

Foto: Volker Emersleben

Rahmenbedingungen Kurzarbeit

Stand 01.04.2020

Deutsche Bahn AG | Jochen Simon | HBB | Berlin | 01.04.2020

Themen

- 1** **Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit**

- 2** **Förderung durch die Bundesagentur**

- 3** **Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld**

- 4** **Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld**

- 5** **Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit**

- 6** **Mitbestimmung**

- 7** **Beamte**

- 8** **Umsetzung in den Personalsystemen**

Themen

- 1** **Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit**

- 2** **Förderung durch die Bundesagentur**

- 3** **Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld**

- 4** **Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld**

- 5** **Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit**

- 6** **Mitbestimmung**

- 7** **Beamte**

- 8** **Umsetzung in den Personalsystemen**

Grundsätze

- Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die **vorübergehende Verringerung** der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb oder in einer Betriebsabteilung aufgrund eines **erheblichen Arbeitsausfalls**. Kurzarbeit führt zur proportionalen Absenkung des Entgelts.
- Kurzarbeit kann seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch Zahlung von **Kurzarbeitergeld** gefördert und so der Entgeltausfall der Arbeitnehmer zum Teil kompensiert werden.
- Gesetzgeber, Bundesregierung und die Arbeitsverwaltung sehen die Corona-Pandemie als **krishafte Situation** an, die Branchen und Regionen übergreifend erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt hat.
- Der Verordnungsgeber soll daher ermächtigt werden, zur Abfederung der wirtschaftlichen Beeinträchtigungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer rückwirkend ab 01.03.2020 **Erleichterungen** zur Durchführung und Förderung von Kurzarbeit einzuführen.
- Die Durchführung von Kurzarbeit ist damit ein **politisch gewolltes Instrument** zur Abfederung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise.

Arbeitsrechtliche Grundlagen im DB Konzern

- Kurzarbeit kann in den Betrieben der Unternehmen des DB Konzerns auf Grundlage des § 12 Abs. 4 BasisTV i.V.m. der **Anlage 4 zum BasisTV** bindend für die Arbeitnehmer eingeführt werden.
- Inhalte der Anlage 4 zu BasisTV:
 - » Einführung zulässig, wenn es die **Beschäftigungslage** des Unternehmens erfordert
 - » **Ankündigungsfrist von 14 Tagen**, im Eilfall 1 Woche oder Vereinbarung mit Betriebsrat
 - » Zuschuss des Arbeitgebers als Ausgleich auf bis zu **80% des Bruttoentgelts** (max. auf 100% netto)
- Die gleichen Regelungen finden sich in den GDL-Tarifverträgen und einigen Haustarifverträgen.
- Soweit tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, kann Kurzarbeit durch **Betriebsvereinbarungen** wirksam eingeführt werden. Bei der DB BahnbauGruppe GmbH besteht als arbeitsrechtliche Grundlage eine GBV zum Thema.
- Bei Betrieben ohne Betriebsrat, muss Kurzarbeit individualrechtlich mit den teilnehmenden Arbeitnehmern unter Orientierung an die im DB Konzern bestehenden tarifvertraglichen Regelungen **vereinbart werden**.

Themen

- 1** **Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit**

- 2** **Förderung durch die Bundesagentur**

- 3** **Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld**

- 4** **Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld**

- 5** **Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit**

- 6** **Mitbestimmung**

- 7** **Beamte**

- 8** **Umsetzung in den Personalsystemen**

Voraussetzungen der Förderung von Kurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit

- Rechtliche Fördergrundlage sind die **Bestimmungen des SGB III** sowie die zum Thema erlassenen Verordnungen (insbes. G/VO zur Verbesserung KUG vom 10.03.2020) und Durchführungshinweise.
- Damit Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, muss in einem Betrieb ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** vorliegen. Bislang sah die gesetzliche Regelung vor, dass ein erheblicher Arbeitsausfall erst ab einer Betroffenheit von einem Drittel der Beschäftigten vorliegt; aufgrund der neuen Rechtsverordnung des Bundes reicht nun jedoch eine **Betroffenheit von 10% der im Betrieb (= Wahlbetrieb bei DB) oder Betriebsabteilung* beschäftigten Arbeitnehmer** aus. Bei Einführung von Kurzarbeit wird auch im DB Konzern das **Entgelt proportional gekürzt**; damit entsteht auch ein Entgeltausfall.
- Der Arbeitsausfall muss zudem aufgrund eines **unabwendbaren Ereignisses** eintreten. Hierzu die Pressemitteilung der Bundesagentur:
„Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten.“
- Die Einführung von Kurzarbeit muss schließlich **unvermeidbar sein**, d.h. der Betrieb muss alle anderen Optionen (z.B. Stapelarbeiten durchführen) ausschöpfen. Nach aktueller Regelungslage ist auch zunächst der Abbau des **Resturlaubs 2019 und der Mehrleistungsstunden** erforderlich; der **Aufbau negativer AZ-Konten jedoch nicht**.

*Definition Betriebsabteilung im Back-Up

Themen

- 1** **Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit**

- 2** **Förderung durch die Bundesagentur**

- 3** **Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld**

- 4** **Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld**

- 5** **Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit**

- 6** **Mitbestimmung**

- 7** **Beamte**

- 8** **Umsetzung in den Personalsystemen**

Höhe und Dauer des Kurzarbeitergeldes

Höhe:

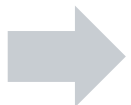
- Der allgemeine Leistungssatz beträgt **60% der Nettoentgeltdifferenz** des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist bzw. gekürzt wurde.
- Der erhöhte Leistungssatz beträgt **67% der Nettoentgeltdifferenz** bei Arbeitnehmern mit zumindest einem unterhaltsberechtigten Kind.
- Bei der **Berechnung der Entgeltdifferenzen** wird nur das Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. (Ost: 6.450 €/ Monat; West: 6.900 €/ Monat)
- Mögliche arbeitgeberseitige **Zuschüsse zum KUG** (z.B. gem. Anlage 4 BasisTV) mindern dessen Höhe nicht.

Dauer:

- Bewilligung des Kurzarbeitergeldes aktuell für maximal **12 Monate (Verlängerung möglich)**.
- Zahlung frühestens von dem Monat an, in dem die Kurzarbeit angezeigt wurde.

Erstattung:

- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden nunmehr zu 100 Prozent erstattet.



Berechnungsbeispiele zu den Auswirkungen von Kurzarbeit im DB Konzern sind in Abschnitt 5 dargestellt.

Themen

- 1** Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit

- 2** Förderung durch die Bundesagentur

- 3** Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld

- 4** Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld

- 5** Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit

- 6** Mitbestimmung

- 7** Beamte

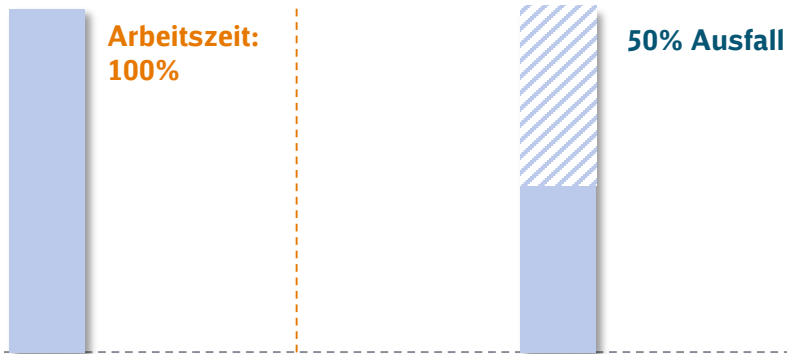
- 8** Umsetzung in den Personalsystemen

Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten EG 108/4 (Steuerklasse 3) - **Rechenweg**

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 108/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



Rechenweg - Beispiel 50% Arbeitszeitkürzung:

$$\begin{aligned}
 & 2.214 \text{ € (Zusage aus Tarif -> 80% vom Brutto)} \\
 - & 1.384 \text{ € (Ist-Brutto bei Arbeitszeitkürzung)} \\
 - & \underline{662 \text{ € (Kurzarbeitergeld)}} \\
 = & 168 \text{ € Arbeitgeberzuschuss}
 \end{aligned}$$

Soll-Entgelt (brutto): 2.767 €
 Soll-Entgelt (netto): 2.093 €
 80% Brutto: 2.214 €

Abgesenktes Ist-Entgelt:
1.384 € (Brutto)

Kurzarbeitergeld:
662 €

Monatlicher Arbeitgeberzuschuss: **168 €**

**Nettozahlung an
 Mitarbeiter: 1.934 €**

Δ **159 €**

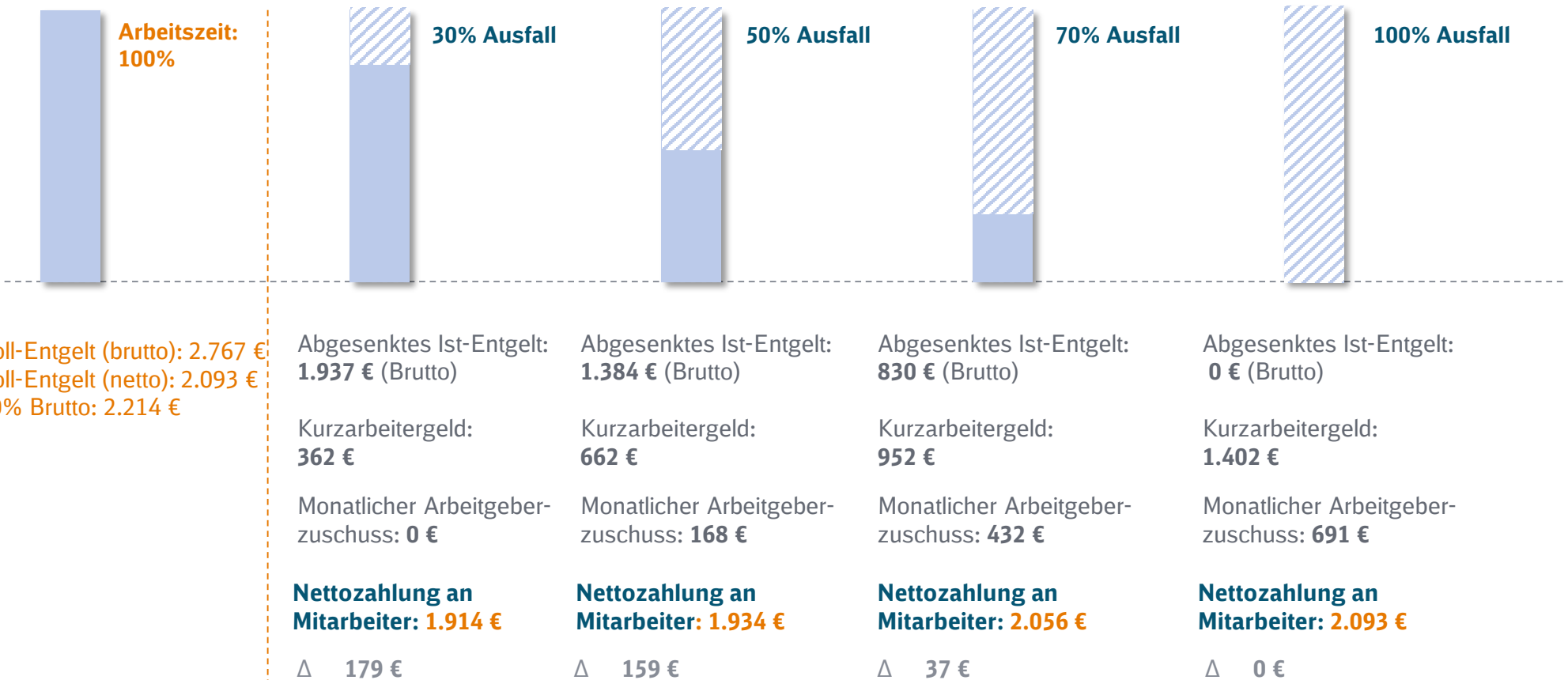
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Schlosser**: EG 108/4 (Steuerklasse 3)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 108/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



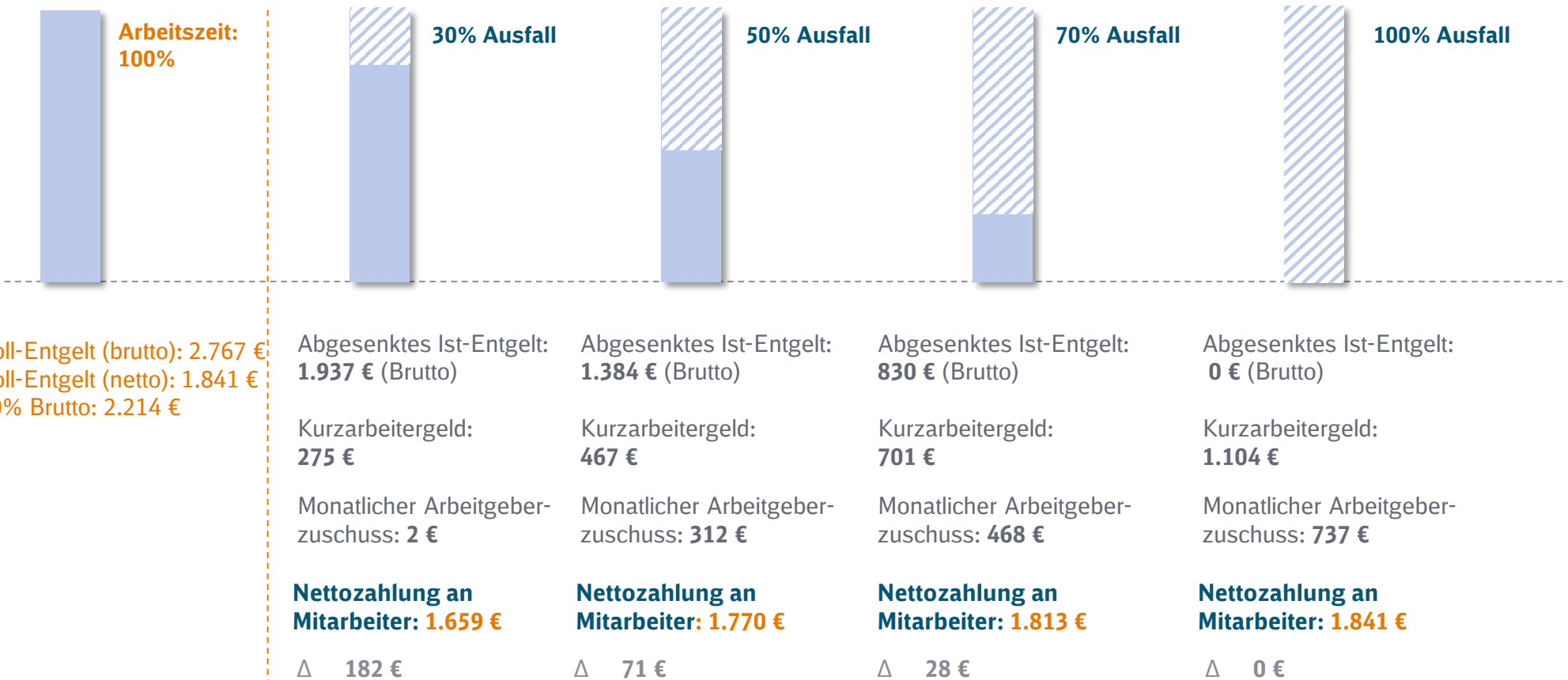
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Schlosser**: EG 108/4 (Steuerklasse 1)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 108/4
- ledig
- Steuerklasse 1
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 60%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



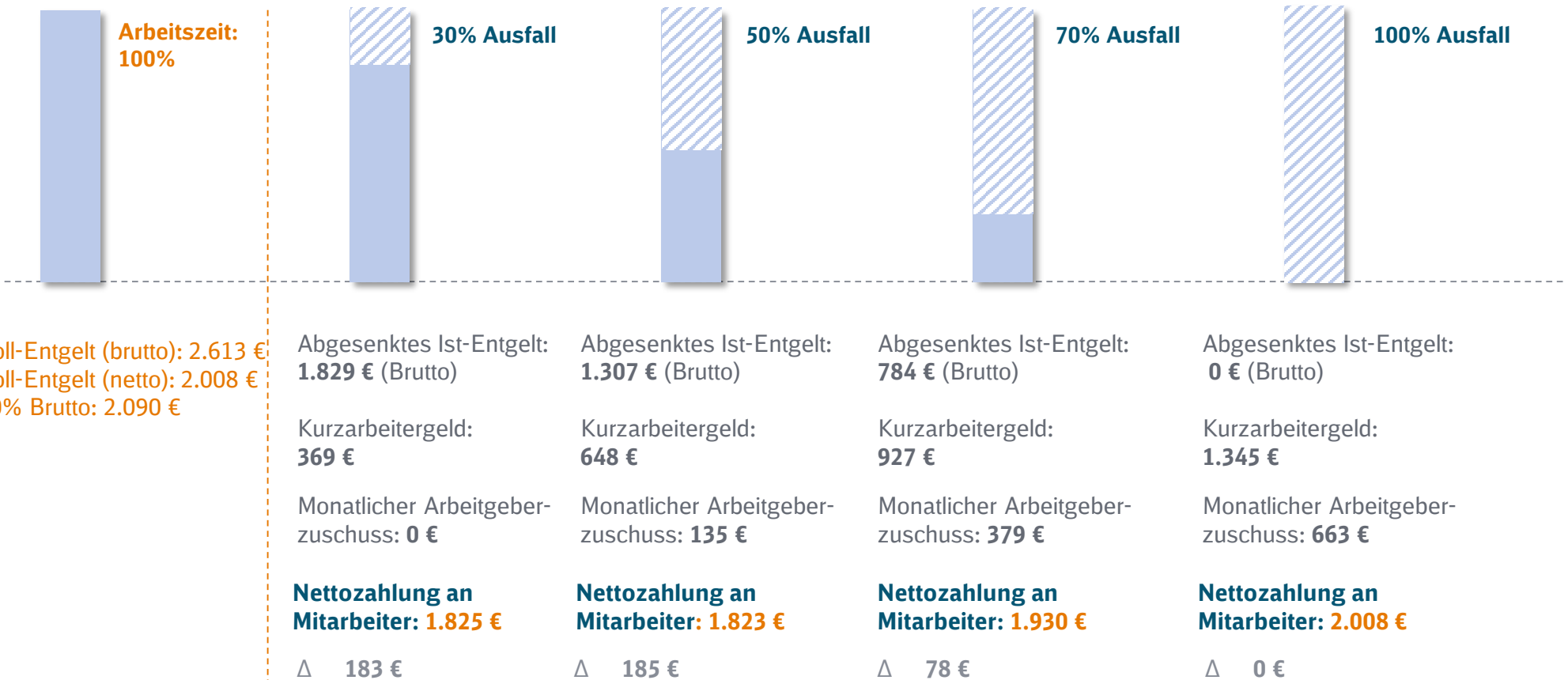
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Mitarbeiter ServicePoint**: EG 509/4 (Steuerklasse 3)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 509/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



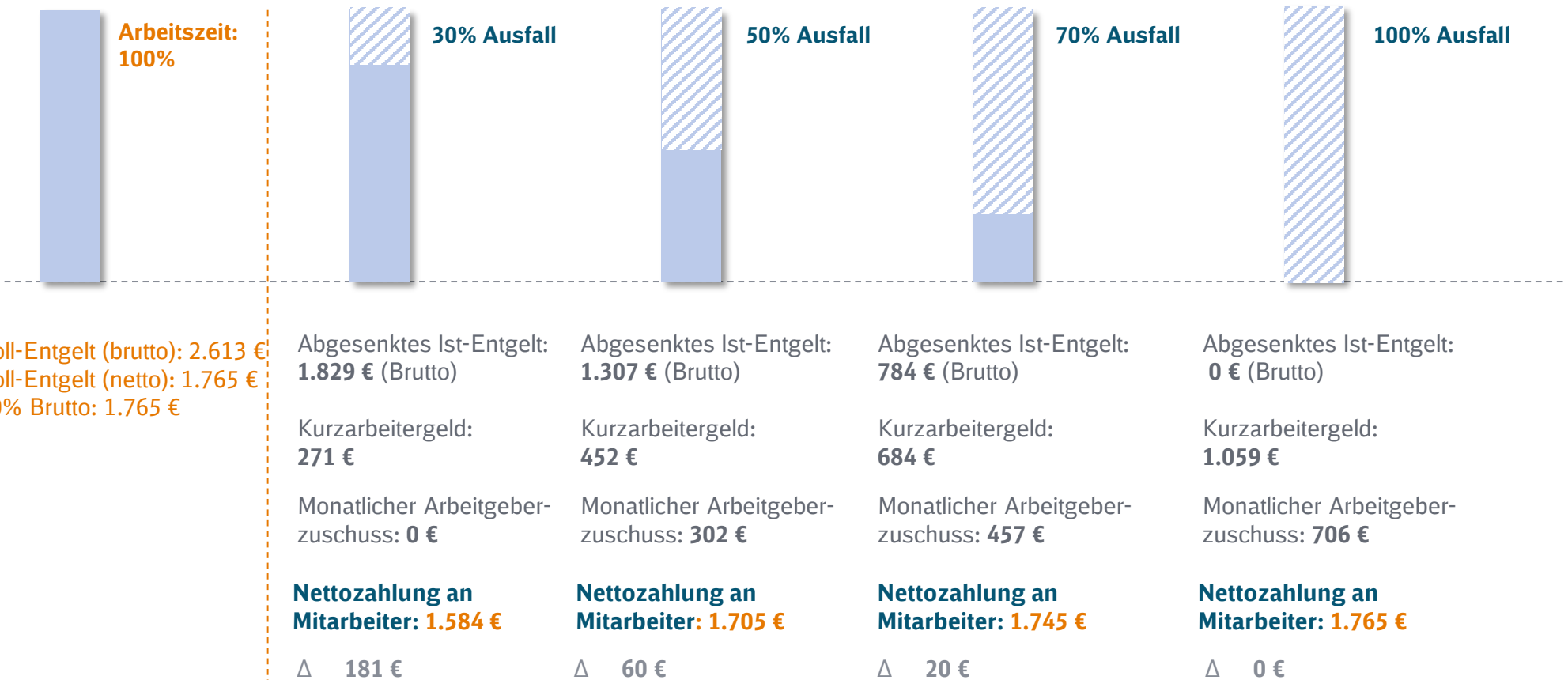
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Mitarbeiter ServicePoint**: EG 509/4 (Steuerklasse 1)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 509/4
- ledig
- Steuerklasse 1
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 60%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



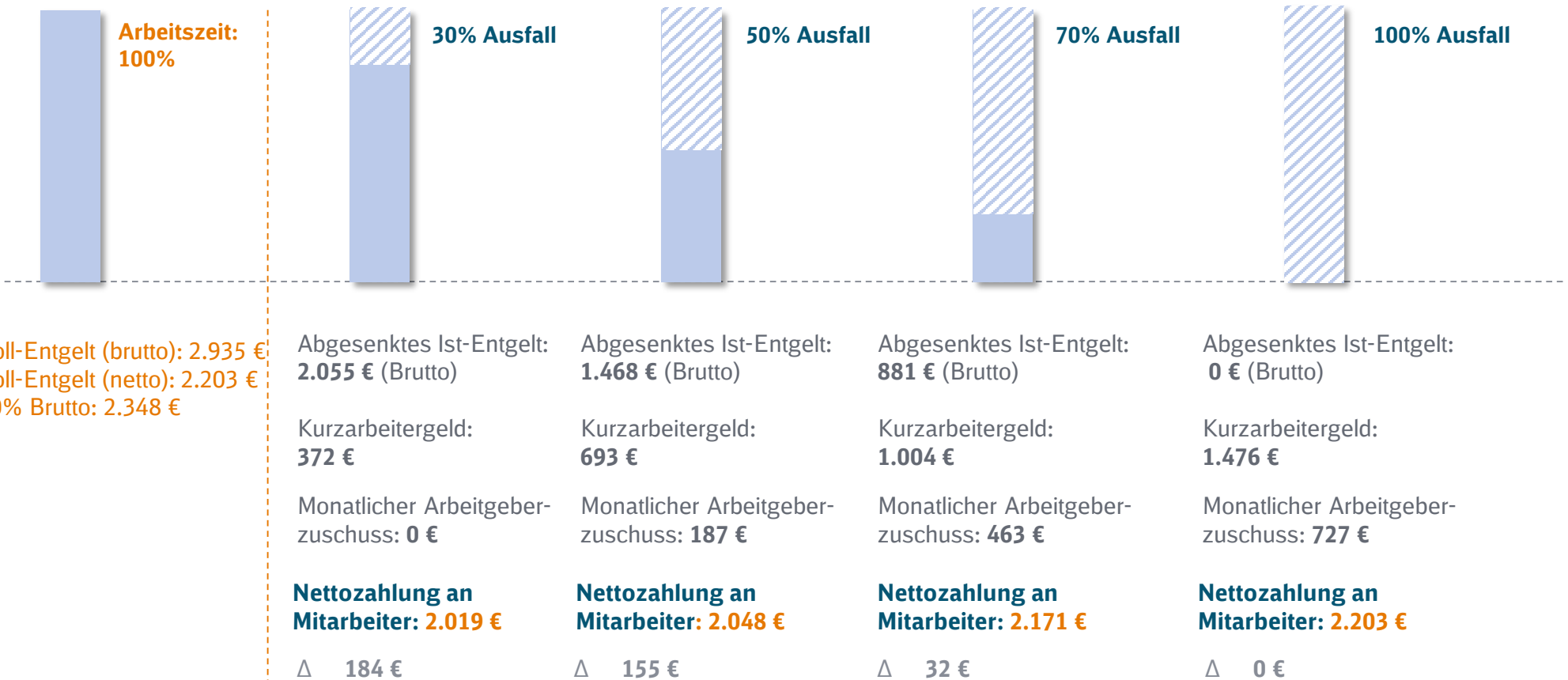
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Fahrdienstleiter**: EG 307/4 (Steuerklasse 3)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 307/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



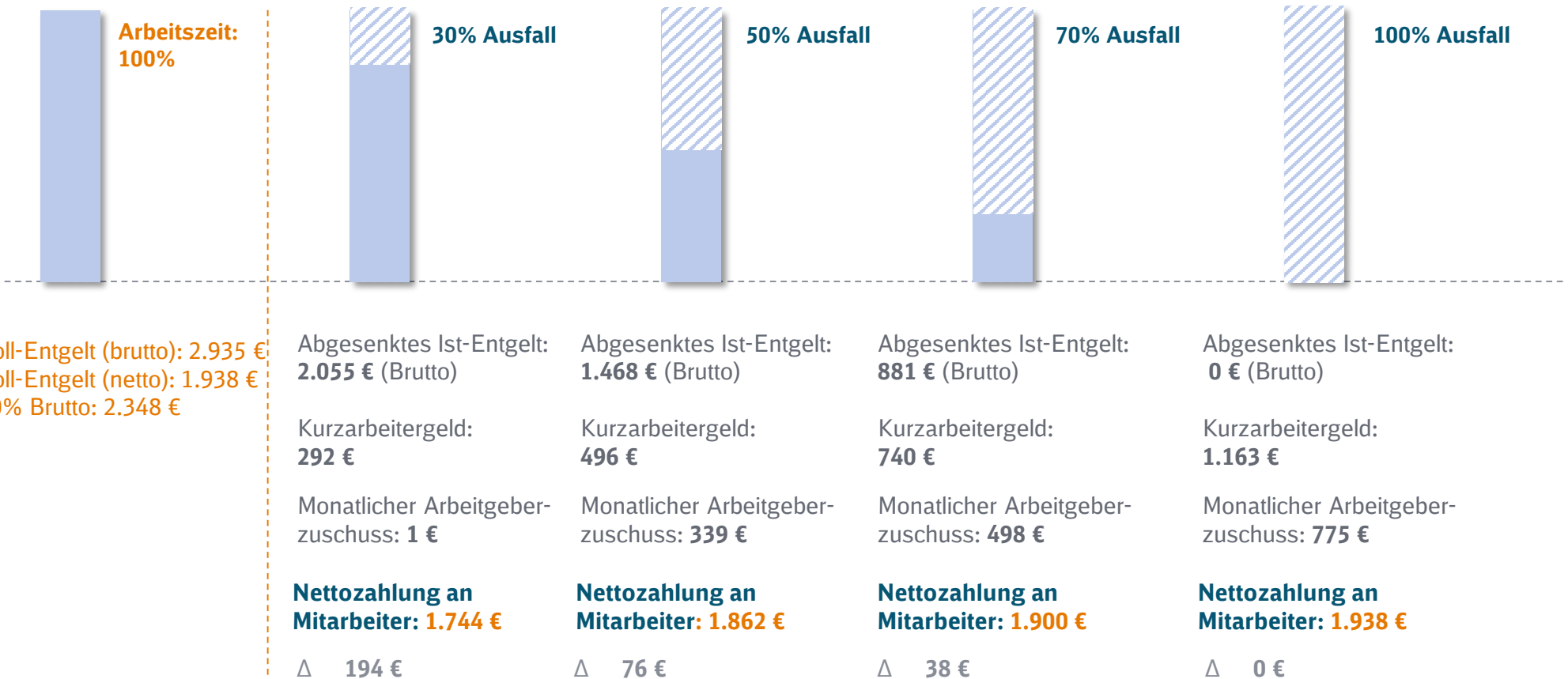
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Fahrdienstleiter**: EG 307/4 (Steuerklasse 1)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 307/4
- ledig
- Steuerklasse 1
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 60%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



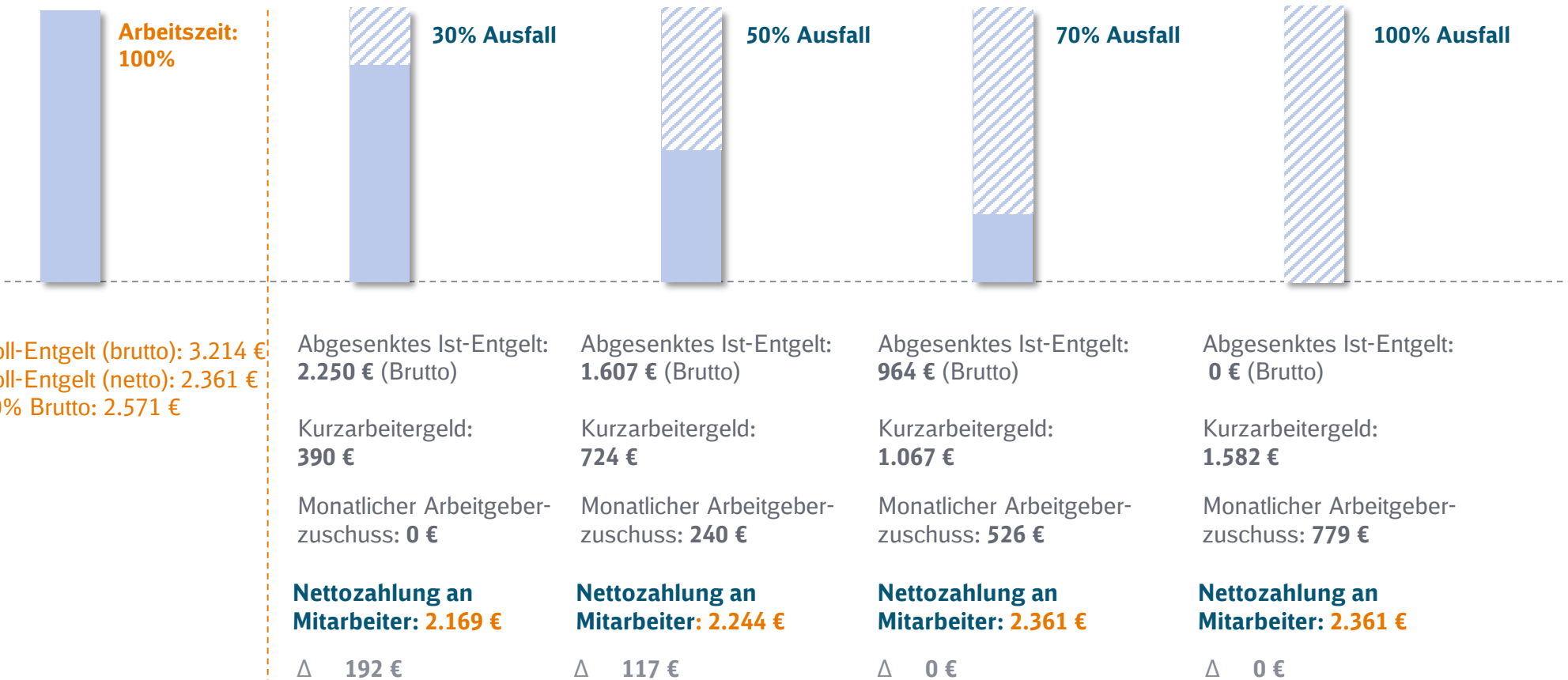
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Lokführer**: EG LF5/4 (Steuerklasse 3)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG LF5/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



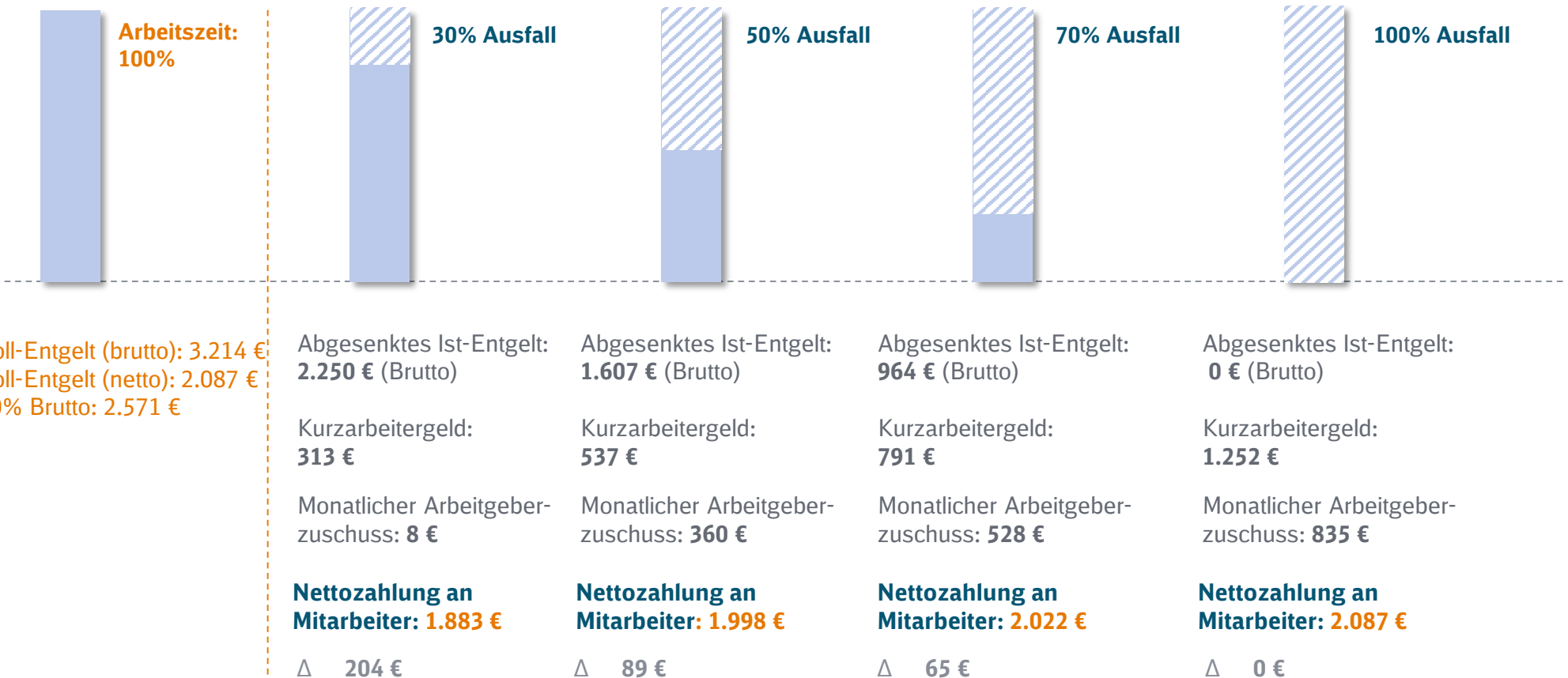
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Lokführer**: EG LF5/4 (Steuerklasse 1)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG LF5/4
- ledig
- Steuerklasse 1
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 60%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



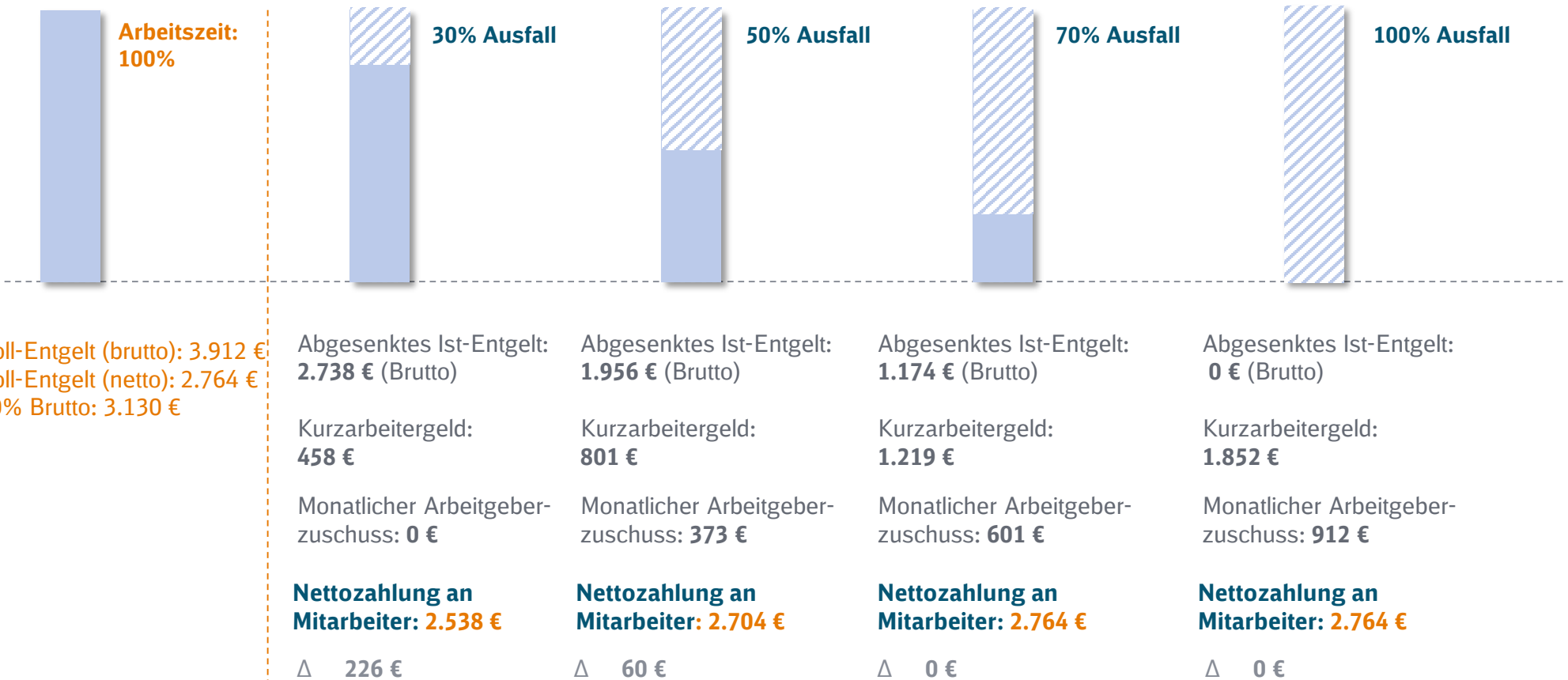
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Meister Instandhaltung**: EG 104/4 (Steuerklasse 3)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 104/4
- Verheiratet, 1 Kind
- Steuerklasse 3
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 67%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



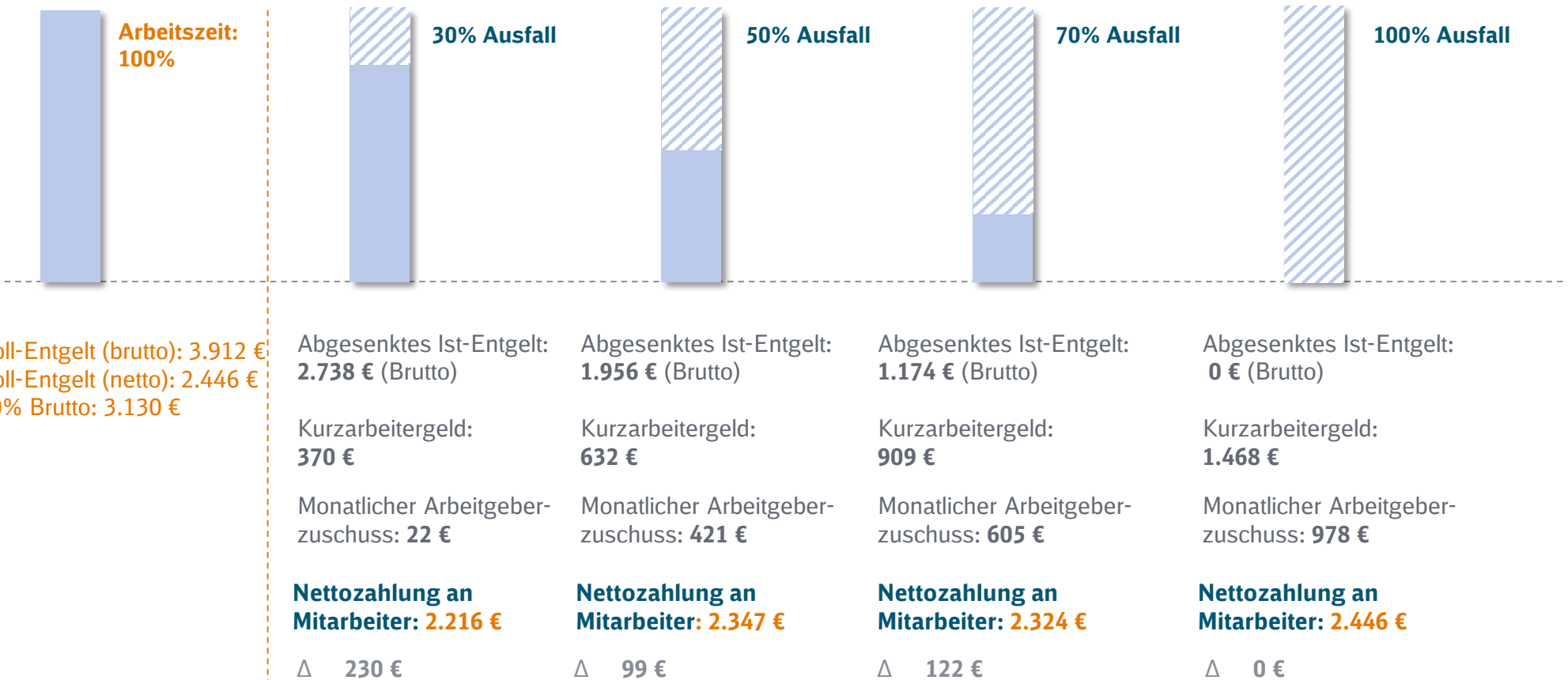
Beispielhafte KUG-Berechnung mit gerundeten Werten

Beispiel **Meister Instandhaltung**: EG 104/4 (Steuerklasse 1)

Prämissen:

- Arbeitnehmer EG 104/4
- ledig
- Steuerklasse 1
- Erstattung durch die Arbeitsagentur: 60%

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber auf bis zu 80% des Bruttoentgeltes aber maximal bis 100% Netto-Entgeltes aufgestockt.



Themen

- 1** Rechtliche Grundlagen für Kurzarbeit

- 2** Förderung durch die Bundesagentur

- 3** Verfahren zur Beantragung von Kurzarbeitergeld

- 4** Höhe und Dauer von Kurzarbeitergeld

- 5** Prinzipdarstellungen Auswirkungen Kurzarbeit

- 6** Mitbestimmung

- 7** Beamte

- 8** Umsetzung in den Personalsystemen

Beamte und Kurzarbeit

Da zugewiesene und beurlaubte Beamte keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leisten, besteht für sie auch kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Einbeziehung der zugewiesenen Beamten in Kurzarbeit

- Im Rahmen der einheitlichen Personalpolitik können die zugewiesenen Beamten in die Kurzarbeit einbezogen werden.
- Die zugewiesenen Beamten erhalten auch bei Kurzarbeit weiterhin ihre **ungekürzte Besoldung**.
- Die **Personalkostenerstattung** an das BEV erfolgt in Höhe der (verminderten) Aufwendungen, wie sie für einen vergleichbaren Arbeitnehmer in Kurzarbeit anfallen würden.

Beurlaubte Beamte sind in der Regel in den Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit vom Geltungsbereich ausgenommen

- Sie haben auch **keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld**, da für sie keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.
- Es besteht keine Möglichkeit, die weiter zu zahlenden Versorgungszuschläge über eine Erstattung analog der Sozialversicherungsbeiträge zu kompensieren.
- Da kein Anspruch auf KUG besteht, **erhöht sich der arbeitgeberseitige Zuschuss**, so dass insofern die bei Arbeitnehmern und zugewiesenen Beamten realisierbare finanzielle Aufwandsminderung in dieser Höhe nicht gegeben ist.