug zum Betrieb haben. Die Arbeitsagentur entscheidet, ob die Gründe ausreichend sind.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Grundsätzlich ist der Bezug von Kurzarbeitergeld bis zu zwölf Monaten möglich. Es gibt aber Betriebe, die bereits im vergangenen Jahr in Kurzarbeit gegangen sind und damit nun voraussichtlich die zwölf Monate überschreiten werden.

Um damit verbundene Härtefälle zu vermeiden, wurde die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten, die bereits vor dem 31. Dezember 2019 Kurzarbeitergeld beziehen, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert.

Gibt es Möglichkeiten, den Lohn während Kurzarbeit aufzustocken?

Für die Beschäftigten bedeutet Kurzarbeit eine erhebliche Minderung des Einkommens. Sie erhalten 60 Prozent (Eltern mit Kindern 67 Prozent) des vorherigen pauschalierten Nettogehaltes für die ausgefallene Arbeitszeit. Bei der Bewältigung der Corona-Pandemie müssen soziale Schieflagen verhindert werden! Besonders Geringverdiener treffen die Einkommenseinbußen hart. Daher muss das Kurzarbeitergeld dringend aufgestockt werden.

Die Gewerkschaften fordern in dieser Krisensituation soziale Verantwortung ein. Viele Branchen und Unternehmen zeigen diese Verantwortung, indem sie Tarifverträge zur Aufstockung bei Kurzarbeit abgeschlossen haben. Dort wo dies noch nicht geschehen ist, fordern wir die Arbeitgeber auf, schnellstens auf unser Angebot zu Tarifverhandlungen einzugehen. Die Bundesregierung fordern wir auf, auch den Beschäftigten in Branchen und Unternehmen ohne Tarifbindung eine Mindestsicherung von mindestens 80 Prozent zu ermöglichen. Dies verlangt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Weitergabe des Arbeitnehmeranteils an den erstatteten Sozialversicherungsbeiträgen an die Beschäftigten.

Wer kann Kurzarbeitergeld bekommen?

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen. Für diese muss der Arbeitgeber weiter aufkommen.

Ausländische Beschäftigte haben unabhängig vom Aufenthaltsstatus und von der Staatsangehörigkeit ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für bestimmte Gruppen gibt es allerdings Sonderregelungen oder Ausnahmen, die zu beachten sind.
Mehr dazu: ***https://www.dgb.de/-/xx1***

Minijobber*innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Auszubildende erhalten normalerweise kein Kurzarbeitergeld, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll. Wenn die Unterbrechung der Ausbildung unvermeidlich ist – das dürfte z.B. bei einer coronabedingten Schließung der Fall sein – können auch Auszubildende in Kurzarbeit einbezogen werden. Allerdings muss die Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen in vollem Umfang weiter gezahlt werden, da es sich bei der Ausbildungsvergütung nicht um einen Lohn für eine Arbeitsleistung handelt, sondern um eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden zur Durchführung der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Warum ist Kurzarbeit für Arbeitnehmer*innen und auch für Arbeitgeber besser als Entlassungen?

- **Arbeitsplätze werden erhalten, die Wiederaufnahme der Arbeit ist flexibel möglich. Es sind keine langen Bewerbungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse erforderlich. Die eingearbeiteten Fachkräfte bleiben im Unternehmen.**
- **Entlassungen sind an die Einhaltung von Kündigungsfristen gebunden, während der für die Betroffenen Anspruch auf das volle Arbeitsentgeld besteht, unabhängig davon, ob sie noch Beschäftigung haben oder nicht.**
- **Förderungen für Arbeitgeber, die die Liquidität der Arbeitgeber sichern sollen, haben das Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten und sind an Beschäftigung gebunden.**
- **Falls eine spätere Entlassung doch unausweichlich ist, wird die Kurzarbeit nicht auf die Laufzeit des Arbeitslosengeldes angerechnet.**

Wo ist das geregelt?

Die Regelungen basieren auf der Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, wo mit § 109 Abs. 5 eine Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung geschaffen wurde.

Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde mit § 11a eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung geschaffen.

Die Details zur Kurzarbeit sind in der Verordnung geregelt.

Was passiert bei Kündigung während der Kurzarbeit?

Für Kündigungen während der Kurzarbeit sind zwei Varianten denkbar:

1. Die betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber

2. Die Kündigung durch den/die Arbeitnehmer*in.

Unabhängig davon, wer der Initiator der Kündigung ist, gilt:

Um Kurzarbeitergeld zu beziehen, darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt sein (§ 98 Abs. 1 Pkt. 2 SGB III).

Der Bezug von Kurzarbeitergeld endet bereits zum Zeitpunkt des Aussprechens der Kündigung und nicht erst zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigung wirksam wird.

Kündigungsfristen sind in jedem Fall einzuhalten.

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben Beschäftigten Anspruch auf das volle (ungekürzte) Arbeitsentgelt, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sie (noch) voll beschäftigen kann.

Wie wird Kurzarbeit beantragt?

1. Schritt:
Die Anzeige von Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber

Kurzarbeitergeld wird generell vom Arbeitgeber beantragt. Dafür muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der schriftlichen Anzeige muss die Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden. Vordrucke dafür sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (BA) abrufbar.

Um eine Anzeige einreichen zu können, muss der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Entscheidung zur Kurzarbeit ankündigen. Dafür wird üblicherweise eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen (s.u.).

Gibt es keinen Betriebsrat, bedarf es einer Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (s.u.).

Damit der Monat, in dem Kurzarbeit eingetreten ist, auch abgerechnet werden kann, muss die schriftliche Anzeige der Kurzarbeit spätestens am letzten Tag dieses Monats bei der Agentur für Arbeit eingehen.

ACHTUNG!

Geht die Anzeige der Kurzarbeit – z.B. durch Störungen im Postablauf – zu spät ein, kann Kurzarbeitergeld erst ab dem nächsten Monat gewährt werden. Betriebe, die bereits in Kurzarbeit sind, müssen keine neue Anzeige vornehmen, um den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der SV-Beiträge zu erhalten.
Auch für Leiharbeitnehmer*innen kann Kurzarbeit rückwirkend beantragt werden, wobei der geltende Garantielohnanspruch für verleihfreie Zeiten frühestens mit Wirkung ab dem 1. März 2020 aufgehoben werden kann.

2. Schritt:
Grundsätzliche Bewilligung der Kurzarbeit durch die Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Fällt die Prüfung positiv aus, wird Kurzarbeitergeld dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte.

Danach hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit, den Leistungsantrag auf Kurzarbeitergeld für den Abrechnungsmonat zu stellen.

3. Schritt:
Monatliche Beantragung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber

Im weiteren Verlauf der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber jeweils monatlich die Erstattung des Kurzarbeitergelds für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer*innen bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

ACHTUNG!

Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingegangen sein.

TIPP

Die BA informiert Betriebsvertretungen und Arbeitgeber umfassend hier:

https://t1p.de/q8gn

Hier sind auch alle notwendigen Unterlagen zur Anzeige sowie zur Beantragung der Leistung sowie viele Hinweise zu aktuell aufkommenden Fragen zu finden.

Eine Leistungsberatung zur Erläuterung von Abrechnungsmodalitäten ist derzeit nicht vorgesehen.

Beschäftigte finden Informationen, die Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes und zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdienende sowie das Merkblatt der BA hier:

https://t1p.de/1csy

Was ist die Aufgabe der Betriebsräte?

Nach § 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG bestimmt der Betriebsrat umfassend mit, ob und in welchem Rahmen Kurzarbeit eingeführt wird. Dies gilt ebenso bei der Wiederherstellung der betriebsüblichen Arbeitszeit, etwa bei vorzeitiger Beendigung von Kurzarbeit. Die neuen Regelungen haben daran nichts geändert. Es ist also weiterhin eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln, in der die Details geregelt werden. Wenn unbedingt fachkundige Beratung notwendig ist, empfehlen wir, dass sich Betriebsräte an die zuständige Gewerkschaft wenden oder anwaltliche Unterstützung in Anspruch nehmen.

Was sollte unbedingt Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein?

- ✔ **Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)**
- ✔ **Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?**
- ✔ **Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit**
- ✔ **Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?**
- ✔ **Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse oder tarifliche Zuschüsse**
- ✔ **Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr**
- ✔ **Umgang mit Arbeitszeitkonten**
- ✔ **Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?**
- ✔ **Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?**

Die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Es reicht auch nicht, dass der Betriebsrat nur unterrichtet wird oder einen Arbeitgebervorschlag „abnickt". Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG)

Was ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt?

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, gilt das Individualarbeitsrecht.

In betriebsratslosen Betrieben bedarf Kurzarbeit grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmer*innen. Zum Teil ist die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. In dem Fall kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen. Gibt es diese Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag nicht, muss der Arbeitgeber der Anzeige zur Kurzarbeit eine Einverständniserklärung aller von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten beifügen.

Weil mit Kurzarbeit der Arbeitsplatz erhalten wird, Kurzarbeit auch nicht auf einen möglichen späteren Bezug von Arbeitslosengeld angerechnet wird, empfehlen wir Beschäftigten, die Zustimmung zu erteilen. Je nach Leistungsfähigkeit des Unternehmens sollte dabei auch verhandelt werden, ob eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber möglich ist. Wenn keine Einigung zustande kommt, bedarf es vonseiten des Arbeitgebers einer Änderungskündigung. Die Wirksamkeit von Änderungskündigungen kann – genauso wie die der Beendigungskündigungen – innerhalb von drei Wochen gerichtlich überprüft werden.

Was bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten?

➜ Kurzarbeitergeld soll den Verdienstausfall zumindest teilweise ausgleichen. Es wird nur für die ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt und beträgt für Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für Beschäftigte ohne Kind ca. 60 Prozent der Differenz zum Nettoentgelt.

➜ Wenn es im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung gibt, müssen die Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen anteilig eingebracht werden, außer es gelten gesonderte tarifliche Regelungen. Da die Regelungen im Einzelfall unterschiedlich sind, empfehlen wir, sich bei offenen Fragen an die Agentur für Arbeit zu wenden.

➜ Erholungsurlaub für das laufende Jahr muss vor Beginn der Kurzarbeit nicht genommen werden. Die Urlaubsplanung für das laufende Kalenderjahr sollte aber bereits bei der Anzeige von Kurzarbeit vorliegen. Es soll den Beschäftigten nicht zugemutet werden, diesen Urlaub vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss vor der Kurzarbeit abgebaut, mindestens aber festgelegt werden.

➜ Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld müssen Beschäftigte bei Vermittlungsbemühungen durch die Agentur für Arbeit grundsätzlich mitwirken. Das von der Arbeitsagentur gezahlte Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Beim Lohnsteuerjahresausgleich – vor allem bei einer gemeinsamen Veranlagung – muss aber beachtet werden, dass die gezahlten Beträge bei der Ermittlung des persönlichen Steuersatzes berücksichtigt werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz, der auf das reguläre Einkommen bezahlt wird (Progressionsvorbehalt).

Bis zum 31. Dezember 2020 soll der Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr wie geplant akzeptiert werden. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder gibt es noch Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr, wird der Arbeitgeber aufgefordert, den Zeitpunkt für den Antritt des Resturlaubs festzulegen. Dabei müssen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden.

TIPP

Eine gute Übersicht zu verschiedenen arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Fragen (auch in 10 verschiedene Sprachen übersetzt) findet sich auf der Homepage des BMAS:

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

WICHTIG IST: Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, alle Änderungen in persönlichen Verhältnissen (z.B. Änderung von Steuerklassen o.ä.) sofort ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Dazu gehören u.a. Arbeitnehmer*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen s.o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamt*innen. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer*innen in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sog. Kranken-Kurzarbeitergeld).

Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht für den Zeitraum der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Kurzarbeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Nach Ende der Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

BEISPIEL: Arbeitnehmer*in, alleinstehend, kinderlos (Arbeitsentgelt 2000 Euro) ist ab dem 15. März bis Ende April arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Am 30. März wird im Betrieb für zwei Monate Kurzarbeit zu 50 Prozent eingeführt. Die Leistung berechnet sich wie folgt:

Für den Zeitraum 15. bis 29 März auf Grundlage des Arbeitsentgelts vor der Kurzarbeit:
➜Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, anteilig von 2000 Euro/Monat für zwei Wochen

ab dem 30. März: 50 Prozent Kurzarbeit:
➜1000 Euro Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber
+ 50 Prozent Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes von 60 Prozent (600 Euro) von der Krankenkasse = 1600 Euro

Für den Fall, dass 100 Prozent Kurzarbeit gelten, wird ab dem 30. März ausschließlich Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes durch die Krankenkasse gezahlt.

Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Was ist, wenn während der Kurzarbeit Mutterschutz eintritt?

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, haben spätestens ab Beginn des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (mehr). Sie erhalten Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, wenn und insoweit die Frauen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt sind.

Dürfen Beschäftigte während der Kurzarbeit woanders arbeiten?

Beschäftigte, die schon vor Einführung einer Kurzarbeit eine Nebentätigkeit hatten, können diese fortführen. Maßgeblich ist der erste Abrechnungsmonat des Kurzarbeitergeldes. Das daraus erzielte Einkommen wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Anders ist es allerdings, wenn eine neue Tätigkeit aufgenommen wird oder die bestehende Nebenbeschäftigung erweitert wird. In diesem Fall wird das Einkommen bis zur Höhe des bisherigen Verdienstes nicht auf das gezahlte Kurzarbeitergeld angerechnet. Erst wenn das Gesamteinkommen den bisherigen Verdienst überschreitet verringert sich das Kurzarbeitergeld entsprechend.

TIPP

Fragen zum Beschäftigungsverbot, zum Mutterschaftsgeld (abhängig von der Krankenkasse und der Art der jeweiligen Krankenversicherung), zum Krankengeld oder zum Thema Krankheit von Kindern beantwortet die zuständige Krankenkasse.

Hilfe zum Elterngeld gibt es hier: https://t1p.de/lrtn

Aktuell hat der Gesetzgeber hier eine Änderung beschlossen. Bis zum 31.10.2020 wird ein in „systemrelevanten" Bereichen erzielter Nebenverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Auch wenn derzeit noch nicht ganz klar ist, welche Bereiche damit genau gemeint sind, gehen wir davon aus, dass Landwirtschaft, Feuerwehr, Sicherheitsbehörden, Transport, Personenverkehr, Energieversorgung und natürlich das Gesundheitswesen dabei sein werden. Auch eine sogenannte kurzzeitige Beschäftigung, die allerdings im Voraus auf maximal 115 Tage befristet sein muss, kann bis zum 31.10. ausgeübt werden. Eine solche Tätigkeit ist sozialversicherungsfrei, auch wenn mehr als 450 Euro Einkommen erzielt werden. Auf das Kurzarbeitergeld werden die Einkommen solange nicht angerechnet bis der ursprüngliche Nettolohn erreicht ist.

Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des Kurzarbeitergeldes das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 Prozent des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird. Der Erwerbstätigenfreibetrag wird auch auf das Kurzarbeitergeld gewährt.

Auf Vorschlag des DGB wurde der Zugang zu Hartz-IV-Leistungen gesetzlich erleichtert. Zukünftig werden Ersparnisse nicht mehr geprüft und die tatsächlichen Wohnkosten akzeptiert – ohne Prüfung, ob diese angemessen sind. Dies gilt für Anträge, die zwischen dem 1. März und dem 30. Juni 2020 gestellt werden.

Auch Soloselbständige, die kein Kurzarbeitergeld erhalten können, können natürlich Leistungen der Grundsicherung erhalten, wenn sie aufgrund der Krise keine Aufträge mehr erhalten.

Der DGB hat einen ausführlichen Ratgeber zu Hartz IV herausgegeben:
https://www.dgb.de/themen/++co++08dab91a-6a9d-11ea-bbd9-52540088cada

Kann die Kurzarbeit zur Qualifizierung genutzt werden?

Die Zeit der Kurzarbeit kann auch für Qualifizierung genutzt werden. Inwieweit dies bei durch Corona bedingter Kurzarbeit tatsächlich sinnvoll möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Wenn die Situation Weiterbildung wieder zulässt, sollten die Betriebsräte hierüber mit dem Arbeitgeber beraten. So könnten z.B. gemeinsam entwickelte Qualifizierungspläne entstehen, die die Details regeln. Die Qualifizierungspläne sind auch für die Zeit nach der Kurzarbeit sinnvoll.

Derzeit sind weitere gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung in der Beratung. Damit werden die Bedingungen für die Förderung durch die Arbeitsagenturen, die sich bereits aus dem Qualifizierungschancengesetz ergeben, weiter verbessert.

Wir empfehlen, hier eine Beratung der zuständigen Arbeitsagentur einzuholen.

ACHTUNG!

Die Beendigung der Kurzarbeit hat für die Arbeitsagenturen aber Vorrang vor der Durchführung von Weiterbildung. Das heißt, die Weiterbildung ist kein Grund, die Kurzarbeit zu verlängern. Dies muss bei der Planung berücksichtigt werden.

Eltern, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, deren Betriebe aber keine Kurzarbeit machen, haben nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Verdienstausfall von 67 Prozent für längsten sechs Wochen. Der gewährte Betrag pro Monat beträgt höchstens 2.016 Euro.

Anspruch besteht nur, wenn

- **keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit gegeben ist und dies gegenüber dem Arbeitgeber, bzw. der Behörde dargelegt wird. Der Anspruch entfällt beispielsweise, wenn der Arbeitgeber Homeoffice zulässt! Kinderbetreuung und Arbeiten geht hier für das Ministerium gut zusammen und ist zumutbar. Insbesondere wie jetzt über die Dauer von fünf Wochen.**
- **Beschäftigte nicht in Kurzarbeit sind,**
- **keine Zeitguthaben vorhanden sind, die vorrangig abbaubar sind.**

(siehe: Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite)

Hinweis: *www.dgb.de/schwerpunkt/corona*

Welche Vorsorgemaßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, um die Beschäftigten vor Corona zu schützen? Welche Möglichkeiten haben Betriebsräte diesbezüglich?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen. Das bedeutet, dass den Beschäftigten erklärt werden muss, wie sie Ansteckungsrisiken minimieren. Sie können z.B. zum regelmäßigen Händewaschen angehalten werden.

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat, sind solche Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb berühren, nach § 87 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG mitbestimmungspflichtig. Der jeweiligen Interessenvertretung ist daher zu empfehlen, sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen. Auch die Biostoffverordnung gibt Handlungsspielräume für die Interessenvertretungen.

Wo gibt es Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung?

Der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat seine Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung aktualisiert. Das Faltblatt informiert, was in den Betrieben festzulegen und zu veranlassen ist, wenn sich ein Krankheitserreger weltweit verbreitet. Es wird gemeinsam von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) und dem Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) herausgegeben.

Siehe: *https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/pandemieplanung/index.jsp*

IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Email: ais@dgb.de

Verantwortlich: Annelie Buntenbach

Redaktion: Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schelletter und Dr. Renate Kuhn

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann