

Kurzarbeit / TV COVID

Zu Fragestellungen in Zusammenhang mit der Anordnung von Kurzarbeit und der Anwendung des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) geben wir ergänzend zu unserem Rundschreiben A 13/2020 folgende Hinweise:

Inhaltsverzeichnis

A. Handlungsempfehlung	3
B. Gesetzliche Regelungen	4
I. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)	4
1. Voraussetzungen	4
2. Förderdauer	13
3. Förderhöhe	14
4. Antragstellung	15
II. Kurzarbeitergeldverordnung (KugV)	16
III. Steuergesetze	17
1. Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld	17
2. Gemeinnützigkeit	18
C. TV COVID	19
I. Überblick	19
II. Geltungsbereich, § 1	21
III. Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit, § 2	27
IV. Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit, § 3	29
V. Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des Betriebs- oder Personalrats, § 4	31

VI. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, § 5	31
Allgemeines	31
Jahressonderzahlung	38
Zusatzversorgung – Betriebliche Altersversorgung	39
VII. Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages, § 6	40
VIII. Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung, § 7	41
IX. Überstunden/Mehrarbeit, § 8	41
X. Urlaub/Arbeitszeitkonten, § 9	42
XI. Veränderung der Kurzarbeit, § 10	43
XII. Besondere Bestimmungen, § 11	44
D. Sonderthematik: Kurzarbeit und Arbeitnehmerüberlassung	45
E. Sonderthematik: Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit	46
F. Sonderthematik: Kurzarbeit und Urlaub	47
I. Einbringung von (Rest-)Urlaubsansprüchen	47
II. Urlaubseinbringung während der Kurzarbeit	47
III. Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit	48
G. Betriebliche Regelungen	48
I. BetrVG	48
II. MBG SH	49
H. Arbeitsvertragliche Regelungen	49
I. Ergänzende Hinweise	50
J. Aktuelle Änderungen	50

A. Handlungsempfehlung	
	▶ Inhaltsverzeichnis
<p>Der Tarifvertrag TV COVID liegt vor und kann umgesetzt werden. Welche Vorgehensweise ist zu empfehlen?</p> <p>Zunächst ist zu prüfen, ob eine Einführung von Kurzarbeit für die einzelne kommunale Einrichtung oder Teile hiervon aus Sachgründen sinnvoll sein kann (nur für sog. eigenwirtschaftliche Betriebe/Betriebsteile/Bereiche möglich, die einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen, nicht für die Kernverwaltung wie Personalverwaltung, Bauverwaltung, Ordnungs- u. Hoheitsverwaltung) und inwiefern mittels einer Beantragung von Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent (vgl. § 105 SGB III) eine kostendämpfende Wirkung in Rede stehen würde.</p> <p>Weiterhin ist frühzeitig in den Blick zu nehmen, dass sowohl für kommunale Betriebe, die unter das BetrVG als auch für kommunale Einrichtungen, die unter das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein fallen, einer Anzeige des Arbeitgebers auf Kurzarbeit nach § 99 SGB III eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen ist.</p>	
<p>Im Einzelnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gesetzliche Voraussetzungen der Einführung von Kurzarbeit prüfen (u. a. Abbau bestehender Arbeitszeitguthaben; Vorliegen einer betrieblichen Größe [„Betrieb“ oder „Betriebsabteilung“]; Erfüllung der in § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III geregelten Mindestanforderungen für die Feststellung eines erheblichen Arbeitsausfalls) 2. Detailfragen der Anordnung der Kurzarbeit mit der Arbeitnehmervertretung klären (z. B. Beginn und Ende der Kurzarbeit, von der Kurzarbeit betroffene Abteilungen und Mitarbeiter, Volumen und Verteilung der reduzierten Arbeit); >> Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder Personalrat 3. Ankündigung der Kurzarbeit im Betrieb (unter Beachtung der Ankündigungsfrist) 4. Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit; einzureichen mit einer ausreichenden Begründung (entweder wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis, z. B. behördliche Anordnung zur Schließung); bitte die schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder Personalrat oder Einverständniserklärungen der Arbeitnehmer beifügen; >> Wichtig ist der rechtzeitige Eingang der Anzeige! Gemäß § 99 Abs. 2 SGB III wird Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist 5. Entscheidung der Agentur für Arbeit abwarten, da der Tarifvertrag keine Anwendung findet, wenn die Zahlung von Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit verweigert wird (vgl. § 6 Abs. 2 TV COVID) 	

6. Gehaltsabrechnung unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages
7. Leistungsantrag und Abrechnungsliste innerhalb der Ausschlussfrist monatlich nachträglich an die Arbeitsagentur schicken. Bitte die neuen Vordrucke verwenden einschließlich der Beantragung der SV-Beiträge

Die Merkblätter 8a und 8b der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld bieten einen verständlichen Überblick über die Grundvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld.

Unter folgendem Link erhalten Sie weiterführende Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

Besonders möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass man einen schnellen und instruktiven Überblick mit den Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema Kurzarbeit auf einer Internetveröffentlichung des BMAS (Stand: August 2020) erhalten kann. Zur Originalveröffentlichung kommen Sie über folgenden Weblink:

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>

Diese Seite ist sehr zu empfehlen für alle, die sich in das Thema einlesen und erfahren wollen, welche Schritte unternommen und welche Formulare und Unterlagen dafür genutzt werden müssen.

B. Gesetzliche Regelungen

► [Inhaltsverzeichnis](#)

I. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

1. Voraussetzungen

Fragestellung:

1. Wo sind die gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu finden?

Antwort:

Im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), §§ 95 ff.

<p>2. Welches sind die gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld?</p>	<p>Gemäß § 95 SGB III haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, 2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, 3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und 4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.
<p>2.1. Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor?</p>	<p>Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind gem. § 96 Abs. 1 SGB III erfüllt, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Hochwasser oder behördliche Anordnung) beruht, • er vorübergehend ist, • er nicht vermeidbar ist und • in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt.
<p>2.1.1. Wann liegt ein unabwendbares Ereignis vor?</p>	<p>Nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist ein Arbeitsausfall erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.</p> <p>Die Voraussetzungen "wirtschaftliche Gründe" bzw. "unabwendbares Ereignis" müssen nicht kumulativ erfüllt sein. Ein „unabwendbares Ereignis“ reicht daher bereits aus, um einen erheblichen Arbeitsausfall zu begründen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftliche Gründe <p>In kommunalen Einrichtungen und Betrieben, die auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, also etwa solche, die etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet sein.</p>

	<p>Die BA führt hierzu aus, dass beispielsweise Fahrerinnen und Fahrer eines öffentlichen Verkehrsbetriebs, der wegen der Corona-Pandemie spürbar weniger Fahrgäste zu befördern hat und deshalb deutlich weniger Fahrscheine verkauft, in Kurzarbeit geschickt werden könnten, wenn die übrigen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt werden.</p> <p>Eindeutig nicht wirtschaftlich tätig – so die BA – seien Behörden, und zwar auch dann nicht, wenn diese Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unabwendbares Ereignis <p>Ein unabwendbares Ereignis liegt u. a. vor, wenn der Arbeitsausfall durch außergewöhnliche Witterungsverhältnisse (wie Hochwasser) oder behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.</p> <p>Die BA führt insoweit aus, dass ein „unabwendbares Ereignis“ im Sinne von § 96 SGB III beispielsweise eine behördlich angeordnete vorübergehende Betriebsschließung wegen Corona-Virus sei. In diesem Fall hätten auch in einer kommunalen Einrichtung bzw. in einem kommunalen Betrieb die von einem auf dieser angeordneten Schließung basierenden Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld.</p>
2.1.2. Unter welchen Annahmen ist ein Arbeitsausfall als vorübergehend zu bezeichnen?	Ein Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.
2.1.3. Unter welchen Annahmen gilt ein Arbeitsausfall als vermeidbar?	<p>Als vermeidbar gilt z. B. ein Arbeitsausfall, der</p> <ul style="list-style-type: none"> • überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, • durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder

	<ul style="list-style-type: none"> durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.
<p>2.1.3.1. Kann unter Beachtung der tarifvertraglichen Ankündigungsfrist Kug beantragt werden, wenn erst im Laufe des Monats in den Abteilungen/Bereichen, für die KUG beantragt wird, alle Zeitguthaben abgebaut sind bzw. kann für den laufenden Monat Kug beantragt werden, wenn die Erheblichkeitsschwelle von 10% und mehr durch den fortschreitenden Abbau von Zeitguthaben/Abbau von Resturlaub erst im Laufe des Monats erreicht wurde?</p>	<p>Die Anzeige des Arbeitsausfalls ist auf den Betrieb bezogen. Solange mindestens 10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind, spielt es keine Rolle, wenn einzelne Beschäftigte zunächst noch Überstunden abbauen müssen. Diese Überstunden werden dann abgebaut, obwohl nach dem Bescheid der Bundesagentur in diesem Betrieb bereits Kurzarbeit herrscht. Allerdings wird für die Beschäftigten, die noch Überstunden abbauen, kein Kurzarbeitergeld ausgezahlt.</p> <p>Der Arbeitgeber muss Monat für Monat den „Antrag auf Kurzarbeitergeld – Leistungsantrag“ stellen und im Anhang dieses Antrages diejenigen Beschäftigten aufführen, die bereits Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Wer Überstunden abbaut oder sich im Urlaub befindet, wird nicht oder nur teilweise auf diese Liste gesetzt und erhält folglich auch kein Kurzarbeitergeld.</p>
<p>2.1.3.2. Ist es insgesamt unschädlich, dass in den betroffenen Bereichen (trotz Erfüllen der Mindestvoraussetzungen) noch einige Mitarbeiter erhebliche Zeitguthaben aufweisen oder sind dann lediglich diese MA bis zum Abbau der Guthaben von der Kurzarbeit ausgenommen?</p>	<p>Die Beschäftigten, die noch ungeschütztes Arbeitszeit-Guthaben aufweisen und dies erst abbauen müssen, haben noch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für die anderen Beschäftigten kann aber bereits Kug beantragt werden.</p> <p>Sollte es deshalb Schwierigkeiten mit dem Erreichen der Mindestanforderungen geben, können die Beschäftigten mit dem Zeitguthaben als sog. Ersatztatbestände (für das Erreichen von 10% der Arbeitnehmer) mit hinzugezählt werden, um den anderen Beschäftigten einen Kug-Anspruch zu ermöglichen.</p>
<p>2.1.3.3. Ist es möglich, nach Beginn der Kurzarbeit Mitarbeiter*innen neu einzustellen, z. B. weil man dies schon „vor Corona“ mit diesen „besprochen“, diesen „zugesagt“ hatte?</p>	<p>Arbeitnehmer, die erst nach Beginn der Kurzarbeit eingestellt werden, haben im Regelfall keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, weil der Arbeitsausfall (durch Nichteinstellung) vermeidbar gewesen wäre.</p> <p>Eine Ausnahme gilt dann, wenn zwingende Gründe für eine Arbeitsaufnahme während der Kurzarbeit vorliegen.</p>

	<p>Dies kann zum Beispiel bei der Besetzung von Schlüsselpositionen der Fall sein aber auch dann, wenn mit einem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag geschlossen oder ihm eine rechtsverbindliche Einstellungszusage gegeben wurde, ehe die Kurzarbeit absehbar war. Der Arbeitsantritt fällt nunmehr in die Zeit der Kurzarbeit; eine Kündigung wäre dem Betrieb und dem Arbeitnehmer nicht zumutbar.</p> <p>Da es sich um Personalveränderungen handelt, ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit im Vorfeld einzuholen.</p>
<p>2.1.4. Welches sind die Mindestanforderungen des § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III?</p>	<p>Ein Arbeitsausfall führt nur dann zum Anspruch auf KUG, wenn eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern im Betrieb vom Ausfall eines bestimmten Arbeitsvolumens betroffen ist.</p> <p>Abweichend von § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III ist aufgrund der Kurzarbeitergeldverordnung (siehe Abschnitt II.) der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) vom Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf bis zu 10 Prozent herabgesetzt.</p> <p>Dabei haben auch die Arbeitnehmer/-innen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren persönlicher Entgeltausfall 10 % oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt, soweit das Zehnprozentanforderung erfüllt wird</p> <p>→ <i>Merkblatt 8a „Kurzarbeitergeld“ der Bundesagentur für Arbeit.</i></p>
<p>2.1.4.1. Wie ist die Berechnung vorzunehmen?</p>	<p>Bei der Berechnung sind alle Arbeitnehmer mitzurechnen, die an mindestens einem Tag des fraglichen Zeitraums einen Arbeitsplatz in dem Betrieb besetzen.</p> <p>Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht zur Bundesagentur für Arbeit nicht unterliegen (z. B. geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer). Erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer zählen ebenfalls mit.</p>

	Nicht einzubeziehen sind Auszubildende, Arbeitnehmer, die sich in einer Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Übergangsgeld befinden und schließlich Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. wegen Wehrdienst oder Zivildienst) sowie Heimarbeiter.
<p>2.1.4.2. Sind für das 10 %-Erfordernis auch Arbeitnehmer mitzurechnen, die in dem von Kurzarbeit betroffenen Betrieb im Wege einer Abordnung oder Personalgestellung beschäftigt sind?</p> <p><u>Beispiel:</u> Die Stadt X hat Mitarbeiter im Schwimmbad an eine GmbH abgeordnet. Hier stellt sich die Frage, ob zur Erreichung der Mindestzahl von 10 v.H. diese Mitarbeiter der Stadt X oder der GmbH zuzurechnen sind.</p>	Die abgeordneten Mitarbeiter zählen mit zur Gesamtbeschäftigtenzahl und können als sog. Ersatztatbestand für die fiktive Erfüllung der 10% der Beschäftigten herangezogen werden, wenn sie ohne die Abordnung auch von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen gewesen wären.
<p>2.1.4.3. Kann für städtische Beschäftigte, die einem anderen (privaten) Arbeitgeber im Wege der Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD zur Dienstleistung zugewiesen sind, ebenfalls Kurzarbeit angeordnet werden, wenn der private Arbeitgeber für seine Mitarbeiter Kurzarbeit einführt?</p>	<p>Der private Arbeitgeber kann nur für die eigenen Beschäftigten Kurzarbeit einführen. Für die Mitarbeiter der Stadt, die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages gem. § 4 Abs. 3 TVöD bei dem privaten Arbeitgeber tätig sind, käme die Einführung von Kurzarbeit durch die Stadt nur in Betracht, wenn diese Personengruppe einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung bilden würden.</p> <p>Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.</p> <p>Ob dies im Falle der städtischen Beschäftigten anzunehmen ist, sollte vor der Einführung von Kurzarbeit mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgeklärt werden.</p>
<p>2.2. Wann sind die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt?</p>	Der Begriff des "Betriebes" wird im SGB III nicht definiert. Es gilt insoweit der allgemeine arbeitsrechtliche Betriebsbegriff.

Danach ist unter dem Begriff des "Betriebes" die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb der der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und sonstiger Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung (**§ 97 Satz 2 SGB III**).

Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.

Übersicht über die zu prüfenden Voraussetzungen:

- eine geschlossene Arbeitsgruppe mit eigener technischer Leitung; dabei kann ein techn. Leiter oder auch der Inhaber selbst verschiedene Abteilungen führen
- eigener Betriebszweck (auch Hilfszweck) = Arbeitsergebnis dient der Gesamtproduktion des Betriebes, Unterscheidung von anderen Betriebsteilen
- mit techn. Mitteln ausgestattete Arbeitsgruppe, organisatorisch vom übrigen Betrieb getrennt
- kein ständiger Personalaustausch in eine andere Betriebsabteilung, es besteht aber eine gelegentliche Umsetzungsmöglichkeit
- im Einzelfall begründet auch eine Arbeitsgruppe mit nur einem AN eine Betriebsabteilung (Größe des Betriebes mitentscheidend)
- Betriebsabteilungen bleiben für die Dauer von Kug bestehen und können nicht zusammengefasst werden (Umgehung der Mindestanforderungen)

	<p><u>Empfehlung:</u></p> <p>Sofern eine relativ dauerhafte personelle Abgrenzbarkeit vorliegt, die Arbeitsgruppe eine Aufgabe wahrnimmt, die sich von anderen Abteilungen unterscheidet, sollte versucht werden, die Einführung von Kurzarbeit mit der jeweils zuständigen Arbeitsagentur im Vorherein zu klären.</p>
<p>2.3. Wann sind die persönlichen Voraussetzungen erfüllt?</p>	<p>Die persönlichen Voraussetzungen sind gem. § 98 Abs. 1 SGB III erfüllt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung <ol style="list-style-type: none"> a) fortsetzt, b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt, 2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und 3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Bezug des Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen ist. <p>Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde (§ 98 Abs. 2 SGB III).</p>
<p>2.3.1. Wann ist von einem gekündigten Arbeitsverhältnis auszugehen?</p>	<p>Ist bereits eine (ordentliche oder außerordentliche) Beendigungskündigung ausgesprochen worden, erfüllen die Beschäftigten ab dem Folgetag des Bekanntwerdens der schriftlichen rechtswirksamen Kündigung (bzw. des Aufhebungsvertrages) nicht die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III für den Erhalt von Kurzarbeitergeld (KUG). Dabei ist unerheblich, ob der Ausspruch der Beendigungskündigung durch den Arbeitgeber oder die / den Beschäftigten erfolgt ist.</p>

	<p>Es ist jedoch stets erforderlich, dass die Kündigung formwirksam ist und das Schriftformerfordernis nach § 623 BGB eingehalten wurde.</p> <p>Eine Beschäftigung wird als ungekündigt behandelt, wenn eine den Anspruchszeitraum betreffende Kündigung vor dem Arbeitsgericht durch Vergleich oder Urteil für unwirksam erklärt wird oder gegen eine Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben wurde und der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung mit Wissen und Willen des Arbeitgebers weiterbeschäftigt wird.</p>
2.3.2. Wann ist das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag aufgelöst?	Mit Abschluss der Aufhebungsvereinbarung.
2.3.3. Wird im Rahmen des § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III der Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses wie eine Kündigung behandelt?	<p>Nein. In Fällen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitnehmer nicht gekündigt, auch wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit ausläuft.</p> <p>Zu beachten ist jedoch, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, von Geltungsbereich des TV COVID ausgenommen sind (vgl. § 1 Abs. 2 dritter Spiegelstrich TV COVID).</p>
	▶ Geltungsbereich
2.4. Wie ist der Arbeitsagentur der Arbeitsausfall anzuzeigen?	<p>Gem. § 99 Abs. 1 SGB III ist der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen.</p> <p>Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung erstattet werden.</p> <p>Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen.</p> <p>Mit der Anzeige ist glaubhaft zu machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind.</p>

2. Förderdauer	
1. Für welchen Zeitraum wird Kurzarbeitergeld geleistet?	<p>Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt gem. § 104 SGB III längstens 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden (§ 109 Abs. 1 SGB III).</p> <p>Durch die Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV – wurde die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert (siehe KAV-Info A-43-8-2020). Zur Erfüllung der Voraussetzung „bis 31.12.2020“ muss spätestens der Dezember 2020 der erste Kalendermonat sein, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird (Beginn der Bezugsdauer nach § 104 Abs. 1 S. 3 SGB III).</p> <p>Nähere Ausführungen sind der Weisung 202011007 der BA vom 06.11.2020 – Verlängerung der Bezugsdauer und der Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld – zu entnehmen, einsehbar unter folgenden Weblink: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202011007_ba146723.pdf</p>
2. Wann beginnt die Bezugsdauer?	Die Bezugsdauer gilt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.
3. Unter welchen Voraussetzungen verlängert sich die Bezugsdauer?	Wird innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum (§ 104 Abs. 2 SGB III).
4. Führt eine Unterbrechung der Kurzarbeit zu einem Neubeginn der Bezugsdauer?	§ 104 Abs. 3 SGB III sieht vor, dass eine neue Bezugsdauer beginnt, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt worden ist, drei Monate vergangen sind und die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erneut vorliegen.

3. Förderhöhe	
<p>1. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?</p>	<p>Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (§ 105 SGB III). Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.</p> <p>Mit einem „Sozialschutz-Paket II“ ist das Kurzarbeitergeld für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 Prozent (beziehungsweise 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und - ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) <p>des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht worden (§ 421c Abs. 2 SGB III).</p> <p>Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeitergeld ab März 2020 zu berücksichtigen. Die Regelung des § 421c Abs. 2 SGB III ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes führt zu einer Reduzierung der Aufstockung auf das Kurzarbeitergeld, die kommunale Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 TV COVID zu leisten haben.</p>
<p>2. Wie wird die Regelung des § 421c Abs. 2 SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit umgesetzt?</p>	<p>Zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in Abhängigkeit von der Bezugsdauer hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) innerhalb der Arbeitsverwaltung am 28. Mai 2020 eine Weisung erteilt. In dieser Weisung vertritt die BA u. a. die Auffassung, dass die bis zum 31. Dezember 2020 befristete und in § 421c Abs. 2 SGB III enthaltene Regelung</p> <p>„eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer [vorsehe]. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der/die Beschäftigte seit März 2020 befindet. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen, solange sie im Zeitraum von März bis Dezember 2020 liegen.</p>

	<p>Auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 Prozent betragen hat.“</p> <p>Außerdem schreibt die BA:</p> <p>„Die Anspruchsvoraussetzung der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt von mindestens 50 Prozent muss ‚... im jeweiligen Bezugsmonat ...‘ erfüllt sein. Das bedeutet, dass es genügt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im 4. oder in folgenden Bezugsmonaten seit März 2020 mindestens 50 % Entgeltausfall hat, um den höheren Leistungssatz zu erhalten.“</p>
4. Antragstellung	
1. Wer beantragt das Kurzarbeitergeld?	<p>Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt.</p> <p>Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.</p> <p>Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.</p> <p>Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.</p>
2. Kann der Antrag auf Kurzarbeitergeld wirksam auch schon vor Beginn der Ausschlussfrist gestellt werden?	<p>Ja. Die Rechtswirksamkeit des Antrags wird nicht dadurch berührt, dass er mit der Anzeige verbunden und vor Beginn des Laufs der dreimonatigen Ausschlussfrist gestellt wird.</p> <p>Der Sinn der Ausschlussfrist liegt allein darin, dass später eingehende Anträge wegen Fristversäumung abgelehnt werden können und müssen (Bundessozialgericht, Urt. v. 30.05.1978 - 7/12 RAr 100/76 -).</p>
3. Kann ein Antrag auch mehrere Monate Kurzarbeit umfassen?	<p>Es ist auch eine Antragstellung für 2 oder 3 Monate zeitgleich möglich; die Frist für Antragsstellung beträgt 3 Monate.</p>

<p>4. Wo gibt es nähere Informationen zum Verfahren?</p>	<p>Für den Fall, dass an eine Beantragung von Kurzarbeitergeld gedacht wird, wird auf den folgenden Link der Bundesagentur für Arbeit verwiesen, wo nähere Informationen über das Verfahren aufgeführt sind:</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall</p> <p>Für das Antragsverfahren hat die BA im Internet ein Formular für die Abrechnungslisten zum Kurzarbeitergeldantrag bereitgestellt:</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf</p>
<p>II. Kurzarbeitergeldverordnung (KugV)</p>	
<p style="text-align: right;">▶ Inhaltsverzeichnis</p>	
<p>1. Die KugV ist am 27. März 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl. I S. 595).</p>	<p>Die KugV hat folgenden Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abweichend von § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III wird der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) vom Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf bis zu 10 Prozent herabgesetzt. (Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.), • § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III gilt nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden. (Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.), • Dem Arbeitgeber werden für Arbeitsausfälle bis zum 31.12.2020 die von ihm während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach § 95 oder nach § 101 SGB III allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet.

	<ul style="list-style-type: none"> • Das in § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG geregelte Recht von Leiharbeitnehmern auf Vergütung wird bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer aufgehoben, für die der Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach dem SGB III gezahlt wird.
<p>2. Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung</p>	<p>Mit der zum 1. Januar 2021 in Kraft tretenden Verordnung werden folgende Sonderregelungen verlängert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben, werden die Zugangserleichterungen (Mindestanforderungen, negative Arbeitszeitsalden) bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. • Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeitnehmer wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. • Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wird bis 30. Juni 2021 verlängert. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet werden, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.
<p>III. Steuergesetze</p>	
<p>1. Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld</p>	
<p>Durch das Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 (BGBl. I, Seite 1385) wurde mit Wirkung vom 1. März 2020 die lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld an die schon zuvor bestehende sozialversicherungsrechtliche Begünstigung angeglichen.</p> <p>Seitdem regelt § 3 Nr. 28a des Einkommensteuergesetzes (EStG), dass Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld steuerfrei sind, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2021 enden, geleistet werden.</p> <p>Die Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen gemäß § 3 Nr. 28a EStG soll um ein Jahr verlängert werden und somit erst für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Januar 2022 nicht mehr gelten. Dies sieht ein Regierungsentwurf für ein Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020) vor.</p>	

Während sich die 80%-Grenze des § 3 Nr. 28a EStG auf das Bruttoentgelt bezieht, bezieht sich die Aufstockung nach dem TV-COVID auf das Nettoentgelt.

Gemäß §§ 32 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe g, 3 Nr. 28a EStG unterfällt auch der steuerfreie Aufstockungsbetrag dem Progressionsvorbehalt. Das kann im konkreten Einzelfall zu einer Erhöhung des individuellen Steuersatzes der Beschäftigten führen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung für Arbeitgeber, neben der Aufstockung nach § 5 Abs. 1 TV COVID individuelle Steuerlasten aus dem Progressionsvorbehalt auszugleichen.

Trotz der Steuerfreistellung des Aufstockungsbetrages gemäß § 3 Nr. 28a EStG bleibt es dabei, dass der volle Aufstockungsbetrag gemäß § 5 Abs. 3 TV COVID zusatzversorgungspflichtig ist.

2. Gemeinnützigkeit

Mit Schreiben vom 09.04.2020 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) die Obersten Finanzbehörden der Länder u. a. auf Folgendes hingewiesen:

„Stocken Organisationen, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 KStG steuerbegünstigt sind, ihren eigenen Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, das Kurzarbeitergeld aus eigenen Mitteln bis zu einer Höhe von insgesamt 80 % des bisherigen Entgelts auf, werden weder die Mittelverwendung für satzungsmäßige Zwecke noch die Marktüblichkeit und die Angemessenheit der Aufstockung geprüft, wenn die Aufstockung einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt. Die Voraussetzungen des § 55 Absatz 1 Nummern 1 und 3 AO gelten als erfüllt.“

Diese Ausführungen führten zu Irritationen, weil angenommen wurde, dass bei einer Aufstockung auf über 80 Prozent des bisherigen Nettomonatsentgelts eine gemeinnützigkeitskonforme Zahlung nicht anerkannt werden könnte.

Am 5. Mai 2020 hat sich die VKA an den Bundesminister der Finanzen, Herrn Olaf Scholz, gewandt. In diesem Schreiben hat die VKA darum gebeten, unverzüglich klarzustellen, dass für als gemeinnützig anerkannte Arbeitgeber die Aufstockung von Kurzarbeitergeld auf mehr als 80 Prozent des bisherigen Nettomonatsentgelts unschädlich sei, und dass dies insbesondere für tarifgebundene kommunale Arbeitgeber, die den TVöD anwenden, gelten müsse.

Mit Schreiben vom 26. Mai 2020 an die Obersten Finanzbehörden der Länder hat das BMF die von der VKA erbetene Klarstellung vorgenommen und sein oben genanntes Schreiben ergänzt:

„Bei einer Aufstockung auf über 80 % des bisherigen Entgelts bedarf es einer entsprechenden Begründung, insbesondere zur Marktüblichkeit und Angemessenheit der Aufstockung. Sehen kollektivrechtliche Vereinbarungen des Arbeitsrechts, wie zum Beispiel Tarifverträge, eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vor, reicht für den Nachweis der „Marktüblichkeit und Angemessenheit“ die Vorlage dieser Vereinbarung. Übernehmen kollektivrechtlich nicht gebundene Unternehmen in individuellen Verträgen mit allen Mitarbeitern einheitlich die kollektivrechtlichen Vereinbarungen der Branche zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, dient ein Mustervertrag dem Nachweis der Marktüblichkeit und Angemessenheit.“

Mit diesen Ausführungen hat das BMF deutlich gemacht, wie die Finanzbehörden mit Aufstockungsbeträgen auf über 80 Prozent des bisherigen Nettomonatsentgelts umzugehen haben. Damit ist geklärt, dass die Anwendung des TV COVID der Gemeinnützigkeit nicht entgegensteht.

C. TV COVID	
	▶ Inhaltsverzeichnis
I. Überblick	
1. Allgemeines	
<p>Das Kurzarbeitsrecht ist traditionell mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eng verzahnt. Deshalb geht es auch vom typischen Betriebsbegriff aus (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung ist die „vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit“. Von daher bedeutet Kurzarbeit die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb.</p> <p>Die Anordnung einer solchen vorübergehenden, weil dem kurzzeitigem erheblichen Arbeitsanfall geschuldeten verkürzten Arbeitszeit, bedarf einer rechtlichen Grundlage.</p> <p>Die §§ 95 ff. SGB III enthalten keine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber.</p> <p>Eine mögliche Rechtsgrundlage stellen tarifvertragliche Regelungen dar. Erforderlich ist hierfür nach der Rechtsprechung des BAG, dass in dem konkreten Tarifvertrag eine in sich geschlossene Regelung getroffen wird, die geeignet ist, eine Rechtsgrundlage für die Einführung der Kurzarbeit darzustellen.</p> <p>Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) konnte mit den Gewerkschaften ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion kurzfristig eine Einigung über einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit (TV COVID) erzielen. Er trat am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021.</p> <p>Durch den Tarifvertrag Kurzarbeit werden u. a. erstmalig Maßgaben vorgegeben, wonach nun z. B. kommunale Einrichtungen wie Museen, Messegesellschaften, Theater, Bäder, Musik- und Volkshochschulen, aber z. B. auch Sparkassen, die tarifvertraglich eingeräumte Möglichkeit erhalten, für diejenigen Bereiche, wo es sachgerecht möglich ist, Kurzarbeit (bis hin zur Kurzarbeit „Null“) durchzuführen.</p> <p>Mit der „Kurzarbeit“ wird kommunalen Arbeitgebern insbesondere ein Instrument an die Hand gegeben, um kostendämpfende Wirkungen zur Entlastung des eigenen Haushalts dadurch zu erzielen, dass die Bundesagentur für Arbeit – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzung nach dem SGB III - Leistungen nach dem Kurzarbeitergeld erbringt.</p>	
<p>Bitte beachten Sie, dass für die Anwendung des TV COVID die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung vorliegen müssen. Diese Voraussetzungen werden von der jeweiligen Arbeitsagentur für Arbeit vor Ort als zuständigem Sozialversicherungsträger geprüft und entschieden.</p> <p>Von daher ist zu empfehlen, Zweifelsfälle – soweit möglich – vor der Ankündigung der Kurzarbeit mit der zuständigen Arbeitsagentur für Ort abzuklären. Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet der Tarifvertrag keine Anwendung (vgl. § 6 Abs. 2).</p>	

2. Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag findet auf alle kommunalen Einrichtungen und Betriebe Anwendung, die Mitglieder eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind und die die gesetzlichen Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld erfüllen.

In der Verhandlungsniederschrift wird ergänzend darauf hingewiesen, dass die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung grundsätzlich nicht von der Zielrichtung dieses Tarifvertrages erfasst wird.

Im Übrigen findet dieser Tarifvertrag auch dann keine Anwendung, wenn vor dessen Inkrafttreten (1. April 2020) betriebliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit geschlossen worden sind und diese Vereinbarungen bereits eine Absicherung von mindestens 80 Prozent des Nettoentgelts beinhalten. Soweit dies nicht der Fall ist, erfolgt eine Angleichung dieser betrieblichen Vereinbarungen.

3. Mitbestimmung

Bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit sind die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und den Landespersonalvertretungsgesetzen (Schleswig-Holstein: Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MGB) zu beachten.

4. Aufstockung

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, dass eine Aufstockung dergestalt vorzunehmen ist, dass die Beschäftigten während der Kurzarbeit zusätzlich zu dem für die verbleibende Arbeitszeit zu zahlenden Entgelt und unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes 95 Prozent (bis EG 10 einschließlich) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) ihres bisherigen Nettoentgelts erhalten. Basis für die Berechnung der Aufstockung sind die Summe aus dem Kurzarbeitergeld und, soweit die Arbeitsleistung während der Kurzarbeit nicht auf „null“ reduziert ist, dem Arbeitsentgelt, das für die während der Kurzarbeit zu leistende Arbeitszeit gezahlt wird.

Bei diesem Aufstockungsbetrag handelt es sich, ebenso wie bei dem verbleibenden Arbeitsentgelt, um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Demgegenüber ist das Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsfrei und damit auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

5. Kündigungsschutz / Wiedereinstellung

Für den Zeitraum, in dem Kurzarbeit angeordnet ist und drei Monate danach dürfen keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen erfolgen.

Des Weiteren sollen Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, nach Beendigung der Kurzarbeit bei gleicher Eignung einen Anspruch darauf haben, vorrangig wieder eingestellt zu werden.

6. Weiteres

Entsprechend dem der Kurzarbeit zugrundeliegenden reduzierten Arbeitsaufkommen sollen bei Beschäftigten, die von Kurzarbeit erfasst sind, keine Überstunden- bzw. Mehrarbeit erfolgen. In anderen Bereichen kann entsprechend dem Arbeitsanfall durchaus Überstunden- bzw. Mehrarbeit angeordnet werden.

In Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sollen vor einer Einführung von Kurzarbeit bestehende Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut werden. Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist demgegenüber ausgeschlossen.

Um die Folgen der Kurzarbeit für Beschäftigte in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells abzumildern, kann in entsprechender Anwendung von § 10 TV FlexAZ eine Verlängerung der Arbeitsphase erfolgen. Andernfalls würde der Entgeltausfall in der Arbeitsphase aufgrund der Kurzarbeit zu einer stärkeren Verkürzung der Freistellungsphase mit Entgeltanspruch führen.

II. Geltungsbereich, § 1

1. Kann der Tarifvertrag auch für Gastmitglieder des KAV Schleswig-Holstein die Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit sein?

Ob und inwieweit außerhalb der originären Anwendung des VKA-Tarifrechts dieses – beispielsweise durch arbeitsvertragliche Bezugnahme-Klauseln – zur Anwendung gebracht wird, obliegt den jeweiligen Vertragsparteien. Es ist daher jeweils zu prüfen, ob die Geltung des TV COVID wirksam vereinbart worden ist.

Bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, bei denen auf den TVöD ergänzende Tarifverträge Bezug genommen wird, ist u. E. die Geltung des TV COVID wirksam vereinbart worden, da es sich um einen den TVöD ergänzenden Tarifvertrag handelt. Dies ergibt sich u. E. bereits daraus, dass an verschiedenen Stellen im TV COVID auf den TVöD Bezug genommen wird. Gleiches gilt u. E. für entsprechende Bezugnahme-Klauseln auf den TV-V sowie andere durch die VKA auf Bundesebene abgeschlossene Spartentarifverträge.

2. Für welche kommunalen Einrichtungen kann Kurzarbeit in Betracht kommen?

Bei kommunalen Einrichtungen und Betrieben, die wie z. B. Theater, Museen, Schwimmbäder, Musik- und Volkshochschulen ganz erheblich von den jetzt notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung der Verbreitung des Virus SARS-CoV-2 (Corona-Virus) betroffen sind, liegen dem Grunde nach die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vor.

	<p>Hierzu hat die Bundesagentur für Arbeit auf entsprechende Nachfrage der VKA bestätigt, dass auch kommunale Einrichtungen und Betriebe, wie z. B. Theater, Museen, Schwimmbäder, Musik- und Volkshochschulen dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten können, sofern ein Arbeitsausfall durch eine behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahme verursacht worden sei, und die weiteren Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld vorlägen.</p> <p>Demgegenüber seien kommunale Behörden von der Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu erhalten, ausgenommen, da diese nicht wirtschaftlich tätig seien. Dies sei auch dann nicht der Fall, wenn sie Dienstleistungen gegen Gebühr anböten (→ Rundschreiben A 13/2020 (Ziffer 2 Buchst. b; Seite 4 f.)</p> <p>Vor diesem Hintergrund fokussiert der Tarifvertrag COVID der VKA alle kommunalen Betriebe und Einrichtungen unabhängig davon, ob sie dem BetrVG oder dem Landespersonalvertretungsgesetz unterfallen und welchen Flächentarifvertrag sie anwenden.</p> <p>Erfasst sind somit Einrichtungen und Betriebe unter der Geltung des TVöD, des TV-V, des TV-N SH.</p> <p>Nicht im Fokus steht dagegen die kommunale Kernverwaltung, noch der kommunale Sozial- und Erziehungsdienst, noch die kommunale Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.</p>
<p>3. Gilt der TV COVID auch für Beschäftigte in Kitas und anderen kommunalen Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes?</p>	<p>Der Tarifvertrag hat in seinem Geltungsbereich insoweit keine Einschränkung. Dies bedeutet, dass die Einführung von Kurzarbeit rechtlich gesehen nicht ausgeschlossen, somit möglich ist.</p> <p>Auch nach dem Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) gehören Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten zu den Bereichen, für die Kurzarbeit angeordnet werden kann (vgl. BA Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) Punkt 3.1, S. 36).</p>

	<p>Wir geben Ihnen gleichwohl die Empfehlung, in den Bereichen SuE keine Kurzarbeit einzuführen. Dies entspricht dem, was die Tarifvertragsparteien in der Niederschriftserklärung Nr. 1 festgehalten haben.</p> <p>Das Auseinanderfallen von rechtlichem „Können“ und den Empfehlungen der Tarifvertragsparteien ist - dies räumen wir gern ein - ein wenig unbefriedigend. Es bedeutet nämlich, dass unsere Mitglieder selbst entscheiden müssen, ob sie ihr „Können“ ausschöpfen oder sich entsprechend der Empfehlung der Tarifvertragsparteien verhalten wollen.</p> <p>Von anderen KAVen wissen wir, dass die dort örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit auf die Beantragung der Kurzarbeit für Erzieher/innen unterschiedlich reagiert haben. Zum Teil wurde die Kurzarbeit gewährt und Kurzarbeitergeld ausgezahlt. Zum Teil wurde die Kurzarbeit versagt bzw. bereits genehmigte Kurzarbeit wurde wieder aufgehoben. Von daher ist zu empfehlen, vor der Ankündigung der Kurzarbeit mit der zuständigen Arbeitsagentur für Ort Kontakt aufzunehmen und die Möglichkeit der Zahlung von Kurzarbeitergeld abzuklären.</p>
4. Kann für Reinigungskräfte, die in Kindergärten tätig sind, Kurzarbeit angeordnet werden?	Reinigungskräfte zählen nicht zum SuE-Bereich, sie können in Kurzarbeit geschickt werden, sofern die betriebsbezogenen Anforderungen erfüllt werden.
5. Kann der TV COVID auch in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zur Anwendung kommen?	Auch wenn es in der aktuellen Situation ganz entscheidend auf die Erbringung kommunaler Dienstleistungen, insbesondere in Krankenhäusern sowie bei Alten- und Pflegeeinrichtungen ankommt, sind auch diese Bereiche, sollten die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach dem SGB III erfüllt sein, von den tarifvertraglichen Regelungen erfasst.
6. Kann für Beschäftigte in kommunalen Jugendtreffs Kurzarbeit angeordnet werden?	Es ist davon auszugehen, dass kommunale Jugendtreffs dem SuE-Bereich zuzuordnen sind, so dass für die dort beschäftigten Arbeitnehmer der TV COVID grundsätzlich nicht zur Anwendung kommen soll (siehe Niederschriftserklärung zu § 1 und Ausführungen zu Ziffer 2).

<p>7. Gehören die Beschäftigten in der Finanzbuchhaltung eines Eigenbetriebs auch zur sog. Kernverwaltung, also zu einem Bereich, für den der TV COVID keine Anwendung finden soll (wie z. B. die Personalabteilung)?</p>	<p>Mit dem Begriff „Personal“ in der Niederschriftserklärung ist nicht die Personalabteilung/Finanzbuchhaltung eines Eigenbetriebs/einer GmbH o. Ä. gemeint, sondern nur das Personal der Kernverwaltung.</p> <p>Öffentliche wirtschaftliche Unternehmen, Eigenbetriebe, Regiebetriebe, rechtliche selbständige Eigengesellschaften, Beteiligungsgesellschaften zählen nicht zur „Kernverwaltung.“</p>
<p>8. Muss jeder Beschäftigte, der von der Anordnung der Kurzarbeit betroffen ist, der Kurzarbeit schriftlich zustimmen?</p>	<p>Nein, die Anordnung der Kurzarbeit erfolgt auf tarifvertraglicher Grundlage und ist an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft. Der Beschäftigte ist aber über die Kurzarbeit zu informieren.</p>
<p>9. Kann der Arbeitgeber für Beschäftigte, die im Bereich der Schulmensa tätig sind, Kurzarbeit einführen?</p>	<p>Ja. Die Beschäftigte der Schulmensa sind weder der sog. Kernverwaltung noch dem SuE-Bereich zuzuordnen.</p> <p>Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind, kann für diesen Personenkreis Kurzarbeit angeordnet werden.</p>
<p>10. Gem. § 1 Abs. 2 TV COVID sind Beschäftigte von der Kurzarbeit ausgenommen, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes u. a. deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Gilt dies auch bei einer Verlängerung der Kurzarbeit?</p>	<p>Auch befristet Beschäftigte können Kurzarbeitergeld erhalten nach § 98 SGB III. Problematisch sind aber die Fälle, in denen die Befristung während des Kurzarbeitszeitraums auslaufen wird bzw. nicht verlängert wird. Diese sind – tarifvertraglich – vom Geltungsbereich ausgenommen.</p> <p>Kurzarbeitszeitraum ist der Zeitraum, für den Kurzarbeit angeordnet und der der Arbeitsagentur angezeigt wurde. Die Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag erst nach Ablauf des Kurzarbeitszeitraums endet, sind zunächst vom Geltungsbereich des TV COVID erfasst.</p> <p>Wird der Kurzarbeitszeitraum zu einem späteren Zeitpunkt verlängert, findet der Tarifvertrag bis zur tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anwendung, so dass keine Rückabwicklungen erfolgen müssen.</p> <p>Es empfiehlt sich jedoch in diesem Fall, die Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Verlängerung des Kurzarbeitszeitraums von der Kurzarbeit auszunehmen.</p>

<p>11. Kann während des Kurzarbeitszeitraums der Abschluss eines erneuten Arbeitsvertrages mit demselben Beschäftigten der Verlängerung eines bestehenden befristeten Vertrages gleichgestellt werden?</p>	<p>Nach § 1 Abs. 2 dritter Spiegelstrich sind Beschäftigte vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen, wenn ihr befristetes Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes endet und das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt auch tatsächlich aufgelöst wird.</p> <p>Zu der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses kommt es dann nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis über das Befristungsende hinausgehend fortgesetzt wird, was in der Regel dann der Fall sein dürfte, wenn der ursprünglich befristete Arbeitsvertrag über das vorgesehene Befristungsende hinaus verlängert wird.</p> <p>Die Verlängerung muss nicht nahtlos und inhaltsgleich sein.</p> <p>Demgegenüber wird durch einen neuen Arbeitsvertrag ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet. Das bisherige Beschäftigungsverhältnis wird aufgelöst. Dies hat formal die Wirkung, dass diese Beschäftigten ab der Begründung des neuen Beschäftigungsverhältnisses in den Geltungsbereich des TV COVID einbezogen sind. Für die Zeit bis zur Begründung des neuen Beschäftigungsverhältnisses findet der TV COVID wegen der Auflösung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses keine Anwendung.</p>
<p>12. Kann bei einer personalpolitischen Abgrenzbarkeit auch die reine Finanzbuchhaltung / Personalverwaltung eine Betriebsabteilung sein oder macht es Sinn, für den Gesamtbetrieb Kurzarbeit anzuordnen und betrieblich bestimmte Personengruppen (z. B. Mitarbeiter in der Finanzbuchhaltung, Kundenbetreuung) auszunehmen?</p>	<p>Die Finanzbuchhaltung oder Personalverwaltung würde grundsätzlich auch als Betriebsabteilung gelten, wenn es sich hier um abgeschlossene Abteilung mit eigener Leitung handelt. Die Personalverwaltung wäre allerdings nach dem TV COVID ausgeschlossen, da es sich um die sog. Kernverwaltung handelt.</p> <p>Am einfachsten ist es grundsätzlich, eine Anzeige für den Gesamtbetrieb zu stellen und bestimmte Personen auszunehmen, anstatt für jede Betriebsabteilung eine eigene Anzeige zu stellen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Voraussetzungen für den Gesamtbetrieb dann auch gegeben wären. Der Betrieb müsste dann im Ganzen wirtschaftlich orientiert arbeiten, ein sog. eigenwirtschaftlicher Betrieb sein.</p> <p>Eine Gemeinde- oder Stadtverwaltung könnte z. B. nicht für den Gesamtbetrieb Kurzarbeit einführen, weil die meisten Bereiche zur Kernverwaltung gehören und keinen Anspruch auf Kug hätten.</p>

	Hier könnte ggfs. nur für eine oder mehrere in Frage kommende Betriebsabteilungen eine Anzeige gestellt werden.
13. Werden betriebliche Vereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen über Kurzarbeit durch den TV COVID verdrängt?	<p>Die Laufzeit des TV COVID war zunächst bis zum 31. Dezember 2020 begrenzt. Aus diesem Grund haben wir bisher auf Folgendes hingewiesen:</p> <p>Für betriebliche Vereinbarungen über Kurzarbeit, die bereits vor dem Inkrafttreten des TV COVID geschlossen worden sind und eine Laufzeit über den 31.12.2020 hinaus haben, findet diese betriebliche Vereinbarung ab dem 1. Januar 2021 wieder vollumfänglich Anwendung. Der TV COVID findet dann keine Anwendung mehr. Daher erfolgt dann auch keine Aufstockung mehr auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.</p> <p>Ist erst nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, mithin nach dem 1. April 2020, eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen worden, wird diese Vereinbarung vollumfänglich durch diesen Tarifvertrag verdrängt. Dies gilt auch insoweit, als diese betriebliche Vereinbarung Regelungen enthält, die günstiger als die entsprechenden Regelungen dieses Tarifvertrages sind.</p> <p>Einzelvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit werden durch diesen Tarifvertrag ebenfalls verdrängt. Bei einzelvertraglichen Regelungen gilt die Verdrängungswirkung durch diesen Tarifvertrag allerdings nur insoweit, als nicht einzelvertragliche Regelungen im Wege des Günstigkeitsprinzips fortgelten.</p> <p>Die Tarifeinigung vom 25.10.2020 sieht eine Verlängerung des TV COVID bis zum 31. Dezember 2021 vor. Hierzu wird in § 11 TV COVID die Angabe „31. Dezember 2020“ durch die Angabe „31. Dezember 2021“ ersetzt. Außerdem wurde eine Protokollerklärung zu den Absätzen 3 und 4 von § 1 TV COVID eingefügt, nach der § 1 Absätze 3 und 4 TV COVID auch gelten, sofern eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung nochmals verlängert wird.</p>
	▶ Inhaltsverzeichnis

III. Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit, § 2	
<p>1. Kann Kurzarbeit auch für die Vergangenheit angeordnet werden?</p>	<p>In Bezug auf die Einführung von Kurzarbeit für die Vergangenheit verweist die BA auf die Ausführungen in der Weisung 202003015 vom 30. März 2020 (Ziffer 2.1.2 der Weisung der BA: Verbesserungen für das Kurzarbeitergeld bis 31.12.2020, Änderungen im Verfahren und Verbesserung Hinzuverdienst beim Kurzarbeitergeld bis 31.10.2020).</p> <p>Diese lauten wie folgt:</p> <p><i>„Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde. In einen bereits abgeschlossenen Vorgang kann nicht rückwirkend eingegriffen werden.“</i></p> <p>Daraus ergibt sich, dass Zeiträume, die abgerechnet worden sind bzw. werden, von der Kurzarbeit ausgenommen sind.</p> <p>Die BA hat ergänzend hierzu in ihrem Schreiben an die VKA ausgeführt, dass eine rückwirkende Gewährung von Kurzarbeit dann nicht in Betracht komme, wenn der Entgeltanspruch durch eine erfolgte Lohnabrechnung anerkannt und das entsprechende Entgelt ausbezahlt worden sei. In diesem Fall würden die Beschäftigten Vertrauensschutz genießen. Sei demgegenüber nur eine vorläufige Abrechnung erfolgt, fehle es an einem solchen Vertrauensschutz.</p> <p>Gleiches gelte für Tage eines Monats, die noch nicht abgelaufen sind. Hier könne der Arbeitgeber noch Kurzarbeit vereinbaren und dadurch einen etwaig bestehenden Annahmeverzug abwenden. Maßgeblich sei jeweils der Zeitpunkt, zu dem Kurzarbeit vereinbart wurde bzw. wird. Dabei müssten jedoch die tariflichen Ankündigungsfristen beachtet werden, was eine rückwirkende Einführung von Kurzarbeit in der Regel ausschliesse.</p>
<p>2. Ist eine pauschale Ankündigung, dass Kurzarbeit eingeführt werden wird, im Hinblick auf die Ankündigungsfrist von sieben (§ 2 Abs. 3 Satz 1) bzw. drei Tagen (PE zu § 2 Abs. 3 Satz 1) ausreichend?</p>	<p>Nein, pauschale Ankündigungen, irgendwann Kurzarbeit einzuführen reichen für die Einhaltung der Frist nicht aus.</p>

	<p>Die Ankündigung muss so ausgestaltet sein, dass die Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, sich auf die veränderten Umstände einstellen können, d. h. es muss die voraussichtliche Dauer und der Umfang der geplanten Kurzarbeit sowie der betroffene Bereich/Personenkreis aufgeführt sein.</p>
<p>3. Im Tarifvertrag findet sich in § 2 Abs. 3 Satz1 für die erstmalige Einführung der Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von 7 Tagen, welche nach einer Protokollerklärung für April 2020 auf drei Tage abgesenkt wurde. Gilt für den Teil-Lockdown ab Anfang November bzw. dem Lockdown ab 16. Dezember 2020 auch eine herabgesetzte Frist?</p>	<p>Die Änderungen des TV COVID aufgrund der Tarifeinigung vom 25.10.2020 betreffen nicht die PE zu Absatz 3 Satz 1 des § 2 TV COVID.</p> <p>Sonach gilt für die erstmalige Anordnung der Kurzarbeit weiterhin eine Ankündigungsfrist von sieben Tagen (§ 2 Abs. 3 Satz 1 TV COVID). Gem. § 2 Abs. 3 S. 3 TV COVID gilt bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen ebenfalls eine Ankündigungsfrist von sieben Tagen. Bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von weniger als 6 Wochen gilt gem. § 10 Abs. 1 S. 2 TV COVID eine Ankündigungsfrist von mindestens drei Arbeitstagen, desgleichen bei einer Veränderung der Kurzarbeit, z. B. bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über den bisher bekannt gegebenen voraussichtlichen Zeitpunkt der Dauer der Kurzarbeit hinaus. Wird die Kurzarbeit ausgeweitet (z. B. Kurzarbeit „Null“ statt bisher Kurzarbeit mit 50%), findet § 10 Abs. 2 S. 2 TV COVID Anwendung. Es wird dringend empfohlen, die Ankündigungsfrist von sieben Tagen auch in der Konstellation der Wiederaufnahme der Kurzarbeit nach einer längeren Unterbrechung anzuwenden.</p>
<p>4. Muss die Anordnung von Kurzarbeit in einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat vereinbart werden?</p>	<p>Nein, für die Anordnung von Kurzarbeit ist eine Dienstvereinbarung nicht erforderlich; s. a. Rundschreiben A 13/2020 (Ziffer 3 Buchst. b; Seite 15 f.).</p> <p>Zu beachten sind allerdings sonstige gesetzliche Beteiligungsrechte des Personalrats, z.B. weil sich durch die Kurzarbeit der Dienstplan ändert, im Rahmen des Antragsverfahren nach § 99 SGB III oder die im § 4 TV COVID normierten Informationsrechte.</p>
	<p>► MBG</p>

IV. Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit, § 3	
1. Was bedeutet Kurzarbeit für den Beschäftigten?	Kurzarbeit für den Beschäftigten bedeutet, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit - vorübergehend - reduziert wird. Dies kann für alle Beschäftigten eines Betriebes/einer Dienststelle vereinbart werden oder nur einen Teil. In bestimmten Fällen kann das sogar bedeuten, dass die Arbeitszeit auf Null reduziert wird (vgl. § 3 Satz 4).
2. Muss es sich bei dem Betrieb um einen Eigenbetrieb handeln?	Nein, aber regelmäßig wird es sich um einen Eigenbetrieb handeln.
3. Müssen alle Beschäftigten des Kurbetriebs in Kurzarbeit?	Nein. Es ist denkbar, dass nur für einen Teil des Betriebs Kurzarbeit eingeführt wird. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kug ist auch eine Betriebsabteilung. Bei einer personalpolitischen Abgrenzbarkeit kann z. B. auch die reine Verwaltung eine Betriebsabteilung sein.
4. Kann für Mitarbeiter, die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages bei einem Dritten in einem Bereich tätig sind, für den der Dritte Kurzarbeit eingeführt hat, ebenfalls Kurzarbeit eingeführt werden?	Der Arbeitgeber kann nur für die eigenen Beschäftigten Kurzarbeit einführen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung des Arbeitgebers tätig sind. Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe anzusehen, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eine eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck – auch Hilfszweck – verfolgt.
5. Kann Kurzarbeit für einzelne Abteilungen oder einzelne Beschäftigte gelten?	Nach § 3 Satz 1 TV COVID kann Kurzarbeit in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. Die VKA wurde darüber informiert, dass einzelne Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit hierzu vertreten, dass die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich sei, wenn einzelne Beschäftigte nicht von der Kurzarbeit umfasst wären.

	<p>Nach der gemeinsamen Auffassung der Tarifvertragsparteien, zwischen denen diese E-Mail abgestimmt ist, schließt die Bestimmung des § 3 Satz 1 TV COVID nicht aus, dass in einem Betrieb oder Betriebsteil für einen Teil der Belegschaft Kurzarbeit eingeführt wird, während einzelne Beschäftigte, z. B. als Kontaktstelle zur Öffentlichkeit oder als Notbesetzung, nicht in Kurzarbeit sind. Nach der Regelung des § 3 Satz 1 TV COVID müssen bei der Einführung von Kurzarbeit in Betrieben oder Dienststellen sowie in Teilen derselben nicht alle dort tätigen Beschäftigten von der Kurzarbeit erfasst sein. Durch die Bestimmung, dass Kurzarbeit nicht für einzelne Beschäftigte eingeführt werden kann, wollten die Tarifvertragsparteien lediglich ausschließen, dass Kurzarbeit als Instrument zur Disziplinierung gegenüber einzelnen Beschäftigten verwendet wird.</p> <p>Die VKA hat die Bundesagentur für Arbeit gebeten, ihre Dienststellen hierüber in Kenntnis setzen.</p>
<p>6. Ist während der Kurzarbeit die Anordnung von Rufbereitschaft erlaubt?</p>	<p>Ja, Rufbereitschaft ist auch in der Kurzarbeit erlaubt. Sinn der Rufbereitschaft ist es, den Arbeitsanfall in einer Zeit, in welcher der Arbeitgeber nicht damit rechnet, aufzufangen, falls es ausnahmsweise doch dazu kommt. Insbesondere handelt es sich nicht um Überstunden, wenn es in der Rufbereitschaft zu einem tatsächlichen Einsatz kommt.</p> <p>Die Kurzarbeit demgegenüber verkürzt die „durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit“, setzt also an ganz anderer Stelle, nämlich der regelhaften wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers an.</p>
<p>7. Wie lange kann Kurzarbeit angeordnet werden?</p>	<p>Nach dem TV COVID kann Kurzarbeit bis zu einer Zeitdauer von 21 Monaten eingeführt werden (§ 3 Satz 3 1. Halbsatz TV COVID n. F.). Dies ergibt sich daraus, dass die maximale Zeitdauer vom Zeitpunkt des Inkrafttretens am 1. April 2020 bis zum Ende der Laufzeit am 31. Dezember 2021¹⁾ 21 Monate beträgt.</p> <p>Die Kurzarbeit muss am 31. Dezember 2021¹⁾ enden (§ 3 Satz 3 2. Halbsatz TV COVID n. F.).</p>

V. Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information des Betriebs- oder Personalrats, § 4	
Ist die Stellungnahme der Betriebsvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung für die Anzeige?	<p>Das Fehlen der nach § 99 Abs. 1 Satz 3 SGB III vorgeschriebenen Beifügung der Stellungnahme der Betriebsvertretung berührt die Rechtswirksamkeit der Anzeige nicht.</p> <p>Durch diese Vorschrift soll lediglich erreicht werden, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat von der beabsichtigten Kurzarbeit unterrichtet; die Nichtbeachtung dieser im Interesse der Arbeitnehmer bestehenden Verpflichtung des Arbeitgebers macht die Anzeige nicht unwirksam (Bundessozialgericht, Urt. v. 30.05.1978 - 7/12 Rar 100/76 -).</p>
VI. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, § 5	
Allgemeines	
1. Ist eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % möglich?	<p>Nein. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, dass eine Aufstockung dergestalt vorzunehmen ist, dass die Beschäftigten während der Kurzarbeit zusätzlich zu dem für die verbleibende Arbeitszeit zu zahlenden Entgelt und unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes 95 Prozent (bis EG 10 einschließlich) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) ihres bisherigen Nettoentgelts erhalten. Eine Öffnung für eine darüber hinaus gehende Aufstockung sieht der Tarifvertrag nicht vor und wäre daher übertariflich.</p>
2. Bei der Ermittlung des Bruttobetragtes sind gemäß den Durchführungshinweisen (DA) zum TV COVID (A 13/2020) nur die individuellen Abzüge aufgrund der Einkommensteuer zu berücksichtigen. Bedeutet dies, dass nur das Steuerbrutto zu ermitteln ist und SV-Anteile des AN keine Rolle spielen?	<p>Der TV COVID sieht bekanntlich eine Aufstockung auf 90% bzw. 95% des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts vor.</p> <p>Bei dieser monetären Aufstockung muss beachtet werden, dass die reguläre Lohnsteuer anfällt.</p> <p>Bei den Sozialabgaben hingegen kommt es auf die Höhe der Aufstockung an. Bis zu einer Aufstockung in Höhe von 80 Prozent des pauschalierten Nettolohns (zusammen mit dem Kurzarbeitergeld) bleibt die Aufstockung sozialabgabenfrei.</p>

	Für Aufstockungsbeiträge, die darüber hinaus gehen, fallen die normalen Sozialabgaben an. Allerdings nur auf den Teil, der die 80 Prozent übersteigt (dieser ist dementsprechend zu berücksichtigen).
3. Bei der Ermittlung des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts bleiben Zeiträume mit Krankengeldzuschuss oder elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung unberücksichtigt. Werden dann sowohl die Tage als auch die aus diesen Zeiträumen erzielten Entgeltanteile nicht in die Berechnung einbezogen?	<p>Die in den Durchführungshinweisen beschriebene Berechnungsformel der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 TVöD ist in allen Fällen anzuwenden, in denen während des Bemessungszeitraums (letzte drei Kalendermonate) nicht durchgehend an allen Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähige Entgeltbestandteile im Sinne des § 5 TV COVID bestand.</p> <p><u>Beispiel:</u> Während des Bemessungszeitraums vom 1. Februar bis 30. April wird an einigen Tagen ein Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-VKA gezahlt, so dass während des Bemessungszeitraums an mindestens 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand. Der Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 unberücksichtigt.</p> <p><u>Abgewandelt:</u> Während des Bemessungszeitraums in den Monaten Februar, März und April wurde aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten nur für 29 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 5 TV COVID gezahlt (2 Kalendertage Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TVöD im Februar und 27 Kalendertage im April).</p> <p>Der während des Bemessungszeitraums in der Zeit vom 3. Februar bis zum 3. April gezahlte Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TVöD bleibt im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Da während des Berechnungszeitraums somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2).</p> <p>Im Beispielsfall ist dies der Monat Januar, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 5 TV COVID ist.</p>

<p>4. Wie ist die Regelung in Absatz 5 zu verstehen, wonach der Aufstockungsbetrag bei tariflichen Leistungen, die an ein monatliches Entgelt anknüpfen, nicht zu berücksichtigen ist?</p>	<p>Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockungsbetrag) ist bei sämtlichen Berechnungen von einkommensbezogenen Leistungen des Arbeitgebers unberücksichtigt zu lassen, d. h. er ist „neutral“ zu behandeln. Tarifliche Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig sind, werden daher durch die Gewährung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld nicht erhöht.</p> <p>Hierdurch wird sichergestellt, dass es im Rahmen von Kurzarbeit nicht wegen der Zahlung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld zu einer Besserstellung der/des Beschäftigten kommt. Diese sind bereits über § 5 Abs. 2 TV COVID hinsichtlich der Behandlung ihrer gehaltsabhängigen sonstigen Entgelte vor den negativen Auswirkungen der Kurzarbeit geschützt.</p>
<p>5. Fließen Entgelte für Rufbereitschaft oder für den Bereitschaftsdienst in die Berechnung des Aufstockungsbetrages ein?</p>	<p>Ja, Entgelte für geleistete Rufbereitschaftsdienste / Bereitschaftsdienstes sind nicht durch § 5 Abs. 1 Satz 2 TV COVID von der Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages ausgenommen.</p>
<p>6. Zählen Zeitzuschläge zu dem bei der Ermittlung des Aufstockungsbetrages zu berücksichtigendem Entgelt oder sind Zeitzuschläge zusätzlich zu dem Aufstockungsbetrag zu zahlen?</p>	<p>Im Rahmen der Ermittlung des Aufstockungsbetrages ist zusätzlich zu dem Kurzarbeitergeld auch das während des Kurzarbeitszeitraumes für erbrachte Arbeitsleistungen zu zahlende Entgelt zu berücksichtigen.</p> <p>Dieses Entgelt ist nicht auf das Tabellenentgelt begrenzt. Eine solche Begrenzung hätte im Tarifwortlaut klar zum Ausdruck gebracht werden müssen, was nicht erfolgt ist. Erfasst sind daher sämtliche sich aus dem synallagmatischen Rechtsverhältnis ergebenden monatlichen Entgeltbestandteile, unabhängig davon ob sie in festen Monatsbeträgen festgelegt sind oder nicht. Auch die Zeitzuschläge gehören daher zu dem „Entgelt“ nach § 5 Abs. 1 S. 1.</p> <p>Soweit darauf abgestellt wird, dass es sich um ein „verkürztes Entgelt“ handelt, haben die Tarifvertragsparteien damit lediglich zum Ausdruck gebracht, dass es sich um das Arbeitsentgelt handelt, das während des Kurzarbeitszeitraumes und damit zu Zeiten eines „erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall“ maßgebliche Entgelt und gerade nicht um das sich Zugrundelegung der arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit zu zahlende Entgelt handelt.</p>

	<p>Auch hier ist bezüglich der Zeitzuschläge zu berücksichtigen, dass diese nach § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD erst am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig und damit bei dem Entgelt nach § 5 Abs. 1 Satz 1 zu berücksichtigen sind.</p> <p>Gleiches gilt für Bereitschaftsdienst- oder Rufbereitschaftsdienstentgelte.</p>
<p>7. Sind Zeitzuschläge bei dem bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt im Entstehungsmonat oder im Fälligkeitsmonat zu berücksichtigen?</p>	<p>Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 kommt es auf das Nettomonatsentgelt an, das die Beschäftigten in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Es gilt mithin das Zuflussprinzip.</p> <p>Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig sind.</p> <p>Zeitzuschläge sind bei dem bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt im Fälligkeitsmonat zu berücksichtigen.</p> <p>Gleiches gilt für Bereitschaftsdienst- oder Rufbereitschaftsdienstentgelte.</p>
<p>8. Wie sind Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen zu berücksichtigen?</p>	<p>Die Beschäftigten haben auch während des Kurzarbeitszeitraumes einen Anspruch auf die Zahlung von Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen soweit aufgrund der im Kurzarbeitszeitraum erbrachten Arbeitsleistungen die jeweiligen Voraussetzungen für die Gewährung von Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen erfüllt sind.</p> <p>Ist dies der Fall, handelt es sich auch bei Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen um Entgeltbestandteile, die in dem Monat der Auszahlung als Entgelt nach § 5 Abs. 1 Satz 1 zu berücksichtigen sind.</p>
<p>9. Können für Berechnung des Aufstockungsbetrages auch Erschwerniszuschläge Berücksichtigung finden?</p>	<p>Es handelt sich in § 5 Abs. 1 Satz 2 TV COVID um eine abschließende Aufzählung.</p> <p>Unständige Entgelte wie Erschwerniszuschläge, Zeitzuschläge etc. sind nicht ausgenommen, so dass sie Berücksichtigung finden, soweit sie der/dem Beschäftigten im Durchschnittszeitraum zugestanden haben.</p>

<p>10. Wie ist der Aufstockungsbetrag zu ermitteln, wenn Beschäftigte während des Kurzarbeitszeitraumes neu eingestellt werden?</p>	<p>Auch Beschäftigte, mit denen während des Kurzarbeitszeitraumes ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, sind ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses vom Geltungsbereich des TV COVID erfasst. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag vor der Einführung der Kurzarbeit oder während des Kurzarbeitszeitraumes geschlossen worden ist. Maßgeblich ist hier der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.</p> <p>Auch diese Beschäftigten können von Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses in die Kurzarbeit einbezogen werden.</p> <p>Da das Beschäftigungsverhältnis dieser Beschäftigten während des Kurzarbeitszeitraumes beginnt, kann es kein bisheriges durchschnittliches Nettomonatsentgelt geben. Das bisherige durchschnittliche Nettomonatsentgelt beträgt daher 0 Euro, was dazu führen würde, dass diese Beschäftigten keinen Aufstockungsbetrag erhalten.</p> <p>Dagegen könnte eingewandt werden, dass dadurch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt würde. Dies wäre aber nur dann der Fall, wenn keine sachgerechte Differenzierung vorliegt. Hier spricht einiges dafür, dass eine zulässige Sachgruppendifferenzierung zwischen bei Einführung der Kurzarbeit bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen und während des Kurzarbeitszeitraumes neu beginnenden Beschäftigungsverhältnissen getroffen werden kann, zumal der letzte Fall durch die Tarifvertragsparteien nicht gesondert geregelt worden ist.</p> <p>Es werden jedoch keine Bedenken dagegen erhoben, wenn in diesen Fällen anstelle des bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelts das sich aus dem Brutto-Soll-Entgelt (in Höhe des Monatstabellenentgelts unter Zugrundelegung der arbeitsvertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) ergebende Nettoentgelt tritt.</p>
<p>11. Wirken sich Veränderungen bei der arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraumes auf die Höhe des Aufstockungsbetrages aus?</p>	<p>Grundlage für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages ist das Nettomonatsentgelt, das die Beschäftigten in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben (§ 5 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz).</p>

Die Höhe des Aufstockungsbetrags ergibt sich aus der Differenz zwischen dem auf 95 bzw. 90 Prozent verringerten bisherigem durchschnittlichen Nettoentgelt und dem Kurzarbeitergeld (bei Kurzarbeit „null“) bzw. der Summe aus dem Kurzarbeitergeld und dem Arbeitsentgelt (bei Kurzarbeit > „null“).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat seine Hinweise zum Kurzarbeitergeld, die auch Hinweise zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes unter Verwendung der Tabelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) enthalten (Seite 14), aktualisiert und an die aktuelle Gesetzeslage (unter Einbeziehung des Sozialschutzpaket II) angepasst.

Der Link lautet wie folgt:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile.

Nach dem Tarifwortlaut sind daher Veränderungen bei der arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die erst während des Kurzarbeitszeitraumes zum Tragen kommen, in Bezug auf das der Ermittlung des Aufstockungsbetrages zugrunde liegenden bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelts nicht zu berücksichtigen. Dies kann für die Beschäftigten sowohl nachteilig als auch vorteilhaft sein, was davon abhängt, ob die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraumes erhöht oder verringert wird.

Demgegenüber kann eine Veränderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraumes Auswirkungen auf den Umfang der während des Kurzarbeitszeitraumes zu leistenden regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und insofern auch auf die Höhe des Aufstockungsbetrages haben. Dies ist dann der Fall, wenn für die während der Kurzarbeit zu leistende regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit keine feste Stundenzahl (z. B. 10 Stunden/Woche) festgelegt worden ist, sondern sich aus einem prozentualen Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt (z. B. 30 Prozent der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit).

	<p>Im letzteren Falle wirken sich Veränderungen während des Kurzarbeitszeitraumes bei der arbeitsvertraglich regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unmittelbar auf die während des Kurzarbeitszeitraumes zu leistende regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und damit auch unmittelbar auf das während des Kurzarbeitszeitraumes zu zahlende Arbeitsentgelt aus.</p> <p>Da sich der Aufstockungsbetrag aus der Differenz zwischen</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Summe aus dem Kurzarbeitergeld und dem während des Kurzarbeitszeitraumes erzielten Arbeitsentgelt und - dem auf 95 Prozent (Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD) bzw. auf 90 Prozent (Entgeltgruppen 11 bis 15 der Anlage A zum TVöD) verringerten bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelt <p>ergibt, wirken sich Veränderungen bei dem während des Kurzarbeitszeitraumes erzielten Arbeitsentgelt unmittelbar auf die Höhe des Aufstockungsbetrages aus. Auch dies kann, abhängig davon ob eine Erhöhung oder Verringerung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit vorliegt, zu einer Erhöhung oder Verringerung des Aufstockungsbetrages führen.</p>
<p>12. Sind der Aufstockungsbetrag und / oder das Kurzarbeitergeld bei der Bemessung des Leistungsentgelts (§ 18 TVöD) zu berücksichtigen?</p>	<p>Da es sich bei dem Aufstockungsbetrag nicht um monatliches Entgelt handelt, ist dieser bei der Bemessung des Leistungsentgelts ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass § 5 Abs. 5 eindeutig klarstellt, dass es sich bei dem Aufstockungsbetrag nicht um monatliches Entgelt handelt. Daher ist der Aufstockungsbetrag nach der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD bei der Bildung des Leistungsbudgets nicht zu berücksichtigen.</p> <p>Dies gilt in gleicher Weise für das Kurzarbeitergeld, bei dem es sich um eine staatliche Lohnersatzleistung handelt und das somit ebenfalls nicht Bestandteil der bei dem Leistungsbudget nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD zu berücksichtigenden ständigen Monatsentgelte ist (vgl. Protokollerklärung zu § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD).</p>

<p>13. Kann bei der Ermittlung des Nettoentgeltes von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten analog § 22 Abs. 2 Satz 2 zweiter Teilsatz TVöD deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt werden?</p>	<p>Grundlage für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages ist das Nettomonatsentgelt, das die Beschäftigten in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben (§ 5 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbsatz TV COVID).</p> <p>Eine § 22 Abs. 2 Satz 2 zweiter Teilsatz TVöD entsprechende Regelung findet sich im TV COVID nicht. Wenn aber bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages - wie in § 22 Abs. 2 Satz 2 erster Teilsatz TVöD - „nur“ die gesetzlichen Abzüge eine Rolle spielen, liegt es nahe, auch § 22 Abs. 2 Satz 2 zweiter Teilsatz TVöD entsprechend zur Anwendung zu bringen.</p> <p>Gegen eine solche Vorgehensweise werden keine Bedenken erhoben.</p>
Jahressonderzahlung	
<p>1. Sind auch während der Kurzarbeit als Bemessungszeitraum bei der Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD) die Monate Juli bis September maßgeblich?</p>	<p>Im TV COVID ist in Bezug auf die Jahressonderzahlung nur geregelt worden, dass diese ungekürzt (weiter)gezahlt wird.</p> <p>Daraus ergibt sich, dass für die Bemessung der Jahressonderzahlung nicht auf die aufgrund der Kurzarbeit entsprechend verminderten Entgelte (infolge der Reduzierung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) abzustellen ist, sondern das Tabellenentgelt zugrunde zu legen ist, dass aufgrund der arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Kurzarbeit erzielt worden wäre.</p> <p>Eine Veränderung des Bemessungszeitraumes ist demgegenüber nicht vereinbart, so dass es bei den Monaten Juli bis September als Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD) verbleibt. Für die Bemessung der Jahressonderzahlung sind daher die in diesen Monaten gezahlten unständigen Bezügebestandteile maßgeblich. Dies gilt auch für den Fall, dass in diesem Zeitraum Kurzarbeit geleistet worden ist.</p>
<p>2. Sind auch während der Kurzarbeit als Bemessungszeitraum bei der Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD) die Monate Juli bis September maßgeblich?</p>	<p>Im TV COVID ist in Bezug auf die Jahressonderzahlung nur geregelt worden, dass diese ungekürzt (weiter)gezahlt wird.</p>

	<p>Daraus ergibt sich, dass für die Bemessung der Jahressonderzahlung nicht auf die aufgrund der Kurzarbeit entsprechend verminderten Entgelte (infolge der Reduzierung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) abzustellen ist, sondern das Tabellenentgelt zugrunde zu legen ist, dass aufgrund der arbeitsvertraglich festgelegten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Kurzarbeit erzielt worden wäre.</p> <p>Eine Veränderung des Bemessungszeitraumes ist demgegenüber nicht vereinbart, so dass es bei den Monaten Juli bis September als Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD) verbleibt. Für die Bemessung der Jahressonderzahlung sind daher die in diesen Monaten gezahlten unständigen Bezügebestandteile maßgeblich. Dies gilt auch für den Fall, dass in diesem Zeitraum Kurzarbeit geleistet worden ist.</p>
<p>3. Vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD) für Kalendermonate, in denen wegen Kurzarbeit „null“ die Arbeitspflicht suspendiert ist?</p>	<p>Da die Jahressonderzahlung infolge von § 5 Abs. 2 auch in dem Jahr, in dem Kurzarbeit geleistet wird, ungekürzt zu zahlen ist, vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht nach § 20 Abs. 4 TVöD für Kalendermonate, in denen wegen Kurzarbeit „null“ die Arbeitspflicht suspendiert ist.</p>
Zusatzversorgung – Betriebliche Altersversorgung	
<p>1. Der Zuschuss ist in vollem Umfang ZVK-pflichtig mit der Folge, dass im Bereich der VBL oder einer anderen umlagefinanzierten betrieblichen Altersvorsorge eine entsprechend höhere Umlage für den Arbeitgeber anfällt.</p> <p>Die führt wiederum zu einer höheren SV-Hinzurechnung und ggf. trotz des in 2020 deutlich erhöhten Steuerfreibetrages auch zu einer höheren Steuerlast für die/den Beschäftigten. Ist beides auch entsprechend bei der Berechnung des Bruttowertes zu berücksichtigen?</p>	<p>Ja. Der Nettobetrag, den die / der Beschäftigte als Aufstockungsbetrag zu erhalten hat, darf sich nicht verringern (abgesehen von der Rundungsmöglichkeit). Dies wäre aber der Fall, wenn die höhere Umlage nicht berücksichtigt würde. Auch insofern ist eine Rückrechnung ausgehend von dem garantierten Nettowert des Aufstockungsbetrages erforderlich.</p>
<p>2. Sind die Beiträge zur Zusatzversorgung, die für den als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu berücksichtigenden</p>	<p>Nach § 5 Abs. 1 handelt es sich bei dem Aufstockungsbetrag um ein Nettoentgelt. Dies ergibt sich einerseits daraus, dass sich der Aufstockungsbetrag aus der Differenz zwischen</p>

<p>Aufstockungsbetrag zu zahlen sind, aus dem Nettoentgelt oder dem Bruttoentgelt zu ermitteln?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - der Summe aus dem Kurzarbeitergeld und dem während des Kurzarbeitszeitraumes erzielten Arbeitsentgelt (beides Nettoentgelte) und - dem auf 95 Prozent (Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD) bzw. auf 90 Prozent (Entgeltgruppen 11 bis 15 der Anlage A zum TVöD) verringerten bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelt <p>ergibt. Der Aufstockungsbetrag ergibt sich daher aus diesen Nettoentgelten, so dass es sich auch bei dem Aufstockungsbetrag selbst um ein Nettoentgelt handelt. Dies wird auch dadurch klar zum Ausdruck gebracht, dass nach § 5 Abs. 1 Satz 4 der erforderliche Bruttobetrag, durch den zu gewährleisten ist, dass der nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ermittelte Aufstockungsbetrag (netto) erreicht wird, im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden kann, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.</p> <p>Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des Aufstockungsbetrages ist damit ein Nettoentgelt, so dass die Beiträge zur Zusatzversorgung aus diesem Nettoentgelt zu bilden sind. Zu berücksichtigen ist dabei der gesamte Aufstockungsbetrag (netto), unabhängig davon, ob und ggf. inwieweit es sich dabei um steuer- bzw. sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt.</p>
<p>VII. Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages, § 6</p>	
<p>1. Wer bezahlt den Beschäftigten im Fall der Kurzarbeit?</p>	<p>Die Beschäftigten erhalten ihr Geld nach wie vor von ihrem Arbeitgeber, der wiederum einen Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellt.</p>
<p>2. Wie ist die Regelung des § 6 Abs. 2 zu verstehen?</p>	<p>Maßgeblich für die Einführung von Kurzarbeit auf der Grundlage des Tarifvertrages ist die Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch die jeweils zuständige Agentur für Arbeit. Vor diesem Hintergrund regelt § 6 Abs. 2, dass der Tarifvertrag dann keine Anwendung findet, wenn die Zahlung von Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit verweigert wird.</p>

3. Was passiert, wenn die örtlich zuständige Arbeitsagentur die Zahlung von Kurzarbeitergeld verweigert?	<p>Verweigert die Arbeitsagentur die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet der Tarifvertrag auf die davon erfassten Arbeitsverhältnisse keine Anwendung. Daraus folgt, dass die Anordnung von Kurzarbeit und sämtliche damit im Zusammenhang stehenden Regelungen keine Gültigkeit entfalten.</p> <p>Ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld erst nach Einführung der Kurzarbeit versagt worden, was aufgrund der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Vorleistung in der Regel der Fall sein dürfte, so kann der Arbeitgeber ggf. zusätzlich zu den Zahlungen, mit denen der Arbeitgeber in Vorleistung getreten ist, auch die Differenz zum vollen Verzugslohn (§ 615 BGB) für den maßgeblichen Zeitraum zu zahlen haben.</p>
VIII. Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung, § 7	
Gilt die Regelung des § 7 für den gesamten Betrieb oder nur für die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten?	Nur für die Beschäftigten, denen gegenüber der Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet hat.
IX. Überstunden/Mehrarbeit, § 8	
1. Gilt die Regelung des § 8 für den gesamten Betrieb oder nur für die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten?	Nur für die Beschäftigten, denen gegenüber der Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet hat.
2. Unter welchen Voraussetzungen ist die Anordnung von Überstunden auch während des Kurzarbeitszeitraums zulässig?	<p>Der Arbeitgeber darf grundsätzlich während der Kurzarbeit gegenüber den Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, weder Überstunden noch Mehrarbeit anordnen. Es darf auch keine Duldung oder Billigung der Leistung von Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgen, so dass auch keine Überstunden bzw. Mehrarbeit im Einvernehmen oder mit Zustimmung der / des Beschäftigten geleistet werden dürfen. Von diesem Grundsatz darf nur in Notfällen abgewichen werden und auch dann nur mit der Maßgabe, dass die geleistete Überstunden- bzw. Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang auszugleichen ist. Von einem solchen Notfall ist beispielsweise dann auszugehen, wenn im Nahverkehr die Reparatur eines Busses erforderlich ist, damit der Fahrbetrieb ohne Einschränkungen fortgesetzt werden kann.</p>

X. Urlaub/Arbeitszeitkonten, § 9	
1. Können während der Kurzarbeit Minusstunden entstehen?	Arbeitszeitschwankungen sind nur innerhalb eines Kalendermonats möglich und unschädlich. Dies ergibt sich aus den Fachlichen Weisungen Kug vom 20.12.2018 zu § 96 SGB III, und zwar aus den Ausführungen zu § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III (Geschützte Arbeitszeitguthaben Punkt 2.8, Seiten 26-31). Die darin enthaltenen Aufzählungen von der Ausnahme der vollständigen Nutzung aller im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen, bis zum Aufbau der höchstmöglichen Minusstunden, für die Vermeidung von Kurzarbeitergeld, sind abschließend.
2. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten das Angebot von Negativstunden machen, um den Beginn der Kurzarbeit nach hinten zu schieben?	<p>Nach den bis zum 31.12.2020 geltenden erleichterten Bedingungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld wird in dieser Zeit ein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden nicht gefordert.</p> <p>Soweit die betrieblichen Arbeitszeitregelungen den (ggfs. erweiterten) Aufbau von Minusstunden vorsehen, steht dem Aufbau von Minusstunden vor der Einführung von Kurzarbeit aber nichts entgegen.</p>
3. Wie werden Zeitguthaben behandelt, die aus einem Freizeitausgleich bestehen?	<p>Soweit der Arbeitgeber Freizeitausgleich gewährt und dieser auf einem Arbeitszeitkonto gesammelt wird, handelt es sich gewissermaßen um ein Arbeitszeitguthaben des Beschäftigten.</p> <p>Dieses ist nur in den von § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III erfassten Sonderfällen geschützt sowie in den Fällen, in denen der Abbau des Guthabens durch betriebliche Regelungen zwingend ausgeschlossen ist (vgl. § 9 Abs. 2 TV COVID; BA, Fachliche Weisung Kug v. 20.12.2018, Ziffer 2.8.).</p> <p>Letzteres ist z. B. der Fall, wenn eine Betriebsvereinbarung für den Aufbau von Stunden einen Rahmen vorgibt, innerhalb dessen der Beschäftigte frei über sein Guthaben verfügen kann und das vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben der zeitlichen Größe des vereinbarten Rahmens entspricht (z. B. Zeitguthaben kann bis zu 40 Stunden monatlich übernommen werden).</p>

	Sind die Guthaben in Form der FZA-Stunden auf diese Weise rechtlich gebunden, muss das Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen werden.
4. Welche Anforderungen gelten bezüglich des Abbaus von übertragenen Urlaubsansprüchen aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr?	Es reicht aus, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Der Resturlaub muss jedoch noch nicht in Gänze genommen worden sein. Ergänzende Ausführungen der Arbeitsagentur: Wenn der Resturlaub für einen bestimmten Zweck, z.B. Skiurlaub, aufgespart wurde und in einem festgelegten Zeitraum genommen werden soll, ist dies erlaubt. Dann muss er nicht vorher zur Vermeidung von Kug genommen werden, sondern ist geschützt. Auch wenn der Arbeitgeber einen bestimmten Zeitraum festgelegt hat, zu dem der Resturlaub genommen werden soll, muss er nicht vorher eingebracht werden.
5. Gibt es eine Übersicht, welche Arbeitszeitkonten nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III geschützt sind und welche nicht?	Siehe "Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 95 – 100 und 103 - 109 SGB III" vom 20.12.2018 Pkt. 2.8 (Seiten 26-31).
6. Müssen auch Ansprüche der Mitarbeiter auf Ersatzruhetage für Tätigkeiten an bestimmten Tagen / zu bestimmten Zeiten abgebaut werden, um einen nicht vermeidbaren Arbeitsanfall zu begründen?	Ersatzruhetage müssen auch abgebaut werden, sofern diese Tage nicht auf dem Arbeitszeitkonto als Guthabenstunden erscheinen und gemäß einer schriftlichen Betriebsvereinbarung für besondere festgelegte Zeiten vorbehalten sind (z. B. Tage zwischen Weihnachten und Neujahr).
XI. Veränderung der Kurzarbeit, § 10	
Welche Ankündigungsfrist ist einzuhalten, wenn während der Kurzarbeit eine Erhöhung oder Verringerung des Arbeitszeitvolumens erfolgen soll?	Wenn während des Kurzarbeitszeitraumes eine Erhöhung der abgesenkten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit erfolgen soll, ist dies unter Wahrung der dreitägigen Ankündigungsfrist nach § 10 Abs. 1 möglich. Dies ergibt sich daraus, dass selbst die Beendigung der Kurzarbeit mit der verkürzten Ankündigungsfrist anzukündigen ist. Dann muss auch eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens während der Kurzarbeit unter Wahrung der auf drei Arbeitstage verkürzten Ankündigungsfrist möglich sein.

	<p>Zudem ist auch eine Verkürzung des Arbeitszeitvolumens während der Kurzarbeit unter Wahrung der dreitägigen Ankündigungsfrist nach § 10 Abs. 1 möglich. Es handelt sich dabei nicht um eine Ausweitung der Kurzarbeit im Sinne von § 10 Abs. 2, da die Kurzarbeit nicht auf weitere Betriebe oder Betriebsteile und auch nicht auf weitere Beschäftigte ausgeweitet wird. Im Gegensatz dazu reduziert sich hier nur für Beschäftigte, die bereits bisher von der Kurzarbeit erfasst waren der Umfang der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraumes. Es verbleibt dabei, dass die Beschäftigten eine Aufstockung auf 95 bzw. 90 Prozent ihres bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts erhalten.</p> <p>Die Reduktion des Arbeitsvolumens während der Kurzarbeit kann daher ebenfalls mit einer Ankündigungsfrist von drei Arbeitstagen umgesetzt werden.</p> <p>Der Personal- oder Betriebsrat ist im Rahmen der bestehenden Beteiligungsrechte zu beteiligen.</p>
<p>► Inhaltsverzeichnis</p>	
<p>XII. Besondere Bestimmungen, § 11</p>	
<p>Bedeutet der Ausschluss der Nachwirkung, dass betriebliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit ebenfalls nur bis zum 31.12.2020 gelten?</p>	<p>Die Regelung zur Nachwirkung bezieht sich nur auf den Tarifvertrag. Dies bedeutet, dass nach dem Ende der Laufzeit (31.12.2020) auf der Grundlage des TV COVID keine Kurzarbeit mehr ein- oder weitergeführt werden kann. Betriebliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit sind nur insoweit zulässig, wie sie bereits vor Inkrafttreten des TV COVID zulässig waren (z. B. im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes).</p> <p>Die Tarifvertragsparteien haben sich aber in einer Niederschriftserklärung dazu verpflichtet, bis zum 31. Oktober 2020 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen des TV COVID zu führen (Ziffer 2 der Niederschriftserklärungen).</p>

D. Sonderthematik: Kurzarbeit und Arbeitnehmerüberlassung

Zu der Frage, unter welchen Bedingungen in der aktuellen Situation Beschäftigte an ein anderes Unternehmen zur Arbeitsleistung ggf. erlaubnisfrei überlassen werden können, verweist die BA auf ihrer Internetseite darauf, dass sie hierzu nicht weiter beraten könne und insoweit interessierte Arbeitgeber und Unternehmen eigenständig beurteilen müssten, ob die Voraussetzungen einer gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung vorliegen. Allerdings hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) diese konkrete Frage in einer Internetveröffentlichung

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

allgemein wie folgt beantwortet:

„Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun. Voraussetzung hierfür ist, dass

- *die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,*
- *Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und*
- *die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt.*

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.“

Anmerkung:

Bei einer Überlassung von Arbeitnehmern zwischen zwei öffentlichen Arbeitgebern besteht im Übrigen die Möglichkeit der „Personalgestellung“ nach § 4 Abs. 3 TVöD, die bereits im Rahmen von § 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG erlaubnisfrei ist.

E. Sonderthematik: Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

► [Inhaltsverzeichnis](#)

Bei einer Erkrankung von Beschäftigten wird im Hinblick auf die Einführung von Kurzarbeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit unterschieden.

Sofern Beschäftigte bereits **vor der Einführung der Kurzarbeit** arbeitsunfähig erkrankt sind **und** bei Einführung der Kurzarbeit der Zeitraum der Entgeltfortzahlung (in der Regel sechs Wochen, vgl. § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD) noch nicht abgelaufen ist, hängt die Höhe der Entgeltfortzahlung ab dem Beginn der Kurzarbeit davon ab, ob die Kurzarbeit in Form verringerter Arbeitszeit oder in Form von Kurzarbeit „Null“ eingeführt wird:

- **Kurzarbeit mit verringerter Arbeitszeit:** Entgeltfortzahlung nach §§ 21, 22 TVöD auf Basis der verkürzten Arbeitszeit, die auch bei Kurzarbeit noch zu leisten gewesen wäre + *Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden*
- **Kurzarbeit „Null“** (es wird nicht mehr gearbeitet): *Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden*

Beschäftigte, die vor Einführung der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt sind und bei den bei Beginn der Kurzarbeit der Zeitraum der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen bereits abgelaufen ist, erhalten ausschließlich Krankengeld.

Der Beginn von Arbeitsunfähigkeit **während der Kurzarbeit** ist gegeben, wenn die Erkrankung in einem Kalendermonat eintritt, für den Kurzarbeit angemeldet ist. Bei Beschäftigten, welche während der Kurzarbeit erkranken, hängt die Höhe der Entgeltfortzahlung ebenfalls davon ab, ob die Kurzarbeit in Form verringerter Arbeitszeit oder in Form von Kurzarbeit „Null“ eingeführt wird.

- **Kurzarbeit mit verringerter Arbeitszeit:** Entgeltfortzahlung nach §§ 21, 22 TVöD für die verkürzte Arbeitszeit, die auch bei Kurzarbeit noch zu leisten gewesen wäre + *Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden*
- **Kurzarbeit „Null“** (es wird nicht mehr gearbeitet): *Kurzarbeitergeld für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden*

Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr haben (i. d. Regel nach Ablauf der sechs Wochen), erhalten sowohl bei einer Kurzarbeit mit verringerter Arbeitszeit als auch bei Kurzarbeit „Null“ ausschließlich Krankengeld.

F. Sonderthematik: Kurzarbeit und Urlaub	
	▶ Inhaltsverzeichnis
I. Einbringung von (Rest-)Urlaubsansprüchen	
<p>Für die Anwendbarkeit des TV COVID spielt die Frage der Einbringung von Urlaubsansprüchen vor der Einführung der Kurzarbeit insofern eine Rolle, als nach § 6 Abs. 2 TV COVID für Zeiten, für die die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld verweigert, eine Anwendbarkeit des Tarifvertrages ausgeschlossen ist.</p> <p>Da die Entscheidungsbefugnisse über die Gewährung von Kurzarbeitergeld allein im Ermessen der Agenturen für Arbeit liegen, verweisen wir zum Anspruch auf Kurzarbeitergeld und vorheriger Einbringung von Urlaub auf folgende Auskunft der Bundesagentur für Arbeit, veröffentlicht unter dem Link</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-Kurzarbeitergeld?pk_content=Brand&pk_campaign=Kurzarbeitergeld_Corona&pk_source=Google_Paid&pk_medium=TextAd</p> <p><i>Was ist mit Urlaub/Resturlaub?</i></p> <p><i>Aufgrund der aktuellen Coronavirus-Pandemie sieht die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern, sofern individuelle Urlaubswünsche/-planungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen.</i></p> <p><i>Die individuellen Urlaubswünsche sind in der aktuellen Situation besonders zu schützen, damit es zum Beispiel Eltern möglich bleibt, Urlaubstage für die Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung von Kitas und Schulen zu nutzen.</i></p> <p><i>Resturlaub soll wie gehabt zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. Das heißt, Arbeitgeber sollen mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Aber auch hier gehen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.</i></p> <p>Weitere Informationen zu der Thematik finden Sie in unserem Rundschreiben A 13/2020 (Seite 13).</p>	
II. Urlaubseinbringung während der Kurzarbeit	
<p>Zur Frage, ob während der Kurzarbeit Urlaub gewährt werden darf, und wie dieser zu vergüten ist, haben die Tarifvertragsparteien im TV COVID folgende Regelung getroffen.</p>	

§ 9

(1) ¹Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. ²Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. ³Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. ⁴Für die Dauer des Urlaubs werden die Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.

Vor Anordnung der Kurzarbeit geplanter und genehmigter Urlaub kann auch während der Kurzarbeit eingebracht werden, und ist entsprechend der bisherigen Arbeitszeit zu vergüten, da die Beschäftigten im Urlaubszeitraum von der Kurzarbeit ausgenommen sind.

Zur Thematik finden Sie weitere Ausführungen im KAV-Rundschreiben A 13/2020 (Seite 30) und im Abschnitt X (Urlaub/Arbeitszeitkonten, § 9)

► [Urlaub](#)

III. Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit

Sofern der TV COVID zur Anwendung gelangt, ist eine Kürzung des Erholungsurlaubs infolge Kurzarbeit ausgeschlossen (vgl. § 9 Abs. 1 Satz 1 TV COVID). Außerhalb des TV COVID ist eine Kürzung des Erholungsurlaubs zulässig (EuGH, Urt. v. 08.11.2010 – C-229/11).

G. Betriebliche Regelungen

I. BetrVG

Auf kollektivrechtlicher Ebene kann die Einführung von Kurzarbeit in Betrieben, auf die das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet, in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Hierbei ist die zwingende Mitbestimmung durch den Betriebsrat zu berücksichtigen, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht bei der Kurzarbeit erstreckt sich auf die Frage, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll und wie die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist. Der Arbeitgeber kann ohne Beteiligung des Betriebsrats Kurzarbeit nicht wirksam anordnen. Die Kürzung des Entgeltanspruchs würde dann entfallen. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Einführung und Gestaltung der Kurzarbeit, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 76 BetrVG).

Für sämtliche kommunale Unternehmen in privater Rechtsform, die dem Geltungsbereich des BetrVG unterliegen, stellt die Betriebsvereinbarung demnach eine wirksame und mögliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit dar.

Allerdings werden betriebliche Vereinbarungen, die erst nach dem 01.04.2020 abgeschlossen worden sind, durch den TV COVID verdrängt. Nähere Ausführungen enthält unser Rundschreiben A 13/2020 (Ziffer 2 Buchstabe d, Seite 9 f.).

II. MBG SH

► [Inhaltsverzeichnis](#)

Mitbestimmung des Personalrats nach dem schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz (MBG)

Sofern in Betrieben und Einrichtungen, die dem Mitbestimmungsgesetz (MBG) unterliegen, vergleichbare Situationen eintreten sollten, fehlt es an einer § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entsprechenden klaren Rechtsgrundlage für die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit. § 54 Abs. 4 Nr. 1 MBG betrifft – wie § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG – ausschließlich die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht aber die Gestaltung der tagesübergreifenden Arbeitszeit. Deshalb ist davon auszugehen, dass die bestehenden Regelungen im MBG nicht als Grundlage für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geeignet sind.

Vielmehr beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Modalitäten, also insbesondere darauf, wie Kurzarbeit innerhalb des Zeitraums, für den sie angeordnet wird, auf die Wochen- tage und die Beschäftigten verteilt werden soll (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG; BAG v. 10.10.2006 - 1 AZR 811/05 -).

Beispiel: Es wird eine Dienstvereinbarung "Kurzarbeit" für die Laufzeit von maximal 9 Monaten zwischen Dienststelle und Personalrat vereinbart. Festgelegt werden

- der betroffene Personenkreis
- Umfang der Arbeitszeitreduzierung,
- Lage und Verteilung der ausfallenden Arbeitszeit auf die Arbeitstage bzw. Arbeitswochen,
- Beginn und Dauer der Kurzarbeit, ggfs. Klarstellung zur Vorrangigkeit im Hinblick auf bereits bestehende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.

H. Arbeitsvertragliche Regelungen

Da das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Anordnung von Kurzarbeit nach ständiger Rechtsprechung ausscheidet, bleibt für öffentliche Arbeitgeber in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne entsprechende personalvertretungs-rechtliche Grundlage lediglich die Möglichkeit, auf einzelvertraglicher Grundlage die Einführung von Kurzarbeit zu regeln.

Allerdings müsste eine solche Vereinbarung auf freiwilliger Basis mit jedem Beschäftigten getroffen werden. Dies erscheint zum einen nicht praxistauglich und zum anderen besteht im Hinblick auf das bestehende Tarifrecht auch ein rechtliches Risiko, dass eine entsprechende einzelvertragliche Vereinbarung im Falle einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhält.

I. Ergänzende Hinweise		
<p>Wo gibt es weitere Hinweise zum Thema Kurzarbeit?</p>	<p>Einen schnellen und instruktiven Überblick mit den Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema Kurzarbeit kann man auf einer Internetveröffentlichung des BMAS vom 2. April 2020 erhalten. Zur Originalveröffentlichung gelangen Sie über den nachfolgenden Weblink:</p> <p>https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-undqualifizierung.html</p> <p>Der Fragen- und Antwortkatalog zum Thema "Kurzarbeit und Qualifizierung" steht auch auf unserer Homepage www.kavsh.de im Bereich "Materialien > Sonstige Dokumente > für Mitglieder" zur Verfügung.</p>	
	<p>Beantragung von Kurzarbeitergeld</p> <p>Für den Fall, dass an eine Beantragung von Kurzarbeitergeld gedacht wird, wird auf den folgenden Link der Bundesagentur für Arbeit verwiesen, wo nähere Informationen über das Verfahren aufgeführt sind:</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall</p>	
		▶ Inhaltsverzeichnis
J. Aktuelle Änderungen		
15.12.2020	Abschnitt C Unterabschnitt II Nr. 13	Verlängerung der Geltungsdauer des TV COVID
15.12.2020	Abschnitt C Unterabschnitt III Nr. 3	Ankündigungsfrist
15.12.2020	Abschnitt C Unterabschnitt III Nr. 13	Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts