



# VIDEOKONFERENZ BRV

## Einführung von Kurzarbeit

Martin Obst  
Stand 26.03.2020

IG Metall  
Geschäftsstelle Karlsruhe

# THEMENÜBERSICHT



- Gesetzliche und tarifliche Möglichkeiten zur Beschäftigungssicherung
- Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für Einführung von Kurzarbeit
- Voraussetzungen für Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug)
- Höhe des Kurzarbeitergeldes
- Tariflicher Zuschuss zum Kug in der Metallindustrie BaWü
- Mitbestimmung des Betriebsrates
- Wichtige Regelungspunkte in einer Betriebsvereinbarung



# **GESETZLICHE UND TARIFLICHE MÖGLICHKEITEN DER BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG**



- ▶ Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
  - Absenkungen der Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden/Woche
  - Vorrang vor Kurzarbeit bei Absenkungen unter 31,5 Stunden/Woche
  - Entgeltverlust in gleicher Höhe
  
- ▶ Gesetzliche Kurzarbeit
  - Absenkungen der Arbeitszeit auf bis zu 0 Stunden/Woche
  - Entgeltverlust wird durch Kurzarbeitergeld teilweise ausgeglichen
  - Tariflicher Zuschuss in Metallindustrie BaWü (+ z.T. auch im Handwerk)
  
- ▶ Tarifliche Kurzarbeit
  - Tarifliche Kurzarbeit regelmäßig erst, wenn gesetzliche Kurzarbeit nicht mehr möglich
  - Finanzieller Ausgleich deutlich niedriger als bei gesetzlicher Kurzarbeit

# GESETZLICHE KURZARBEIT - GRUNDPRINZIP



- Bei Kurzarbeit wird die Arbeitszeit herabgesetzt
  - Arbeitsentgeltanspruch wird gekürzt
  - Kurzarbeitergeld (Kug) gleicht Verluste teilweise aus
- Voraussetzung für Gewährung von **Kug „vorübergehender“ Arbeitsausfall**
  - Vorübergehender Ausfall, wenn nach Ablauf der Höchstbezugsdauer mit Besserung gerechnet werden kann
- **Kug wird daher nur bei „konjunkturell bedingten“ Arbeitsausfall gewährt !!!**
  - Bei dauerhaftem Wegfall des Arbeitsbedarfs ggf. Transfer-KUG
- Kug kann für den ganzen Betrieb oder Betriebsabteilungen beantragt werden



# ARBEITSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN

# ARBEITSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN



- Kurzarbeit stellt Eingriff in Arbeitsvertrag dar
- Bei bestehenden Betriebsrat kann Kurzarbeit nur auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden
- Wegen des massiven Eingriffs in Arbeitsvertrag müssen der Umfang und die betroffenen Personen mit Betriebsrat konkret festgelegt werden

# UNWIRKSAMKEIT ANORDNUNG VON KURZARBEIT



## Leitsatz:

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln,

dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind.

Erforderlich sind **mindestens** die Bestimmung von

**Beginn und Dauer der Kurzarbeit,**

die Regelung der **Lage und Verteilung der Arbeitszeit**

sowie die **Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer.**

*BAG, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 491/14*



# **VORAUSSETZUNGEN FÜR KURZARBEIT NACH DEM SGB III**

# VORAUSSETZUNG FÜR GEWÄHRUNG VON KUG

## ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL



- Arbeitsausfall ist nur vorübergehend
- Mindestumfang des Arbeitsausfalls muss vorliegen
- Arbeitszeitausfall ist nicht vermeidbar

# ERHEBLICHER AUSFALL

## VORÜBERGEHENDER ARBEITSAUSFALL



- Nach § 96 Abs.1 Nr.2 SGB III muss der Arbeitsausfall vorübergehend sein
- In absehbarer Zeit, d.h. bis zum Ablauf der Höchstlaufzeit des Kug, muss wieder mit Vollarbeit zu rechnen sein
- Bei geplanter Stilllegung oder Verlagerung kommt nur Transfer-Kug in Betracht

# ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

## MINDESTUMFANG



- Von einem erheblichen Auftragsmangel gem. § 96 Abs.1 Nr.4 SGB III auszugehen, wenn im **Betrieb oder in einer Betriebsabteilung**
  - Innerhalb eines **Kalendermonats** (nicht Zeitmonat!)
  - **Mindestens 10% der Beschäftigten (ohne Azubis) einen Entgeltausfall von mehr als 10% haben (NEU)**
- Arbeitsausfall in einer Betriebsabteilung kann daher ausreichend sein
  - Nicht der ganze Betrieb muss in Kurzarbeit und Voraussetzungen erfüllen
  - Begriff der „Betriebsabteilung“ ist in Geschäftsanweisungen der BA näher definiert
- **Einbeziehung** von Beschäftigten mit **weniger als 10% Entgeltausfall ist möglich**, wenn 10% der Einbezogenen höheren Ausfall haben

# BERECHNUNG DER ERFORDERLICHEN 10 PROZENT DER BESCHÄFTIGTEN



Auszug aus den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit:

**Dazu** zählen auch Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht zur Bundesagentur nicht unterliegen, z.B. unständig Beschäftigte (§ 27 Abs. 3 Nr. 1) sowie die im jeweiligen Anspruchszeitraum **Erkrankten und Beurlaubten**.

Zu den Beschäftigten i.S. den § 96 Abs. 1 Nr. 4 zählen **auch die geringfügig beschäftigten** Arbeitnehmer (§ 8 SGB IV).

**Mitzuzählen** sind auch Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis wegen eines **Beschäftigungsverbotes** im Rahmen des Mutterschutzes nach § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 **MuSchG** ruht und **Leiharbeitnehmer** (auch wenn diesen kein Kug-Anspruch erwächst).

# ERHEBLICHER ARBEITSAUSFALL

## ARBEITSAUSFALL NICHT VERMEIDBAR



- Kurzarbeit setzt voraus, dass der Arbeitsausfall nicht andersweitig vermieden werden kann
- Insbesondere geht es darum, ob Arbeitszeitkonten und Urlaub genutzt werden müssen

# NUTZUNG VON FLEXIKONTEN



- Durch gesetzliche Neuregelung vom 13.03. 2020 wird

*„die Bundesregierung ermächtigt, (..)*

*durch Rechtsverordnung auf den Einsatz negativer Zeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit*

*vollständig oder teilweise zu verzichten.“*

- Mit entsprechender Rechtsverordnung ist zeitnah zu rechnen – nach Entwurf wird vollständig auf Aufbau negativer Zeitkonten verzichtet
- Agentur für Arbeit verzichtet wohl bereits gegenwärtig darauf

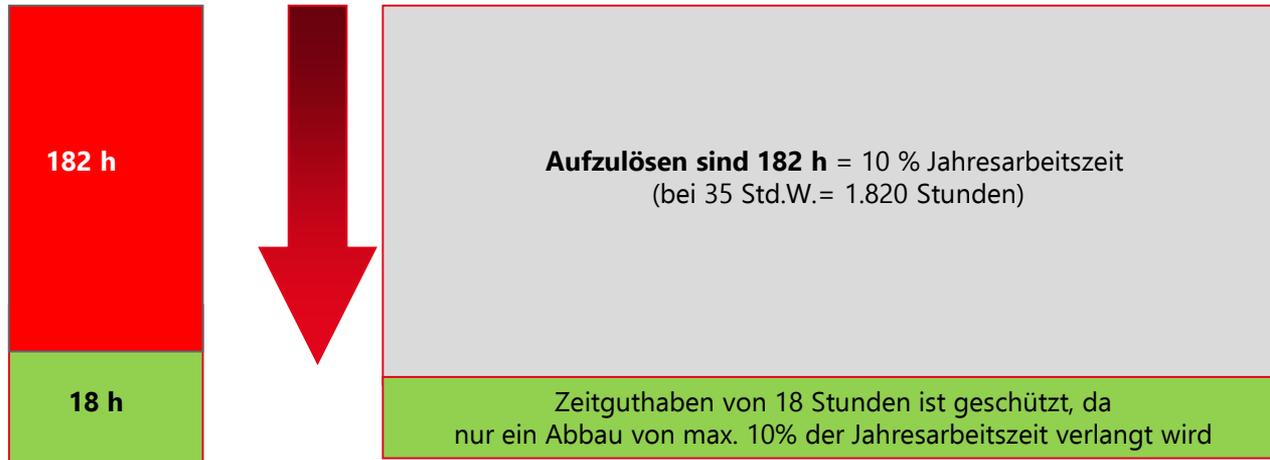
# WIE SIND GUTHABEN VON MEHR ALS 10 % DER JAHRESARBEITSZEIT GESCHÜTZT ?



Arbeitszeitguthaben, die den Umfang von mehr als 10% der Jahresarbeitszeit haben müssen nicht abgebaut werden (§ 96 Abs.4 SGB III)

**Stand Guthaben bei Beginn Kurzarbeit: + 200 h**

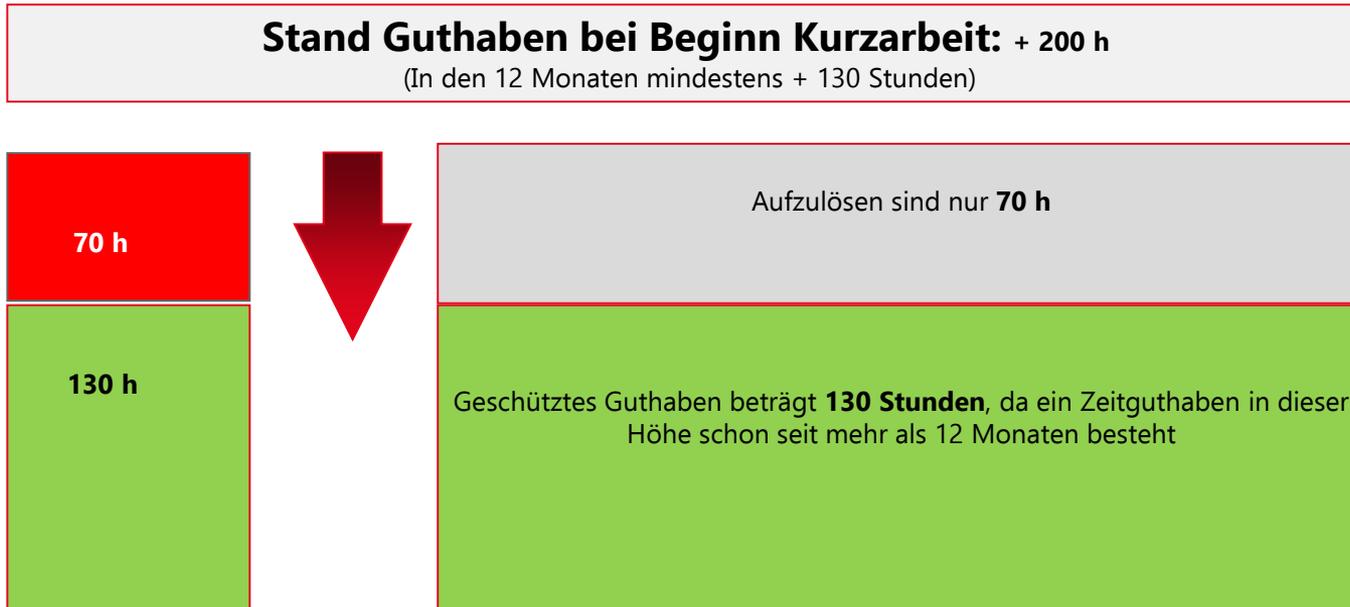
(In den 12 Monaten zuvor teilweise nur z.B. + 15 Stunden)



# WIE SIND GUTHABEN VON MEHR ALS 10 % DER JAHRESARBEITSZEIT GESCHÜTZT ?



Arbeitszeitguthaben die in dieser Höhe mindestens seit einem Jahr **mindestens** bestanden haben (§ 96 Abs.4 SGB III) müssen nicht abgebaut werden



# ZULÄSSIGE GLEITZEITGUTHABEN GESCHÜTZT



## 2.8.6 Arbeitszeitguthaben aus Gleitzeitregelungen und Schichtarbeit

Auch bei einer bestehenden Gleitzeitregelung (Flexibilisierungsvereinbarung zur Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer) kann nicht verlangt werden, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung / Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen (z.B. Zeitguthaben kann bis zu 10 Stunden monatlich übernommen werden) und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.

Im Rahmen seiner **Schadensminderungspflicht** sollte der Arbeitgeber aufgefordert werden, zumindest Zeitguthaben zur Vermeidung der Zahlung von Kug einzubringen,

- dass den Gleitzeitrahmen übersteigt (insoweit ungeschütztes Zeitguthaben darstellt) und
- in dem Umfang, wie dies seine finanzielle Situation zulässt.

Im Übrigen gelten die Ausführungen zu 2.8 Abs. 3 entsprechend.

# GESCHÜTZTE KONTEN



- ▶ Konten, die für bestimmte Zwecke nach § 7c Abs. 1 SGB IV angespart wurden sind geschützt
- ▶ Angesparte Zeitkonten für Rentenübergänge, Pflegezeit, Elternzeit, Qualifizierung müssen nicht abgebaut werden

# URLAUB VOR KURZARBEIT?

**NUR AUSNAHMSWEISE ABBAUVERPFLICHTUNG**

## 2.7.2 der Geschäftsanweisungen zu § 96 SGB III

(3) Die Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls hat sich auf die Fragen zu beschränken, ob

- Urlaub während der Kurzarbeit aufgrund der Urlaubsliste, des Urlaubsplans oder aufgrund von Betriebsferien einzubringen wäre;
- Ansprüche aus übertragenem Urlaub oder kurz vor Ablauf des Urlaubsjahres für einzelne Arbeitnehmer noch restliche Urlaubsansprüche bestehen (die Gründe für eine Übertragung sind ohne Belang);
- der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs treffen könnte.

(6) Entspricht die tageweise Einbringung von Urlaub während der Kurzarbeit den Wünschen der Arbeitnehmer (z.B. die Kombination Kurzarbeit von Montag bis Mittwoch und Urlaub am Donnerstag und Freitag), ist dies aus Kug-rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. In-soweit wird auf [§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2](#) Bezug genommen. Jede Minderung der Inanspruchnahme des Kug entspricht der Intention des [§ 96 Abs. 4 Satz 1](#).



# PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN

## KUG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES



- Anspruch auf Kug besteht nur für **versicherungspflichtige** Arbeitnehmer
  - Kein Kug für geringfügig Beschäftigte
- Kug ist ausgeschlossen nach:
  - Kündigung des Arbeitsverhältnisses
  - Abschluss eines Aufhebungsvertrag
- Befristung schließt Kug-Bezug nicht aus

**Seit 03/2020: Einbeziehung von Leiharbeitnehmern möglich**



# **KURZARBEITERGELD NACH DEM SGB III**

# FINANZIELLE ABSICHERUNG BEI KURZARBEIT



**Beispiel:** Arbeitnehmer hat ein normales Bruttogehalt von 2.500,- €.

Während der Kurzarbeit wird die Arbeit von 5 auf 4 Tage verkürzt (80 %).

**bisher: 2.500,- € brutto**

**2000,- € brutto (80%)**

**Einnahmen für Kurzarbeit**

Kug

TV KB

Weitere Zahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung) erfolgen grundsätzlich ungekürzt (**außer bei Modell 2 nach § 3 TV KB**)

# KURZARBEITERGELD

## GRUNDSATZ



- Kurzarbeitergeld beträgt:
  - AN mit mind. einem Kind unterhaltspflichtigen Kind: 67 %
  - AN ohne unterhaltspflichtigem Kind: 60%
- der ‚Nettoentgeltdifferenz‘ nach § 106 SGB III
- Das Kurzarbeitergeld richtet sich nicht nach dem persönlichen Entgeltverlust, sondern nach pauschalisierten Tabellen
- Bei Berechnung werden nur Einkünfte bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 6.900,- € berücksichtigt
- Berechnung mit Rechenprogramm aus dem Internet praktisch sinnvoll

# BESONDERHEITEN BEI DER BERECHNUNG



- ▶ Beim Kug werden auch entgangene Zuschläge grundsätzlich berücksichtigt
  - **Ausnahme:** Sozialversicherungsfreie Zuschläge finden keine Berücksichtigung
  - Erhebliche Nachteile z.B. bei echten Nachtzuschlägen
  
- ▶ Entgeltumwandlung wird nicht berücksichtigt



# TARIFLICHER ZUSCHUSS ZUM KURZARBEITERGELD



# ÜBERSICHT BRANCHEN

- ▶ In diesen Branchen haben wir für Kurzarbeit Aufzahlungen vereinbart, teilweise sind während der Corona Krise die Aufzahlungen und Ankündigungsfristen verändert:

Tarifvertrag	Ankündigungsfrist	Aufzahlung
<b>Metallhandwerk (Metallbau und Feinwerktechnik)</b>	drei Kalendertage	Von 86,5 % bis 97 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts in Abhängigkeit Entgeltausfall durch Kurzarbeit (Regelung wie § 2.2 TV KB der M+E-Industrie)
		Tarifliche Kurzarbeit mit Teilentgeltausgleich wie bei M+E, allerdings auf der Grundlage einer 36 Std.-Woche. D. h. der Rahmen beträgt 32,5 Std. bis 29 Std. je Woche.

# ÜBERSICHT ÜBER BRANCHEN



Tarifvertrag	Ankündigungsfrist	Aufzahlung
<b>Edelmetallindustrie</b>	drei Kalendertage	Bei Arbeitsausfall der zu 10 % oder weniger Entgeltausfall führt = Entgelt ungekürzt; ansonsten mindestens 90 % des aus der dem bisherigen Bruttoentgelts berechneten Nettoentgelts.
<b>Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung in Baden-Württemberg</b>	fünf Arbeitstagen	Der Arbeitgeber hat zum gekürzten Lohn bzw. Gehalt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss in der Höhe zu zahlen, dass Beschäftigte 60 % ihres vor der Einführung der Kurzarbeit erzielten Brutto-Monatsentgelts ohne Mehrarbeitsvergütung erreichen.
<b>Kfz Handwerk</b>	drei Kalendertage	Der Arbeitgeber hat zum Kurzarbeitsentgelt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Beschäftigte mindestens 80 % seines durchschnittlichen Monatsentgeltes ( §11 MTV) erreicht, dies entspricht , unserer Auffassung nach, das Brutto Monatsentgelt
<b>Technische Gebäudeausrüstung</b>	3 Kalendertage	Zuschuss auf 70% brutto.

# TARIFLICHER ZUSCHUSS M+E



- Im „**Tarifvertrag zu Kurzarbeit und Beschäftigung**“ wurde Zuschussregelungen wie folgt geregelt:
- **Modell 1** ist gem. § 2 TV KB zunächst der Regelfall
  - Abgestufte Absicherung von Mindestentgeltniveau (86,5 bis 97%)
  - Ungekürzte Einmalzahlungen
  - Kein Kündigungsschutz
- **Modell 2** ist in § 3.1-3.5.5 und 3.6 TV KB geregelt
  - Niedrigeres garantiertes Mindestniveau (80,5 bis 95,5%)
  - Kürzung UG/WG für alle AN im Betrieb wenn Kurzarbeit länger als 6 Monate
  - Kündigung erst zum Ablauf der Betriebsvereinbarung zulässig
- **Rechenprogramme** auf der Website der IG Metall BZL

[https://www.bw.igm.de/extra/corona.html#info03\\_02](https://www.bw.igm.de/extra/corona.html#info03_02)

# TARIFLICHER ZUSCHUSS ZUM KUG

## MODELL 1 (§ 2.1 TV KB)



Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

97% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10%

94% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%

92% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40%

91,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60%

89,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80%

86,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%

# TARIFLICHER ZUSCHUSS ZUM KUG

## MODELL 2 (§ 3 TV KB)



3.1 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle der Regelungen des § 2.2 dieses Tarifvertrages das nachfolgend aufgeführte Regelungsmodell zu einem abgesenkten Zuschuss im Betrieb Anwendung findet. Diese freiwillige Betriebsvereinbarung setzt eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten voraus.<sup>1</sup>

Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann die Anwendung des abgesenkten Zuschussmodells für mehrere Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

3.2 Im Falle des Abschlusses einer solchen Betriebsvereinbarung gilt ab dem ersten Tag ein verringerter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser errechnet sich aus dem Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Netto-Monatsentgelt in Kurzarbeit zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einerseits und

95,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 10%

93,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 20%

91,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 30%

89,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 40%

86,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 60%

83,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bis zu insgesamt 80%

80,5% des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts bei Entgeltausfall durch Kurzarbeit bei mehr als 80%

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

# KOSTEN DES ARBEITGEBERS BEI KURZARBEIT



- Während der Kurzarbeit muss der AG folgende zusätzliche Leistungen erbringen:
  - Für Tage ohne Arbeitspflicht (Urlaubstage, Feiertage) wird kein Kurzarbeitergeld gewährt. Der Arbeitgeber hat für diese Tage Entgelt zu zahlen.
  - Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, VWL fallen in ungekürzter Höhe an
  - Aufzahlung lt. Tarifverträgen der Metallindustrie u.a.
  - Kosten für Berufsgenossenschaft
- Sozialversicherungskosten werden AG hingegen seit März 2020 erlassen
- Kostenersparnis für ausfallende Arbeitszeit beträgt daher nur ca. 25%
  - Abhängig u.a. vom Zuschussmodell



# MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATES

# MITBESTIMMUNG DES BR BEI KURZARBEIT

## MITBESTIMMUNG IM NICHT TARIFGEBUNDENEN BETRIEB



- AG kann Kurzarbeit gem. § 87 Abs.1 Nr.3 BetrVG erst nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung einführen
- Betriebsrat hat bei Einführung von Kurzarbeit auch ein Initiativrecht
- Bei Veränderung der Auftragslage kann AG nach BAG aber ohne Beteiligung des BR Kurzarbeit beenden

# MITBESTIMMUNG DES BR BEI KURZARBEIT

## SONDERREGELUNGEN IN METALLINDUSTRIE BAWÜ



- Mitbestimmung bei Einführung/Verlängerung von Kurzarbeit ist abweichend vom BetrVG geregelt
  - Tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)
  - Beide Betriebsparteien können Schlichtungsstelle anrufen
- Verfahren:
  - Entscheidung in der Regel innerhalb von 14 Tagen
  - Tarifvertragsparteien entsenden je 2 Vertreter
  - Vier abwechselnd zum Einsatz kommende Vorsitzende, die von Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgelegt werden



# **BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR KURZARBEIT**

# RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG UND BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR UMSETZUNG



- Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit steht erforderlicher Umfang meist noch nicht fest
- Allgemeinen Bedingungen der Kurzarbeit sind daher zunächst in einer Rahmenbetriebsvereinbarung zu regeln
- Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Umfang der Kurzarbeit personenbezogen gemeinsam mit dem Betriebsrat festgelegt werden
  - Umsetzung muss in Ausführungsvereinbarung jeweils konkretisiert werden!!!
  - Betriebsrat bestimmt darüber mit, wer in welchem Umfang tatsächlich zur Kurzarbeit herangezogen wird
  - Arbeitgeber hat hieran ebenfalls Interesse da sonst trotz Kurzarbeit der Entgeltanspruch ungekürzt fortbesteht

# WICHTIGE HINWEISE ZU BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## KÜNDIGUNGSSCHUTZ



- ▶ Ausschluss des Ausspruchs betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit anstreben
  - Tarifvertrag schließt nur Wirksamwerden der Kündigung während Laufzeit aus
- ▶ Längere Laufzeit bedeutet besseren Kündigungsschutz
  - Ungewissheit der Notwendigkeit von Kurzarbeit steht nicht entgegen
  - Beantragte und vereinbarte Kurzarbeit muss nicht ausgeschöpft werden

# WICHTIGE HINWEISE ZU BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## BETRIEBSVEREINBARUNG UNTER VORBEHALT DER KUG-ZAHLUNG



- ▶ Die Betriebsvereinbarung mit Verkürzung der Arbeitszeit ist unter den Vorbehalt der Gewährung von Kug zu stellen
- ▶ Ohne Vorbehalt besteht Gefahr, dass Arbeitszeitverkürzung auch ohne Entgeltausgleich durch Kug wirksam ist
- ▶ Denkbare Fälle für Kug-Ablehnung durch BA sind z.B.
  - Keine ausreichender Abbau von Zeitkonten
  - Erforderliche Mindest-Verdienstaufschlag nicht erreicht
- ▶ In AG-Mustern wird für diesen Fall eine Zahlung in Höhe des nicht bewilligten Kug vorgesehen
  - Wichtig ist, dass dann zumindest Ausgleich auf Netto-Basis zugesagt wird

# WICHTIGE HINWEISE ZU BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## ZUSCHUSSMODELL



- ▶ Wenn wirtschaftlich vertretbar ist bei Tarifbindung M+E Festschreibung von Modell 1 mit vollem UG/WG anzustreben
  - AG kann Modell 2 nur über Schlichtungsstelle erzwingen
  - Wegen meist bestehender Eilbedürftigkeit bedarf er freiwilliger Zustimmung des BR
  
- ▶ Falls Modell 1 aus wirtschaftlichen Gründen nicht vertretbar, möglichst Gegenleistungen vereinbaren
  - z.B.: Lange Laufzeit und verbesserter Kündigungsschutz
  
- ▶ Möglicher Kompromiss zum Zuschussmodell
  - Abgesenkter Zuschuss nach Modell 2
  - Gesamtzusage des AG, dass er auf Kürzung UG/WG verzichtet

# WICHTIGE HINWEISE ZU BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## URLAUB, FREISCHICHTEN UND FEIERTAGE



- ▶ Rechtlich streitig, ob wegen Kurzarbeit Urlaub gekürzt werden kann,
  - Klarstellung in BV, dass Urlaub ungekürzt gewährt wird
- ▶ Weitere Klarstellung sinnvoll, dass auch Freischichten und andere Leistungen ungekürzt gewährt werden
- ▶ Ausdrücklich regeln, dass Feiertage keine Kurzarbeitstage sind, da sonst für diese Tage nur Entgelt in Höhe des Kug gezahlt wird (ggf. bei Festsetzung Ausfalltage berücksichtigen)

# WICHTIGE HINWEISE ZU BETRIEBSVEREINBARUNGEN

## HERAUSNAHME BESTIMMTER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN AUS KURZARBEIT



- ▶ Herausnahme bestimmte Beschäftigtengruppen aus Kurzarbeit sinnvoll
  - Beschäftigte, die Elternzeit planen haben nach Kurzarbeit erhebliche Nachteile
  - AN in Altersteilzeit werden regelmäßig ausgenommen (auch auf Wunsch des AG)
- ▶ Betriebsrat kann durch Mitbestimmungsrechts bei Ausführungsvereinbarung die Herausnahmen durchsetzen und Missbrauch verhindern
  - AG setzt ansonsten gerne Erkrankte und angeblich Leistungsschwache auf Liste



# **ERGÄNZENDE INFORMATIONEN**



## Informationen der IG Metall Baden-Württemberg (mit Rechenprogramm)

[https://www.bw.igm.de/extra/corona.html#info03\\_02](https://www.bw.igm.de/extra/corona.html#info03_02)

---

## Merkblatt Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer

[https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-8b-Kurzarbeitergeld\\_ba015388.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-8b-Kurzarbeitergeld_ba015388.pdf)

## Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit

[https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba013530.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013530.pdf)

## Kurzarbeitergeldberechnung

[https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/KUG050-2016\\_ba014803.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/KUG050-2016_ba014803.pdf)

## Übersicht über Informationen der Bundesagentur für Arbeit

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/information?volltext=kurzarbeit>

## Berechnung Kurzarbeitergeld (ohne Gewähr – privater Anbieter)

<http://www.n-heydorn.de/kurzarbeitergeld.html>

## Progressionsrechner

<https://www.finanzamt.bayern.de/Informationen/Steuerinfos/Steuerberechnung/Progressionsvorbehalt/>

# KONTAKT ZUR BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT



## **Bundesagentur für Arbeit**

Regionaldirektion Baden-Württemberg

Hölderlinstr. 36

70174 Stuttgart

E-Mail: [Baden-Wuerttemberg.Unternehmensbetreuung@arbeitsagentur.de](mailto:Baden-Wuerttemberg.Unternehmensbetreuung@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Telefon: 0711/941-1061

**Arbeitgeber – Service (auch für Betriebsräte)  
mit bundeseinheitlicher Telefonnummer:  
0800 4 55520**



**VIELEN DANK FÜR EURE  
AUFMERKSAMKEIT  
UND BLEIBT GESUND!**