



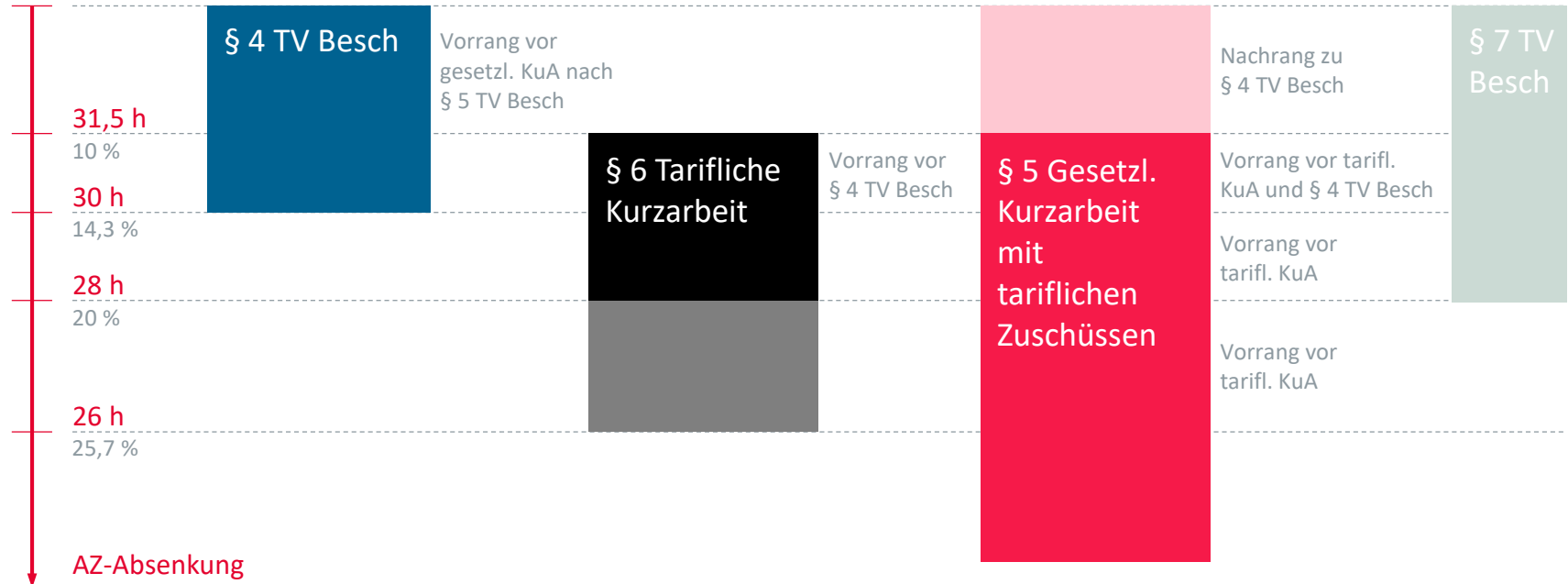
Informationen zur Kurzarbeit

Vorübergehende Reduzierung von Personalkapazitäten (und Personalkosten)

Inhalt

- Arbeitszeitabsenkung § 4 TV Besch
- Gesetzliche Kurzarbeit mit
- Zuschuss zum Kurzarbeitergeld §§ 5.1, 5.3 TV Besch
- Tarifliche Kurzarbeit § 6 TV Besch (optional)
- Arbeitszeitabsenkung nach § 7 TV Besch (optional)
- Gestaltungshinweise für BV (optional)

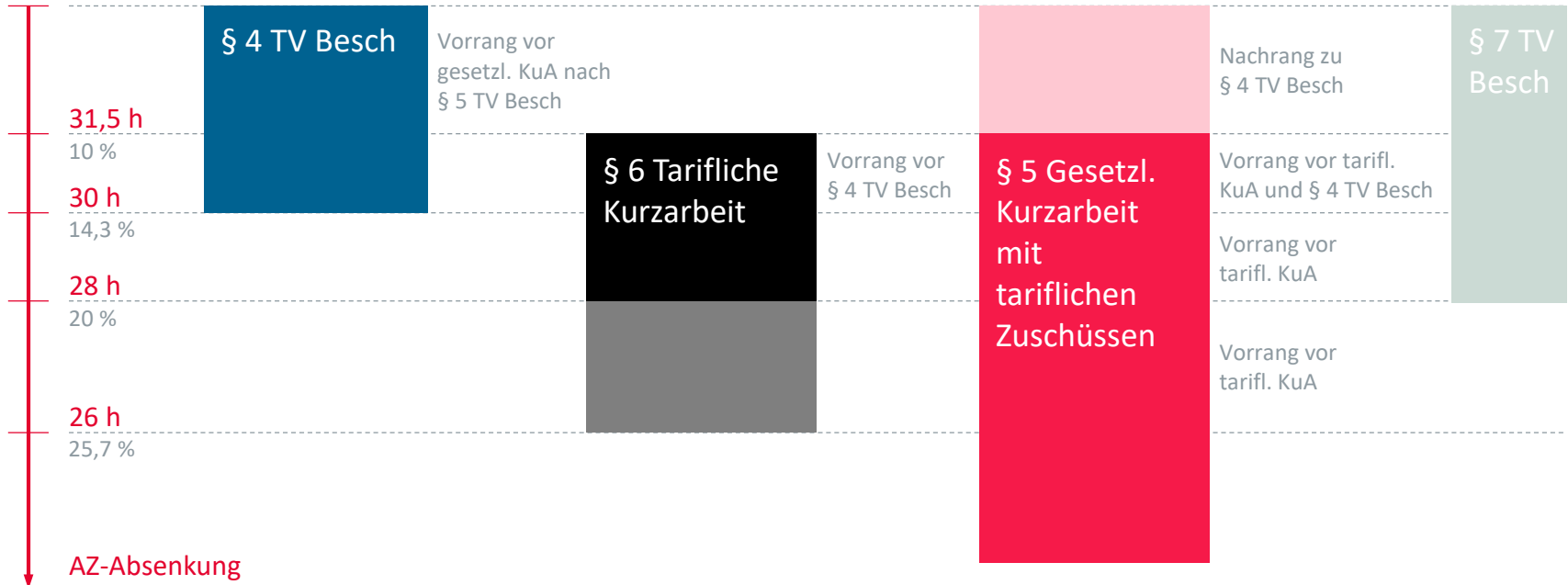
Überblick: „Werkzeugkasten“



A man with short grey hair and black-rimmed glasses, wearing a light blue button-down shirt, is focused on his work. He is leaning over a large, metallic, curved object, likely a car body part, which is partially covered in white protective paper. He holds a green-handled tool, possibly a scraper or a small brush, and is carefully working on the surface. The background is a blurred industrial or workshop setting with soft lighting.

Arbeitszeitabsenkung nach
TV § 4 Besch

Überblick: „Werkzeugkasten“



Überblick: „Werkzeugkasten“



Absenkung der Arbeitszeit, § 4 TV Besch Voraussetzungen

▪ Vorübergehende Beschäftigungsprobleme

a) Beschäftigungsprobleme

- wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbare Ereignisse
- Beschäftigung der Arbeitnehmer im bisherigen Arbeitsumfang
- objektiv unmöglich oder betriebswirtschaftlich nicht vertretbar

b) vorübergehend

- Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitszeit in absehbarer Zeit auf regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zurückgeführt werden kann
- **konjunkturell bedingte** Beschäftigungsprobleme

Absenkung der Arbeitszeit, § 4 TV Besch

Voraussetzungen

- Keine Überwindbarkeit durch Kurzarbeit?

§ 4.4 TV Besch:

Kein Vorrang der gesetzlichen Kurzarbeit vor § 4 TV Besch für die Absenkung der Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 31,5 Stunden.

Bei Nichteinigung zwischen den Betriebsparteien = Kann bis zu einer Dauer von **sechs Monaten** über die tarifliche Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Modalitäten der Arbeitszeitabsenkung

- Arbeitszeitabsenkung auf unter 35 bis 30 Stunden
- Ausgenommen sind (§ 4 TV Besch):
 - Beschäftigte in Arbeitsbereitschaft,
 - Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt
- Teilzeitbeschäftigte können ausgenommen werden, § 4 TV Besch
- Auszubildende können mit einbezogen werden, aber max. 35 h
- Tariflichen Möglichkeiten zur Verteilung der Arbeitszeit bleiben unberührt

35
Wo-Std.



30
Wo-Std.

Monatsentgelte, § 4 TV Besch

Verminderung betrifft auch „abgeleitete Leistungen“

- Das tarifliche Leistungsentgelt und prozentuale Zulagen und Zuschläge auf das Grundentgelt
- Der Alterssicherungsbetrag
- Der Verdienstsicherungsbetrag bei Abgruppierung
- Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die tariflich abgesicherte Sonderzahlung
- Ausgleichsbeträge, tarifiedynamische Zulagen

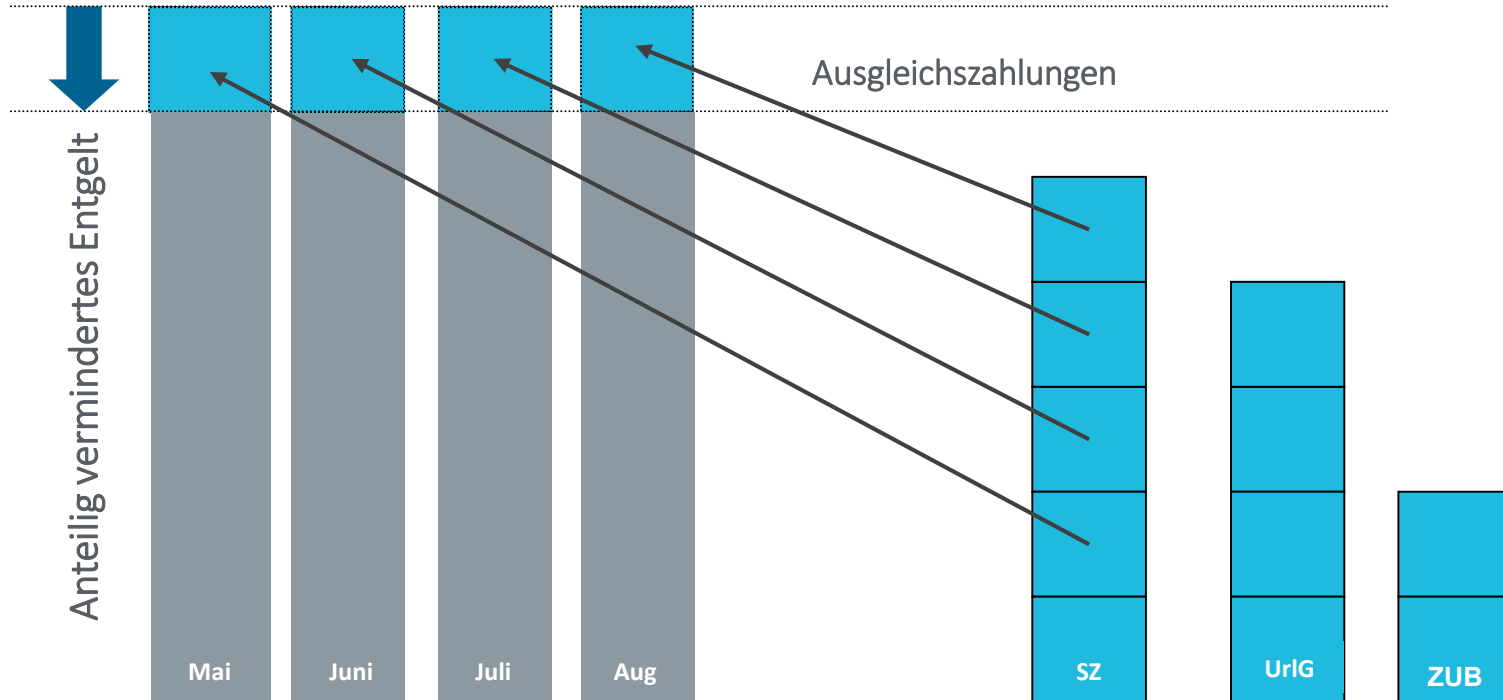
**Vollzeitentgelt
Basis
35 Wo-Std.**



**anteiliges
Entgelt
30 Wo-Std.**

Arbeitszeitabsenkung ohne Teilentgeltausgleich - § 4 TV Besch

Vermeidung bzw. Verminderung der Absenkung der Entgelte



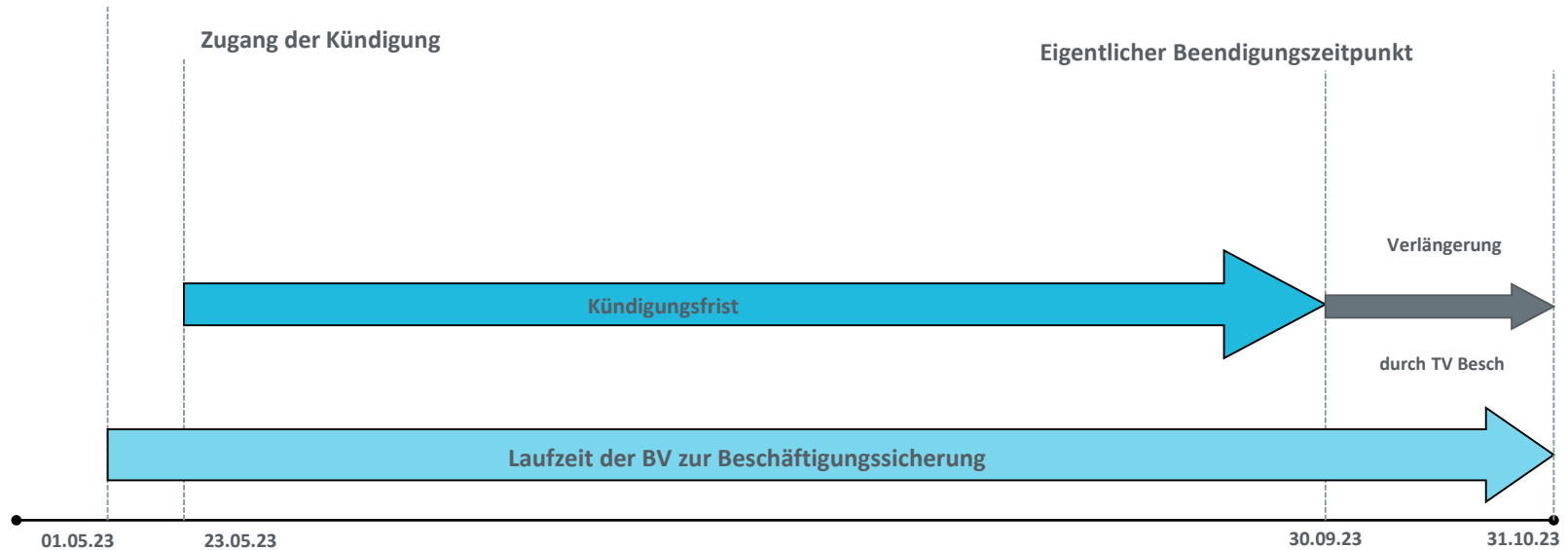
Wirksamkeit betriebsbedingter Kündigungen

Beispiel: Betriebsbedingte Kündigung

Inkrafttreten
der Absenkung

Zugang der Kündigung

Eigentlicher Beendigungszeitpunkt



A close-up, side-profile photograph of a woman with dark hair and glasses, looking intently at a computer screen. The background is blurred, showing what appears to be a window or another screen with soft light. A white text box with a black border is overlaid on the left side of the image.

Gesetzliche Kurzarbeit

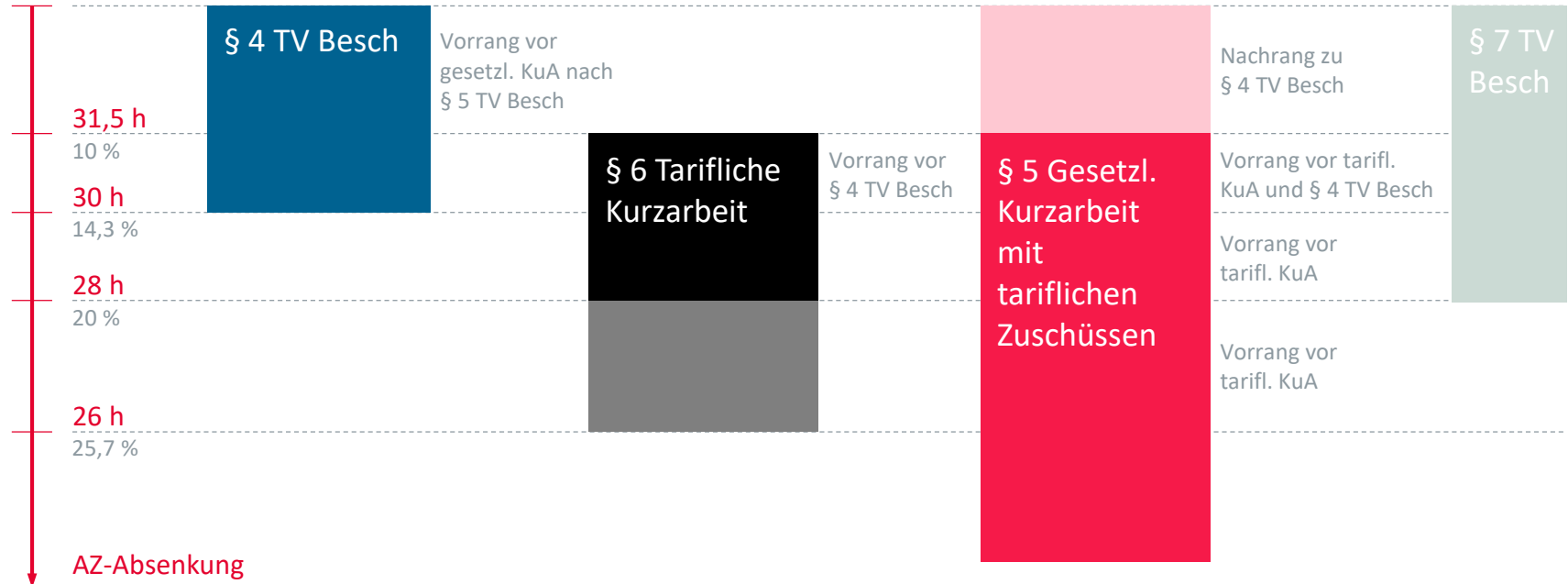
Überblick

Förderleistungen der Arbeitsagentur je nach Arbeitsausfall

Ziel: Dauerhafter Beschäftigungserhalt	
<p>Konjunkturelles Kug (§§ 95 ff SGB III)</p> <p>Vorübergehender, nicht vermeidbarer Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses</p>	<p>Saison-Kug (§§ 101 ff SGB III)</p> <p>Arbeitsausfall in der Baubranche und anderen Schlechtwetterbranchen in der Zeit vom 01.12. bis 31.03.</p>

Ziel: Transfer in neue Beschäftigung
<p>Transfer-Kug (§§ 110 f SGB III)</p> <p>Nicht nur vorübergehender, sondern dauerhafter Arbeitsausfall u. a. in Folge einer Betriebsänderung nach Zusammenfassung in einer betriebsorganisatorischen Einheit</p>

Überblick: „Werkzeugkasten“



Überblick: „Werkzeugkasten“



Einführung von Kurzarbeit

Vorrangige bzw. alternative Möglichkeiten vor der Einführung von Kurzarbeit

- **Vorrang vorhandener betrieblicher Arbeitszeitkonten**
- **Werksferien, § 2.7 UrlAbk**
 - Werksferien sollen grundsätzlich spätestens bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat vereinbart und bekannt gegeben werden.
- **Urlaub**
- **Absenkung der Arbeitszeit nach § 4 TV Besch**
 - Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden mit entsprechendem Entgeltausfall
 - Vermeidung bzw. Verminderung der Entgeltabsenkung durch Ausgleichszahlungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld)
 - Beschäftigungssicherung: Betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens mit Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam

Ermächtigungsgrundlage zur Einführung

- **Einführung von Kurzarbeit im Betrieb**

- **Kurzarbeit = Veränderung der vereinbarten Arbeitszeit**

- Abänderung des Arbeitsvertrags!

Daher bedarf es einer Ermächtigungsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit

- **Ermächtigungsgrundlagen**

- Einvernehmliche Einzelfallregelung mit betroffenen Arbeitnehmern

- Arbeitsvertraglich geregelte Anordnungsbefugnis

- Betriebsvereinbarung

- Tarifvertrag

Ermächtigungsgrundlage zur Einführung

- **Einvernehmliche Einzelfallregelung mit betroffenen Mitarbeitern**
 - grundsätzlich möglich / muss nicht schriftlich erfolgen (aber Schriftform aus Beweisgründen empfehlenswert)
 - ausdrücklich
- **Arbeitsvertraglich geregelte Anordnungsbefugnis („Kurzarbeitsklausel“)**

Ermächtigungsgrundlage zur Einführung

▪ Betriebsvereinbarung

- Gilt unmittelbar und zwingend im Arbeitsverhältnis.
- „**Wie**“ der Kurzarbeit
- **Mitbestimmungsrecht**
 - § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Für das „**Ob**“ der Kurzarbeit sollte eine sonstige Ermächtigungsgrundlage vorhanden sein (BAG 15.12.1961 – 1 AZR 207/59 ließ die Betriebsvereinbarung als alleinige Ermächtigungsgrundlage zu).

Ermächtigungsgrundlage zur Einführung

▪ Tarifvertrag

- Ermächtigung zur Einführung von Kurzarbeit in § 13.2 MTV
- Kurzarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden (Mitbestimmungsrecht, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)
 - Tarifvertrag findet originär oder kraft Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung

Tarifvertragliche Voraussetzungen

▪ Ankündigungsfrist, § 13.2 MTV

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf einer Ankündigungsfrist von **3 Wochen zum Wochenschluss**

- Ankündigung gegenüber allen Mitarbeitern
- Betriebsüblicher Weg (Betriebsversammlung, Schwarzes Brett, ...)
- „Kurzarbeitsprognose“

LAG Stuttgart (Az.: 18 Sa 28/12) entgegen Vorinstanz ArbG Stuttgart (Az.: 16 Ca 2166/11):

Der einzelne Arbeitnehmer muss zumindest aus der Nennung der Kostenstelle oder Abteilung, die von der Kurzarbeit betroffen sein wird, seine mögliche individuelle Betroffenheit ableiten können. Die konkrete Festlegung der Kurzarbeit im Einzelfall kann nach dieser Auffassung dann mit kürzerer Frist durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

- Mittlerweile Klarstellung im MTV, dass Ankündigungsfrist kollektiv gilt
- Ggf. verkürzte Ankündigungsfrist durch Tarifvertrag (z.B. während Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg)

Rechtmäßigkeit der Durchführung im Einzelfall

Wahrung „allgemeiner“ arbeitsrechtlicher Grundsätze:

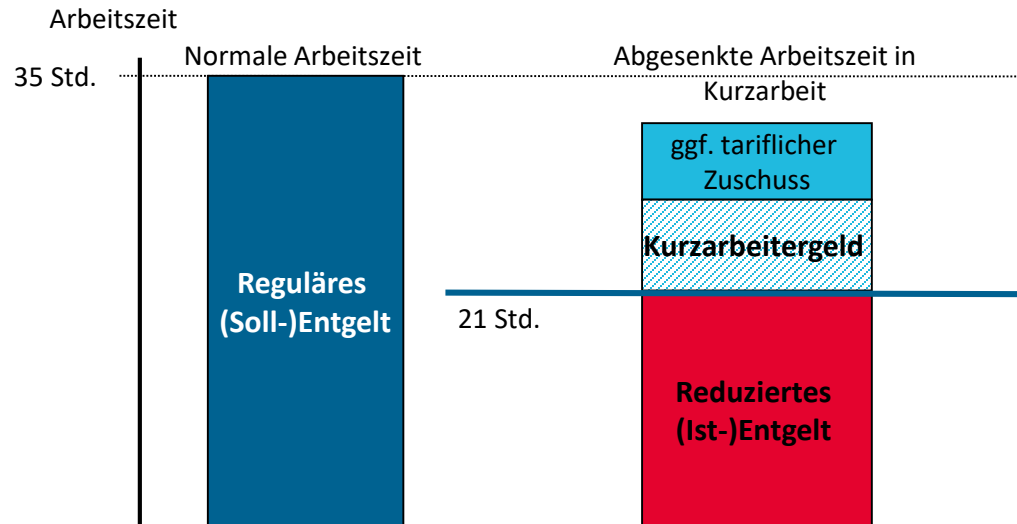
- Einhaltung der Grundsätze **billigen Ermessens** gemäß § 106 GewO bei Anordnung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechts
 - Hierzu wird regelmäßig auch die Einhaltung einer Ankündigungsfrist erforderlich sein.
 - Eine solche ist oftmals bereits in Tarifverträgen geregelt.
- Wahrung des allgemeinen **Gleichbehandlungsgrundsatzes**
 - Differenzierung zwischen Arbeitnehmergruppen muss sachlich begründbar sein.
 - Bei Differenzierung des Umfangs von Kurzarbeit innerhalb von Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer bestehen hohe Anforderungen an die Darlegung der Differenzierungsgründe.

Rechtsfolgen unwirksamer Einbeziehung

- **Annahmeverzug** des Arbeitgebers
 - Rechtsfolge des Annahmeverzugs ist die Verpflichtung zur Gewährung ungekürzter Vergütung
- **Rückerstattung** gegenüber Arbeitsverwaltung für **rechtsgrundlos gewährtes Kurzarbeitergeld**


Kurzarbeitergeld (Kug)

Überblick



Voraussetzungen

- Erheblicher Arbeitsausfall – § 96 SGB III
- Betriebliche Voraussetzungen – § 97 SGB III
- Persönliche Voraussetzungen – § 98 SGB III
- Anzeige des Arbeitsausfalls – § 99 SGB III



Konkretisiert durch
Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug)
§§ 95 – 100 und 103 - 109 SGB III der
Bundesagentur für Arbeit

Erheblicher Arbeitsausfall

- Ein erheblicher Arbeitsausfall (§ 96 SGB III) liegt vor, wenn
 - er auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
 - er **vorübergehend** ist,
 - bei *dauerhaftem* Arbeitsausfall → ggf. Transfer-Kug nach § 111 SGB III
 - er **unvermeidbar** entstanden ist und
 - die **Mindestvoraussetzungen** erfüllt sind:
 - Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum)
 - bei mindestens **einem Drittel** der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
 - Bis 30.06.2023: abgesenktes Quorum - 10 % der Beschäftigten müssen betroffen sein
 - ein **Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 %** ihres monatlichen Bruttoentgelts vorliegt.

Erheblicher Arbeitsausfall

▪ Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- Soweit wirtschaftlich zumutbar, muss der Arbeitsausfall vermieden werden
- Kein Kug bei „normalem Betriebsrisiko“ (Branchen-, Betriebsüblichkeit/saisonbedingter Arbeitsausfall/...)
- Durch **Urlaubsgewährung** könnte Arbeitsausfall verhindert werden, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen

Erheblicher Arbeitsausfall

▪ Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

– Nutzung von betrieblichen Arbeitszeitschwankungen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3)

▪ **Flexi-Konten** (Flexibilisierung kann vom AG angeordnet werden)

- Zeitguthaben sind vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld einzubringen, soweit von der Regelung auf betrieblicher Ebene auch tatsächlich Gebrauch gemacht wurde.
- Einbringung von Minusstunden erforderlich, soweit Vorfinanzierung wirtschaftlich zumutbar ist und Ermöglichung durch betriebliche Regelung
- Bis 30.06.2023: Einbringung von Minusstunden entfällt bis 30.06.2023 durch Verordnung

Erheblicher Arbeitsausfall

▪ Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- Nutzung von betrieblichen Arbeitszeitschwankungen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3)

- **Flexi-Konten** (Flexibilisierung kann vom AG angeordnet werden)

- Geschützte AZ-Guthaben sind z. B.

- AZ-Guthaben, das den Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit übersteigt:

Beispiel:

Jahresarbeitszeit = 1.820 Std. (35 Std./Woche x 52 Wochen), Guthaben von 220 Std.

10 % der Jahresarbeitszeit = 182 Std. müssen eingebracht werden

→ 38 Std. sind geschützt

- AZ-Guthaben, das länger als ein Jahr unverändert bestanden hat

Beispiel:

In den letzten 12 Monaten schwankte das AZ-Guthaben zwischen 50 und 100 Std.

→ 50 Std. sind geschützt

Erheblicher Arbeitsausfall

▪ Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

- Nutzung von betrieblichen Arbeitszeitschwankungen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3)
 - **Gleitzeitguthaben** (Arbeitnehmer-gesteuertes Konto)
 - Kein Abbau von bestehenden Gleitzeitguthaben erforderlich, wenn es dem vereinbarten Gleitzeitrahmen entspricht und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt
 - **Langzeitkonten/Wertguthaben** sind grundsätzlich geschützt

EMPFEHLUNG:

Mit der Arbeitsagentur abklären, ob und in welchem Umfang Zeitkonten vor Einführung von Kurzarbeit abgebaut werden müssen!

Betriebliche Voraussetzungen

▪ Begriff des „Betriebs“ in § 97 SGB III

- Organisatorische Einheit, innerhalb der der Betriebsinhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt (Betrieb als technisch organisatorische Einheit)

▪ Begriff der „Betriebsabteilung“ in § 97 SGB III

- Eine mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch (insbesondere durch eigene technische Leitung) vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck oder auch Hilfszweck verfolgt
 - Darstellung durch Organigramm

WICHTIG!

Einheit, für die Kurzarbeit zu Beginn angezeigt wurde, ist für die gesamte Dauer des Kug-Bezuges maßgeblich.

Persönliche Voraussetzungen

- **Versicherungspflicht** in der Arbeitslosenversicherung
- Arbeitsverhältnis darf **nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst** sein
- **Neueinstellungen** während Kurzarbeit?
 - Kug, wenn Beschäftigung aus zwingenden Gründen aufgenommen wird
 - Übernahme von Auszubildenden
- **Entgeltausfall**

Persönliche Voraussetzungen

- **Ausgeschlossen vom Kug-Bezug:**
 - Teilnehmer einer beruflichen Bildungsmaßnahme
 - Arbeitnehmer, die Krankengeld beziehen
- Auszubildende und Mitarbeiter in Altersteilzeit sollten nach Möglichkeit von der Kurzarbeit ausgenommen werden

Anzeige über Arbeitsausfall

- **Bei der zuständigen Arbeitsagentur (§ 99 SGB III)**

- durch Arbeitgeber und/oder Betriebsrat
- Stellungnahme des Betriebsrats beifügen
 - i.d.R. Vorlage der Betriebsvereinbarung
- Schriftform → Fax, E-Mail (Vordruck der Arbeitsagentur)
- **Glaubhaftmachung** des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
 - Umsatzzahlen oder Produktionsangaben (Stückzahl) oder Auftragsbestandszahlen
- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Betrieb/Betriebsabteilung
 - Anzeige muss erkennen lassen, auf welche betriebliche Einheit (Betrieb oder Betriebsabteilung) sie sich bezieht

WICHTIG!

Bei Unterbrechung der Kurzarbeit von über 3 Monaten beginnt eine neue Bezugsfrist und es ist erneut Anzeige zu erstatten

Antrag

▪ Antrag auf Kurzarbeitergeld

- Durch Arbeitgeber mit Stellungnahme des Betriebsrats oder durch Betriebsrat
- Kug wird für jeden Kalendermonat auf Antrag geleistet:
 - Leistungsantrag und Abrechnungsliste (Formulare der Bundesagentur für Arbeit)
 - Unterschrift des Betriebsrats (auch Antrag des Betriebsrats möglich)

WICHTIG!

Ausschlussfrist von drei Monaten ab Ablauf des Kalendermonats, für den Kug beantragt wird.

- Arbeitgeber hat Kug kostenlos zu errechnen und an Arbeitnehmer auszuzahlen

➔ ERSTATTUNG DURCH ARBEITSAGENTUR

Dauer

▪ Bezugsdauer:

- Gesetzliche Regelbezugsdauer: **12 Monate** (§ 104 Abs. 1 S. 1 SGB III)
- **Verlängerung** der Bezugsdauer auf **bis zu 24 Monate** möglich durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), wenn auf dem Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse vorliegen

Höhe

- **67 %** bei mind. 1 Kind (Leistungssatz 1) **bzw. 60 %** (Leistungssatz 2) der **Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum (§ 105 SGB III)
- Die **Nettoentgeltdifferenz (§ 106 SGB III)** entspricht der **Differenz** zwischen dem
 - pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Soll-Entgelt** und dem
 - pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Ist-Entgelt**



Berechnung

▪ Soll-Entgelt

– Aktueller Entgeltausfall

- Sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte
- **ohne** Mehrarbeit und ohne Einmalzahlungen

▪ Ist-Entgelt

– Tatsächlich zugeflossenes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

- **inklusive** Mehrarbeit, aber ohne Einmalzahlungen
- **inklusive** tatsächlich zugeflossener Zuschläge

Berechnung

- Berechnung des Kug:

1. Berechnung von Soll- und Ist-Entgelt
2. Ermittlung der Leistungssätze für Soll- und Ist-Entgelt (*Tabelle der Bundesagentur für Arbeit*)
3. Berechnung der Differenz zwischen den Leistungssätzen für Soll- und Ist-Entgelt



Berechnung

Beispiel:

Monatliches Bruttoeinkommen (35 Std., EG 7, Leistungsentgelt 15%)		3.920,35 €
40 % Kurzarbeit, Kinderfreibetrag 1,0 Lohnsteuerklasse III / Leistungssatz 1		
Soll-Entgelt		3.920,35 €
Leistungssatz 1		1.924,80 €
Ist-Entgelt (60 %)		2.352,21 €
Leistungssatz 1		1.264,96 €
Differenz		
	1.924,80 €	
	<u>- 1.264,96 €</u>	
Kurzarbeitergeld		659,84 €

Berechnung

▪ Spezialfall: Arbeitsunfähigkeit und Kug

- AU tritt ein, bevor die Voraussetzungen für Kug erfüllt sind
 - Für Zeiten, in denen noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, erhält der Arbeitnehmer neben der gekürzten Entgeltfortzahlung Teil-Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47b Abs. 4 SGB V)
 - Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht mehr besteht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld
- AU tritt während des Bezugs von Kug ein
 - Anspruch auf Fortzahlung des Kug gegenüber der Arbeitsagentur (§ 98 Abs. 2 SGB III)

Sozialversicherung

▪ Sozialversicherungspflicht

- **Ist-Entgelt** ist sozialversicherungspflichtig
- **Zuschuss zum Kug** ist (in den Grenzen des § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV) sozialversicherungsfrei
- **Kug**

- Beitragsfrei in Arbeitslosenversicherung
- Beitragspflichtig in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Ausnahme: Für das Kug trägt der Arbeitgeber allein die Sozialversicherungsbeiträge!

Bemessungsgrundlage für die SV-Beiträge auf das Kug:

80 % der Differenz von Soll- und Ist-Entgelt

Beispiel:	Soll-Entgelt:	3.920,35 €
	Ist-Entgelt:	2.352,21 €
	Kug:	659,84 €

Belastung des Arbeitgebers mit Sozialversicherungsbeiträgen:

RV: 18,6 %, KV: 14,6 % + 1,6 % (kassenindividueller Zusatzbeitragsatz), PV: 3,4 % = 38,2 %

→ 38,2 % aus **1.254,51 € = 479,22 € SV-Beiträge**

Vergleich:

§ 4 TV Besch	§ 5 Kurzarbeit
Vorübergehende Beschäftigungsprobleme	Vorübergehende Beschäftigungsprobleme
Bis 31,5 h erzwingbar; Absenkung bis max. 30 Std. möglich	Erheblicher Arbeitsausfall, insbes. 1/3-Quorum
Keine Maximallaufzeit	Bezugsdauer von derzeit 12 Monaten (max. 24 Monate)
Arbeitszeit- und Kostensenkung 1:1	Kosten: AG trägt die SV-Beiträge auf das Kug alleine; Zuschusspflicht nach TV KB
	Ankündigungsfrist von 3 Wochen
Nutzung von Flexikonten	Nutzung von Flexikonten, ggf. ins Minus kein weiterer Aufbau von Gleitzeitguthaben zulässig
Keine Regelung zum Abbau von Resturlaub	Resturlaub aus dem Vorjahr ist abzubauen
Beschäftigungssicherung § 4.2 TV Besch	Grds. keine Beschäftigungssicherung (evtl. nach § 5.3 TV Besch)

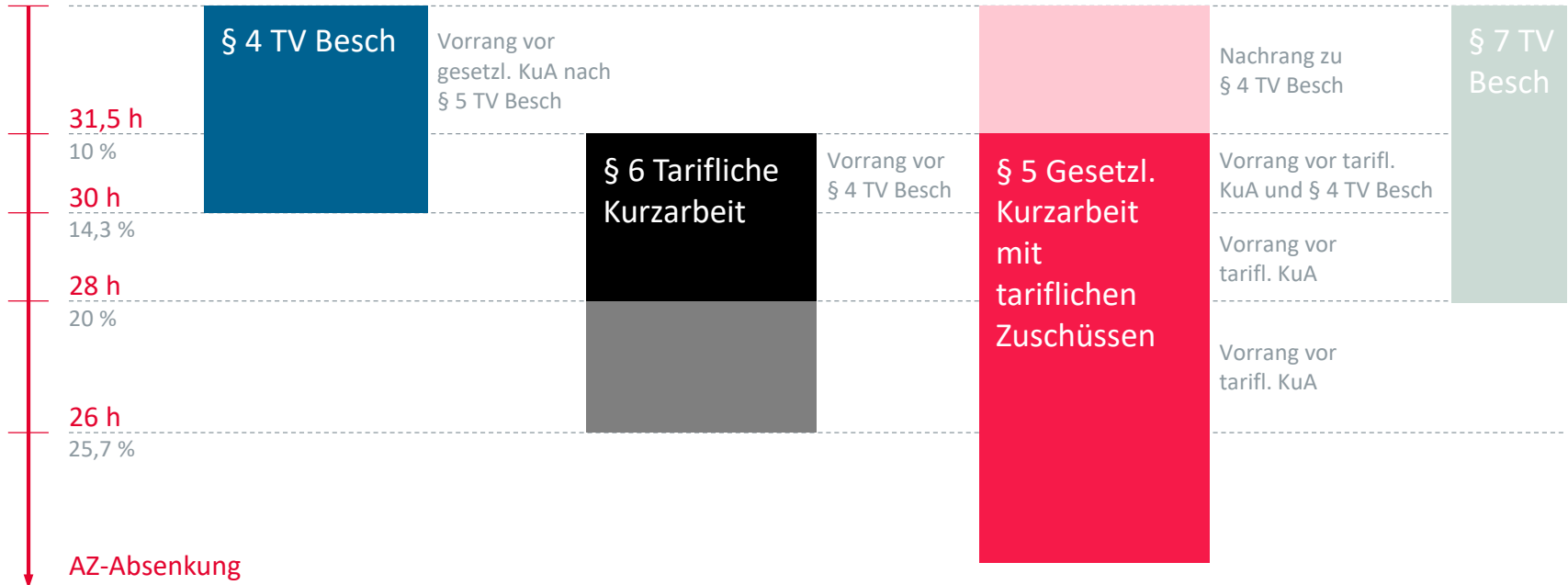
Weitere Informationen

Weitere Informationen

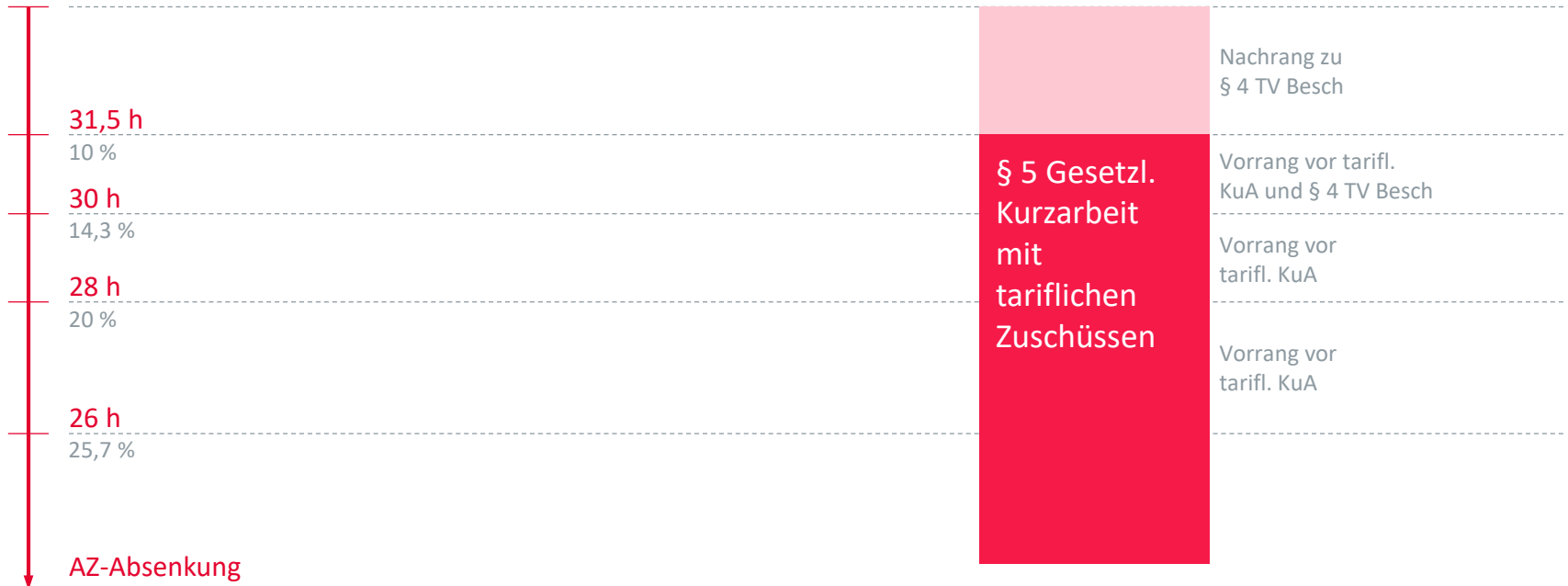
- **Homepage der Bundesagentur für Arbeit:** www.arbeitsagentur.de
- **Fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit:**
 - z. B. zum konjunkturellen Kug, Transfermaßnahmen und Transfer-Kug, ...
- **Merkblätter und Formulare der Bundesagentur für Arbeit:**
 - Merkblatt Kurzarbeitergeld
 - Formular zur Anzeige über Arbeitsausfall
 - Formular zum Antrag auf Kug
 - Tabelle zur Berechnung des Kug
- **Mitgliederbereich Südwestmetall; Kurzarbeit**
 - z.B. FAQ Liste

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld
§§ 5.1, 5.3 TV Besch

Überblick: „Werkzeugkasten“

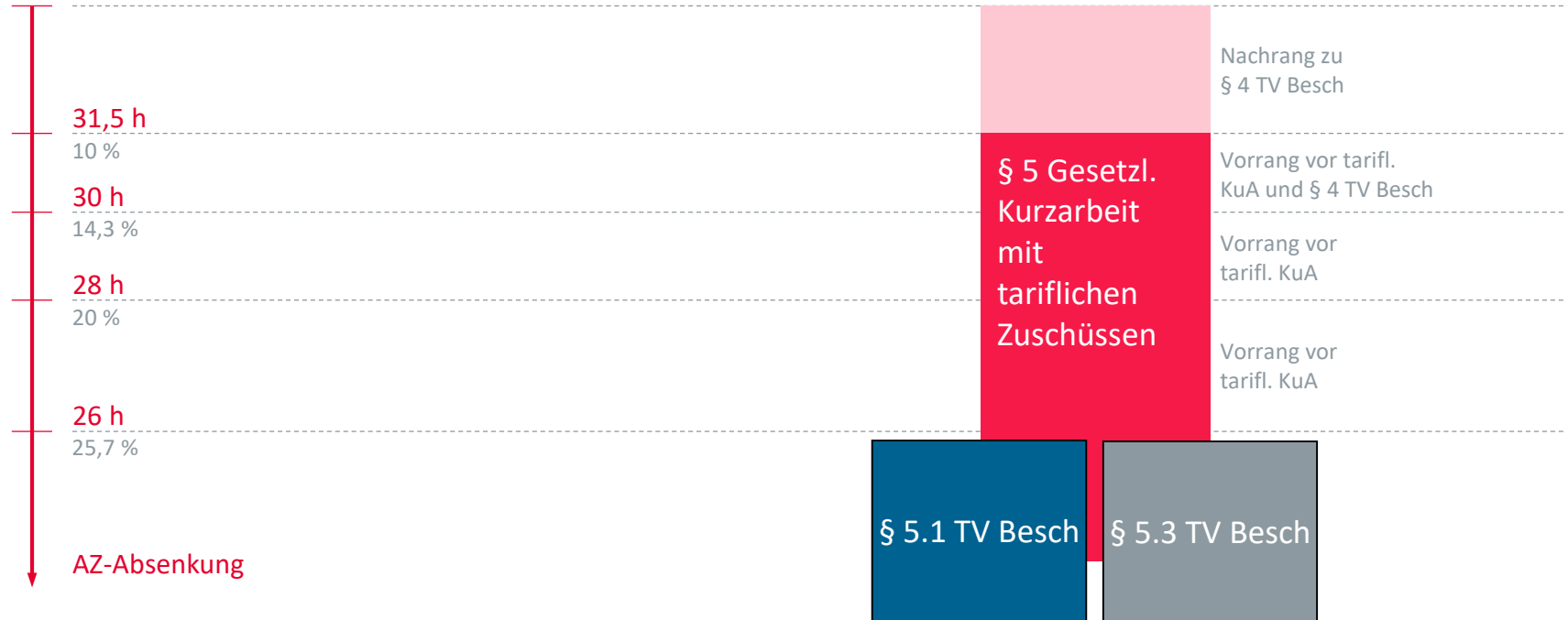


Überblick: „Werkzeugkasten“



Basismodell nach
§ 5.1 TV Besch

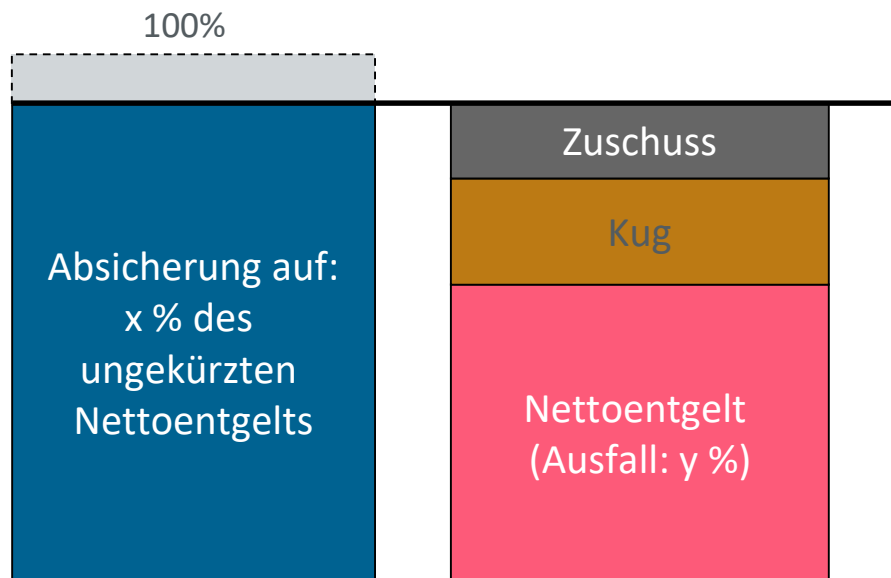
Überblick: „Werkzeugkasten“



§ 5.1 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

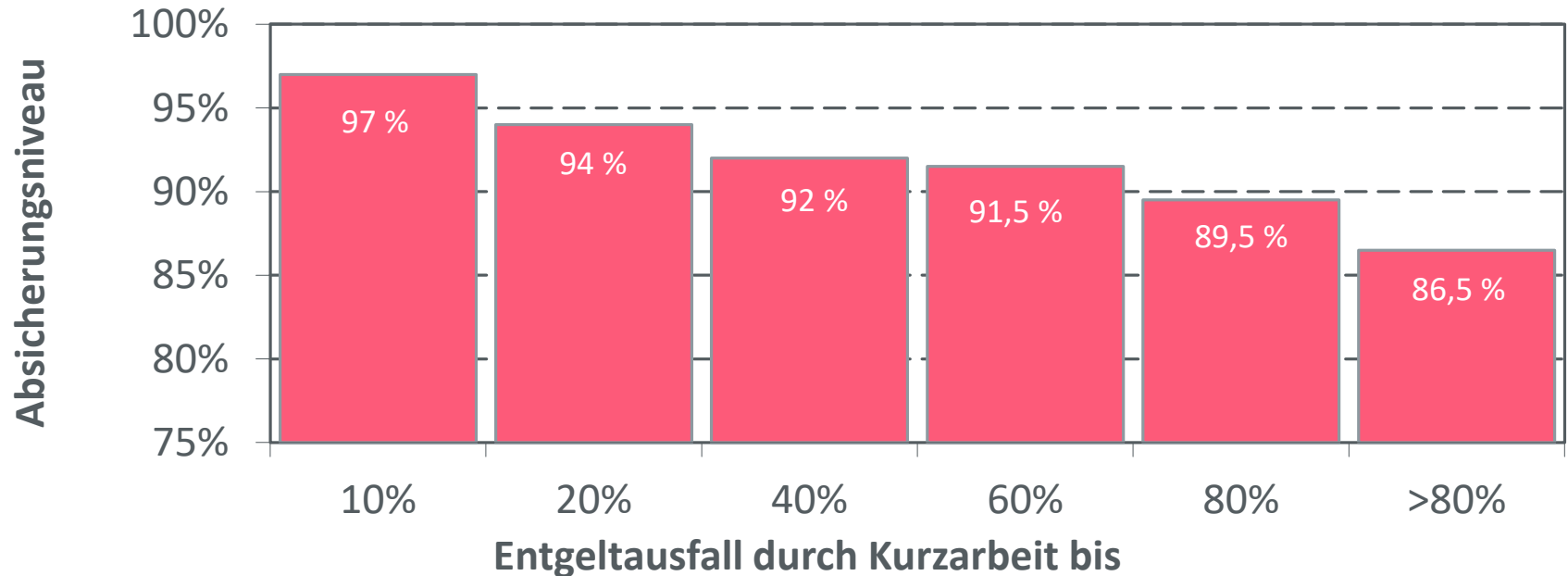
Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

$$\text{Zuschuss} = x \% \text{ ungekürztes Nettoentgelt} - (\text{gekürztes Nettoentgelt} + \text{Kug})$$



§ 5.1 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

Nettoabsicherungsniveau nach § 5.2 TV Besch

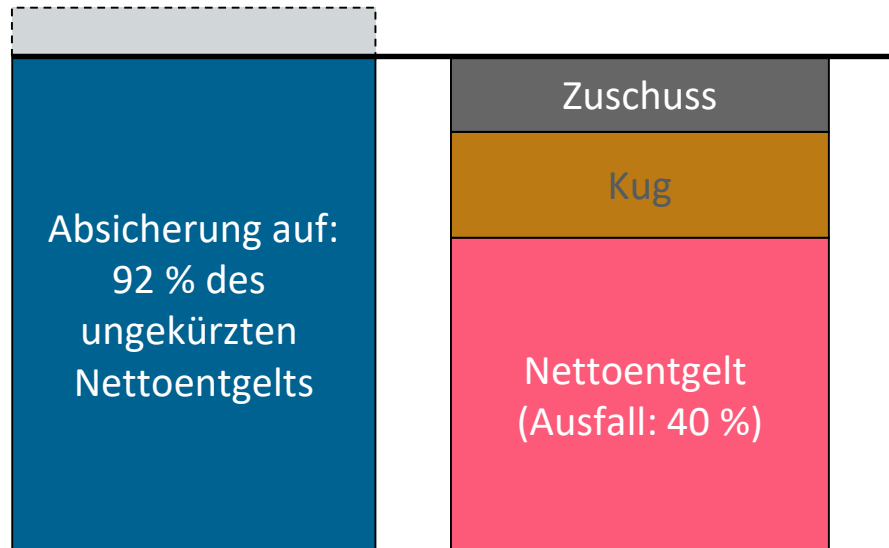


§ 5.1 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

$$\text{Zuschuss} = x \% \text{ ungekürztes Nettoentgelt} - (\text{gekürztes Nettoentgelt} + \text{Kug})$$

Beispiel: bei einer Arbeitszeitabsenkung bis 40 % wird der Arbeitnehmer auf 92 % des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts abgesichert:



§ 5.1 TV Besch – Neue Berechnung des Zuschusses

▪ Beispiel 2:

Ein Beschäftigter, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 % und einem Kinderfreibetrag mit einem tatsächlichen Nettoentgelt in Höhe von **2.856,93 €** hat in Vollzeit eine IRWAZ von 35 h/Woche.

Durch **Kurzarbeit 40 %** erfährt er eine Arbeitszeitabsenkung und einen Entgeltausfall von 40 %. Sein Nettoentgelt in Kurzarbeit beträgt **1.876,31 €**. Sein Kurzarbeitergeld beträgt 659,84 €.

Eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch existiert nicht.

Welchen Zuschuss erhält der Beschäftigte zum Kurzarbeitergeld nach § 5.1 TV Besch?

Einschub: Berechnung KUG

▪ Beispiel 1 – Lösung zur Berechnung des KUG:

1. Entgeltwerte in Vollzeit

mtl. Bruttoarbeitsentgelt (VZ) **3.920,35 €**

2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit) 2.352,21 €

daraus: tatsächliches Nettoentgelt (Kurzarbeit) 1.876,31 €

3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

pauschaliertes Nettoentgelt aus Brutto-VZ 1.924,80 €

abzgl. pauschaliertes Nettoentgelt aus abgesenktem Brutto - 1.264,96 €

ergibt: Kurzarbeitergeld (LS 1) 659,84 €

§ 5.1 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

▪ Beispiel 2 Lösung zur Berechnung des Zuschusses:

1. Berechnung der Leistungen ohne tariflichen Zuschuss

Abgesenktes tatsächliches Nettoentgelt	1.876,31 €
+ Kurzarbeitergeld	+ <u>659,84 €</u>
Zwischensumme	2.536,15 €

2. Berechnung des Zuschusses nach § 5 TV Besch

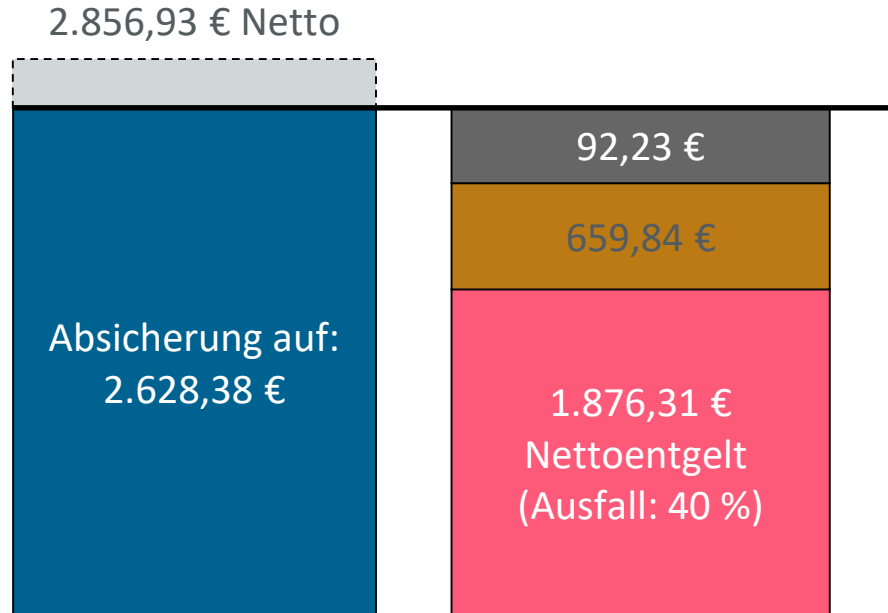
a) 92% des ungekürzten Nettoentgelts in Höhe von 2.856,93 € = 2.628,38 €

b) Vergleichswert: 92% des ungekürzten Nettowertes	2.628,38 €
- Zwischensumme	- <u>2.536,15 €</u>
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)	92,23€

§ 5.1 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

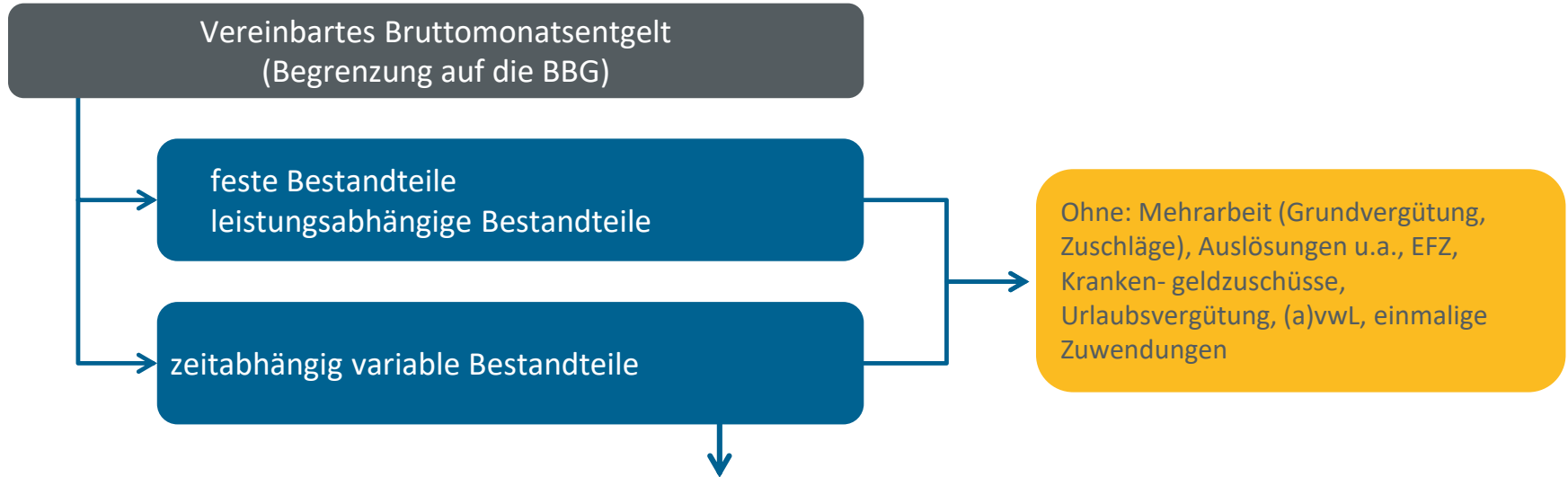
▪ **Beispiel 2 Lösung:**

Zusätzlich zu dem abgesenkten Nettoentgelt i.H.v. 1.876,31 € sowie dem Kurzarbeitergeld i.H.v. 659,84 € erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe von 92,23 € (brutto).



Ermittlung des ungekürzten Nettoarbeitsentgelts

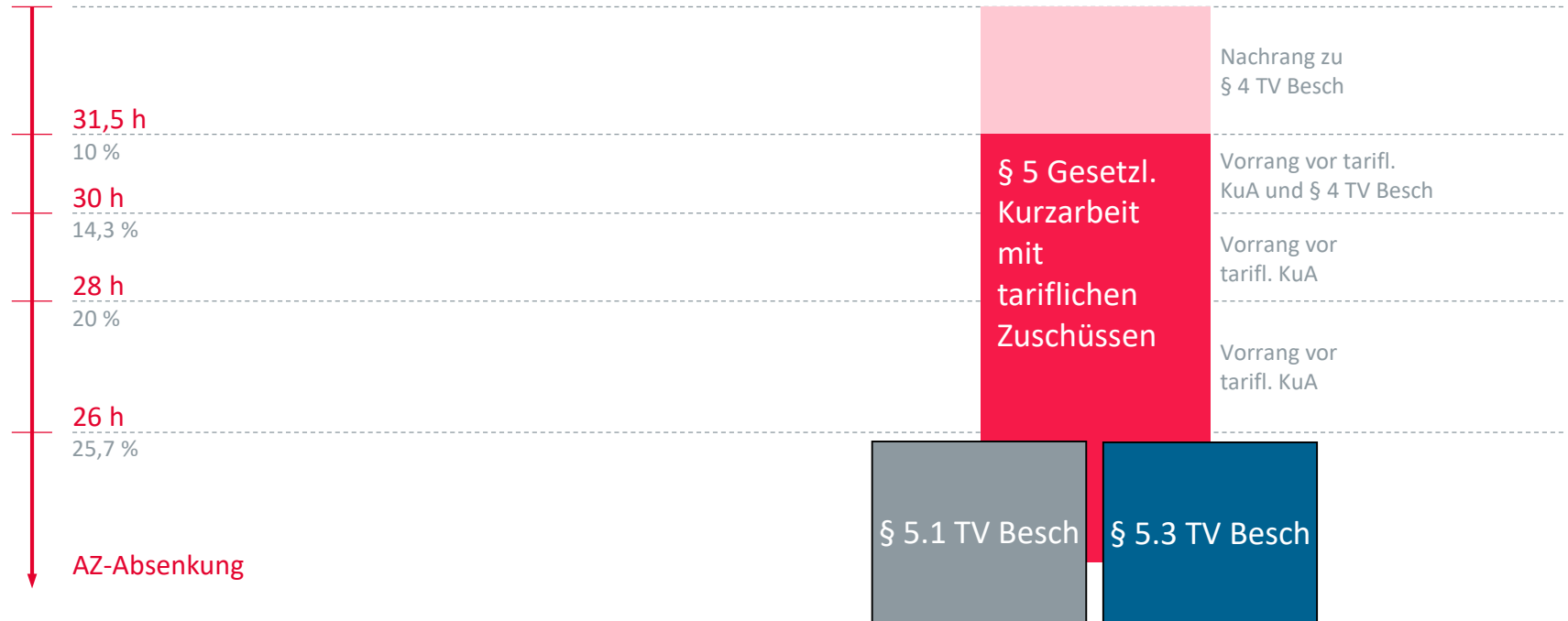
§§ 5.1, 5.3 Abs. 2 TV Besch



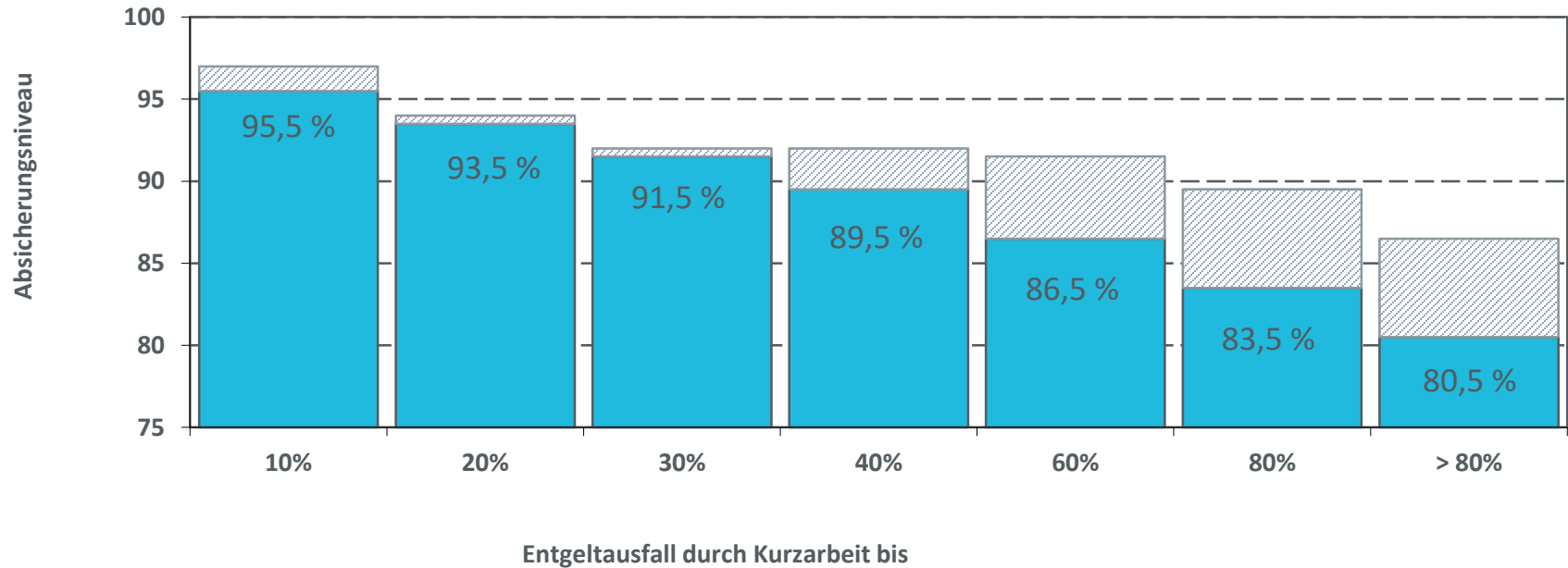
- (1) der letzten 3 abgerechneten Monate vor Beginn der Kurzarbeit
- (2) geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage (ohne Krankheits- und Urlaubstage)
- (3) multipliziert mit 21,75.

Alternativmodell
nach § 5.3 TV Besch

Überblick: „Werkzeugkasten“



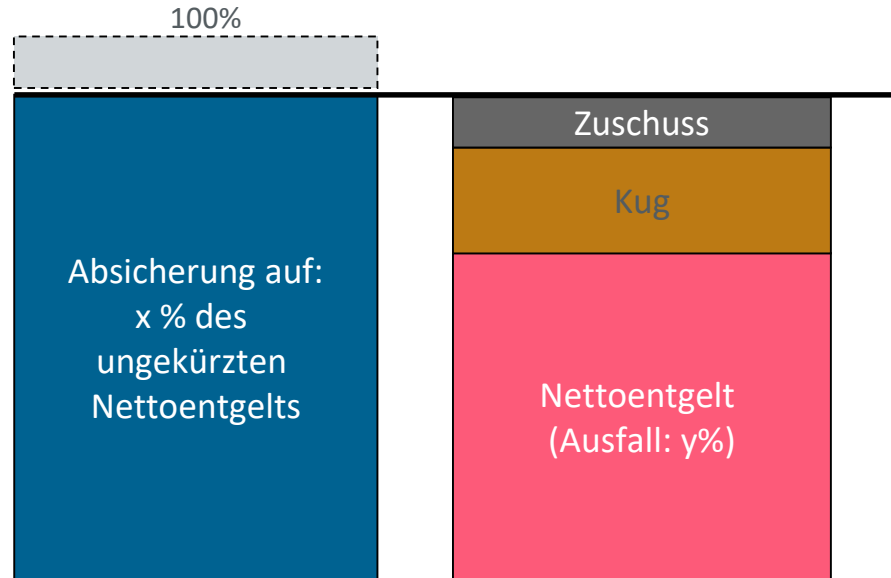
§ 5.3 TV Besch – Alternativmodell



§ 5.3 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

$$\text{Zuschuss} = x \% \text{ ungekürztes Nettoentgelt} - (\text{gekürztes Nettoentgelt} + \text{Kug})$$

- Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:



§ 5.3 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

▪ Beispiel 3:

Ein Beschäftigter in EG 7 mit 15 % Leistungsentgelt, Steuerklasse III, Kirchensteuer 8 % und einem Kinderfreibetrag mit einem tatsächlichen Nettoentgelt in Höhe von **2.856,93 €** hat in Vollzeit eine IRWAZ von 35 h/Woche.

Durch **Kurzarbeit 40 %** erfährt er eine Arbeitszeitabsenkung auf 21 h/Woche und einen Entgeltausfall von 40 %. Sein Nettoentgelt in Kurzarbeit beträgt 1.876,31 €. Sein Kurzarbeitergeld beträgt 659,84 €.

Der Arbeitgeber hat eine Betriebsvereinbarung nach § 5.3 TV Besch abgeschlossen.

Welchen Zuschuss erhält der Beschäftigte zum Kurzarbeitergeld nach § 5.3 TV Besch?

Einschub: Berechnung KUG

▪ Beispiel 1 – Lösung zur Berechnung des KUG:

1. Entgeltwerte in Vollzeit

mtl. Bruttoarbeitsentgelt (VZ) **3.920,35 €**

2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

abgesenktes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzarbeit) 2.352,21 €

daraus: tatsächliches Nettoentgelt (Kurzarbeit) 1.876,31 €

3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

pauschaliertes Nettoentgelt aus Brutto-VZ 1.924,80 €

bzgl. pauschaliertes Nettoentgelt aus abgesenktem Brutto -1.264,96 €

ergibt: Kurzarbeitergeld (LS 1) 659,84 €

§ 5.3 TV Besch – Berechnung des Zuschusses

▪ Beispiel 3 Lösung zur Berechnung des Zuschusses:

1. Berechnung der Leistungen ohne tariflichen Zuschuss

Abgesenktes tatsächliches Nettoentgelt	1.876,31 €
+ Kurzarbeitergeld	+ <u>659,84 €</u>
Zwischensumme	2.536,15 €

2. Berechnung des Zuschusses nach § 5.3 TV Besch

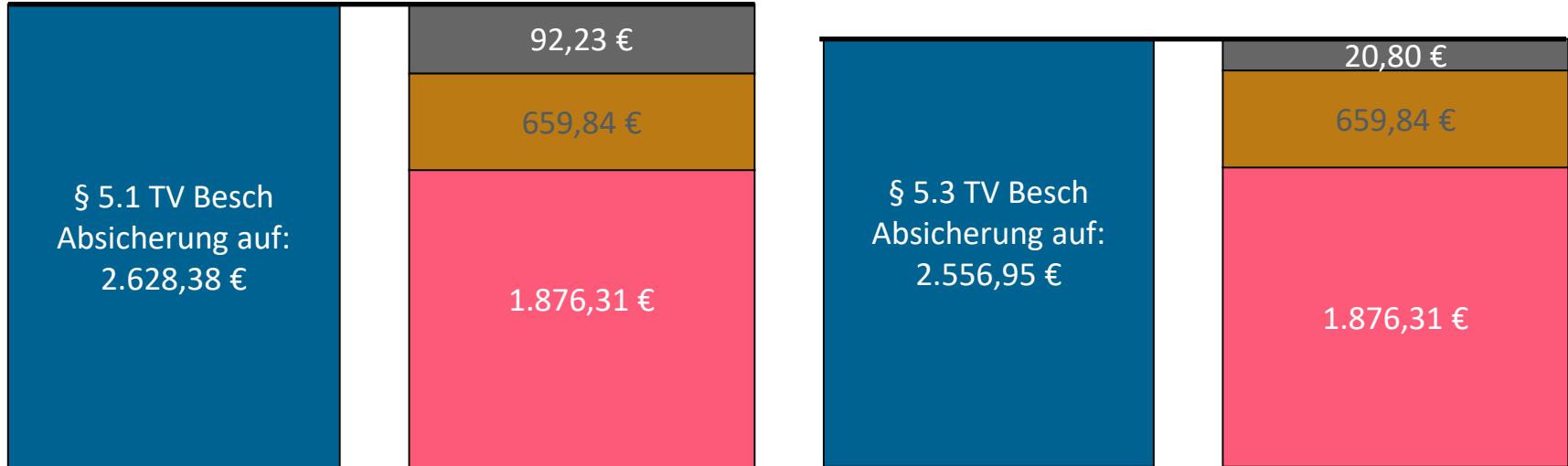
a) 89,5 % des ungekürzten Nettoentgelts in Höhe von 2.856,93 € = 2.556,95 €	
b) Vergleichswert: des ungekürzten Nettowertes	2.556,95 €
- Zwischensumme	- <u>2.536,15 €</u>
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (brutto)	20,80 €

Zusätzlich zu dem abgesenkten Nettoentgelt i.H.v. 1.876,31 € sowie dem Kurzarbeitergeld i.H.v. 659,84 € erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe von 20,80 € (brutto), also insgesamt 2.556,95 €.

Berechnung des Zuschusses im Vergleich

- Beispiele 2 + 3 Lösung:

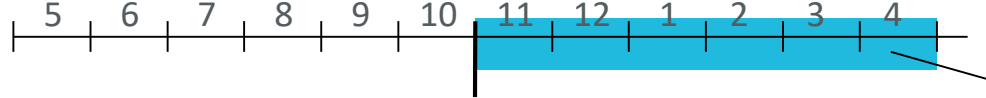
2.856,93 €



§ 5.4 TV Besch - Senkung der Remanenzkosten

Ermittlung des Kürzungsumfangs der tariflichen Einmalzahlung beim einzelnen Beschäftigten:

Kalendermonate



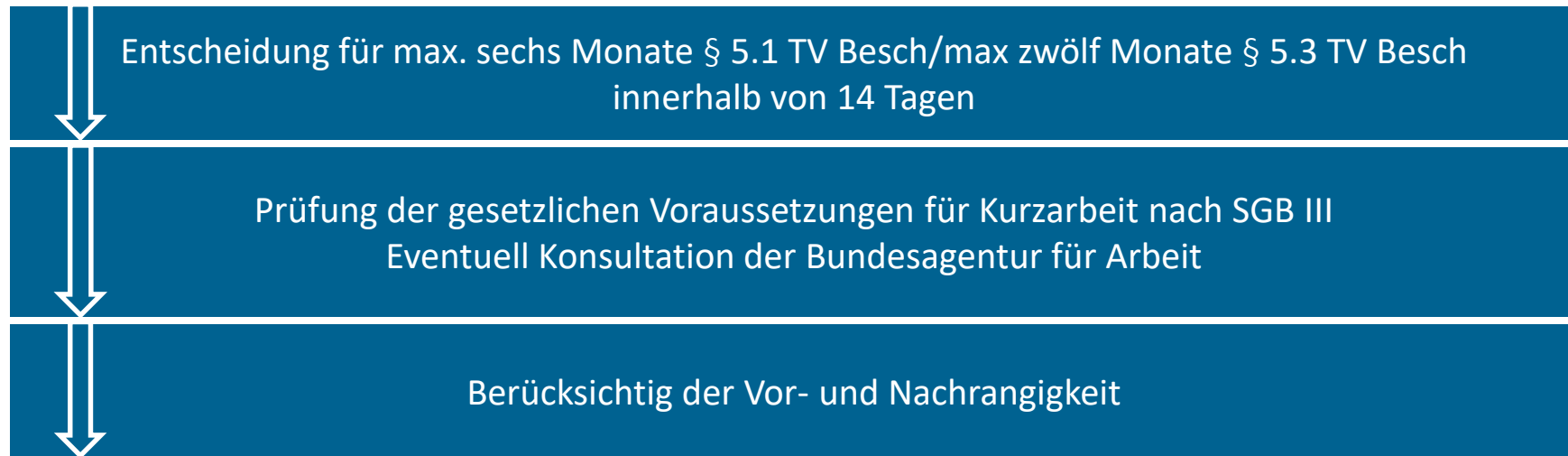
Zeitraum, für den ReKo
kompensiert werden

- (1) Bestimmung der zu kürzenden Einmalzahlung
- (2) Ermittlung des Umfangs des kollektiven Arbeitsausfalles im Referenzzeitraum
- (3) Ermittlung des Verhältnisses von Arbeitsausfall durch Kurzarbeit zur Sollarbeitszeit
- (4) Kürzung der tariflichen Einmalzahlung um das errechnete Verhältnis

Gesetzliche Kurzarbeit mit tarifliche Zuschuss § 5 TV Besch

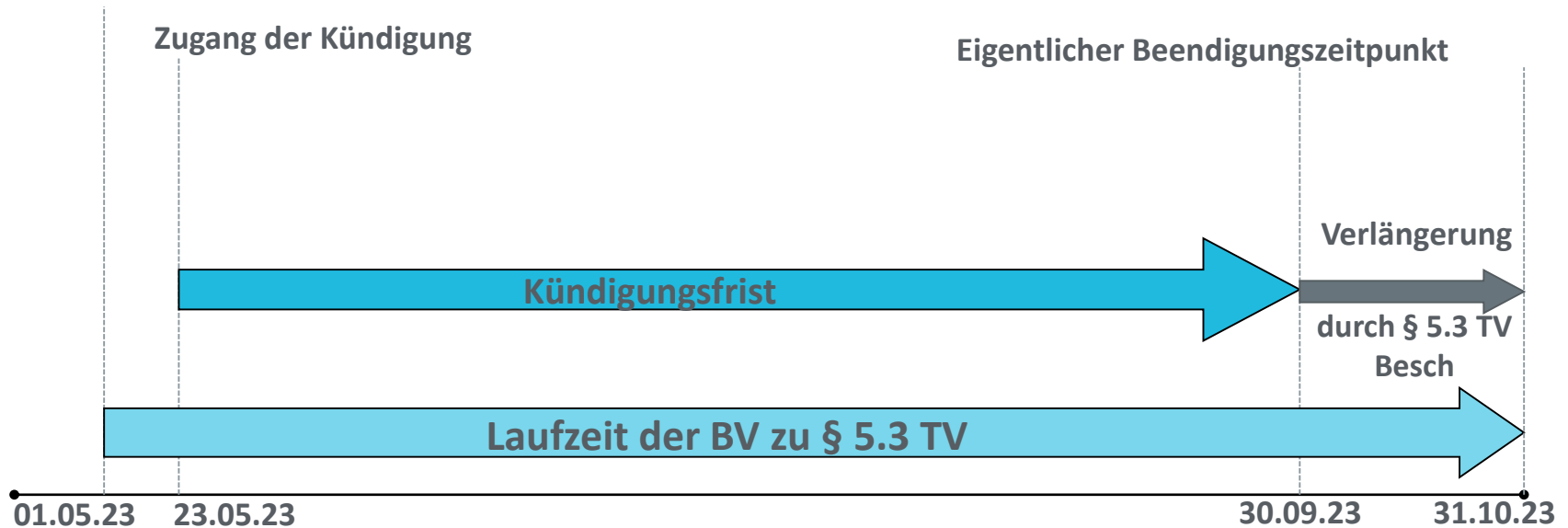
Schlichtung

Schlichtungsstelle, §§ 5.7, 8 TV Besch



Wirksamkeit betriebsbedingter Kündigungen

Beispiel: Betriebsbedingte Kündigung eines ArbN mit 6 Jahren Betriebszugehörigkeit



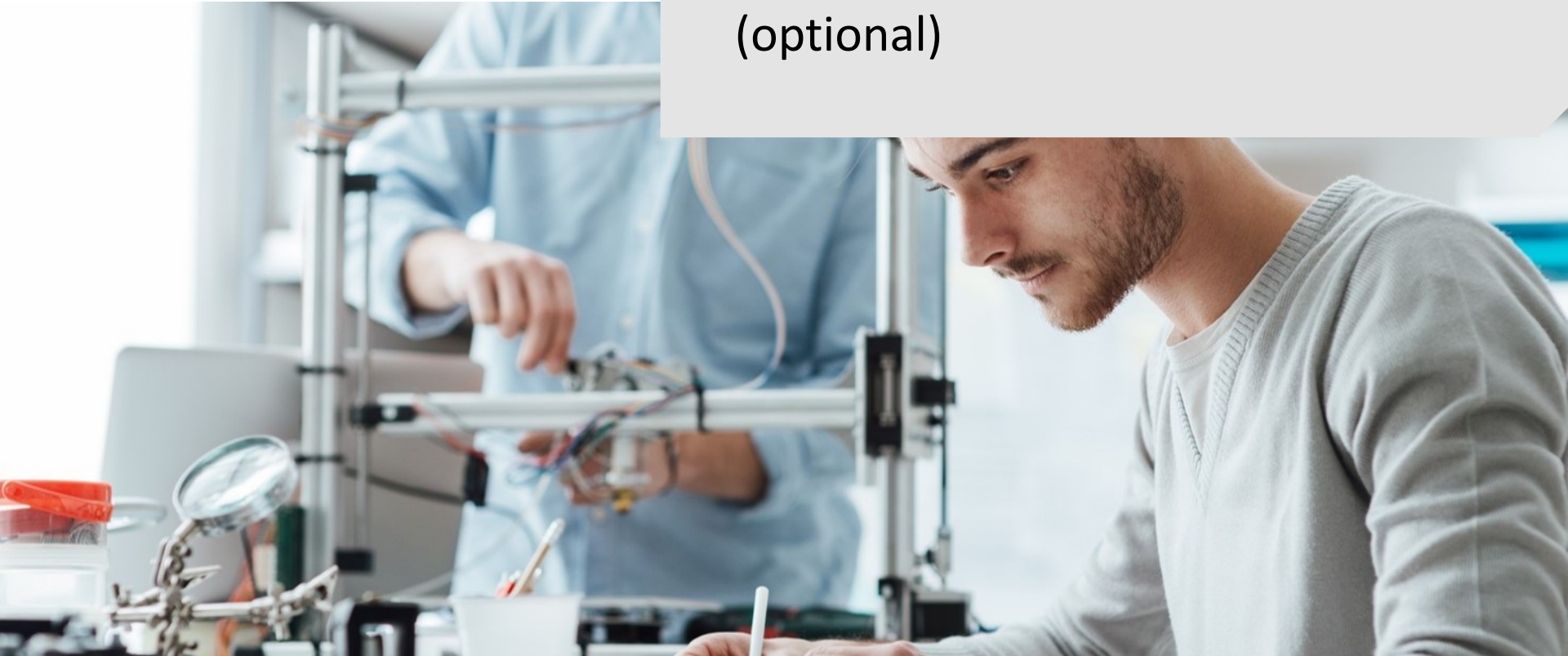
§ 5.3 TV Besch im Überblick

§ 5.3 TV Besch	
Netto-Absicherungsniveau	Von 80,5 % bei über 80 % Entgeltausfall, bis zu 95,5 % bei bis zu 10 % Entgeltausfall.
Remanenzkostensenkung	„Kürzung“ der tariflichen Einmalzahlungen aller Beschäftigten
Beschäftigungssicherung	Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden erst mit dem Ende der Laufzeit der BV wirksam
Weiteres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV mit mind. 12 Mo Laufzeit ▪ unbefristet Neueingestellte erhalten in den ersten 12 Mo keinen Zuschuss ▪ Verlängerung sachgrundloser Befristungen bis zu 48 Mo möglich

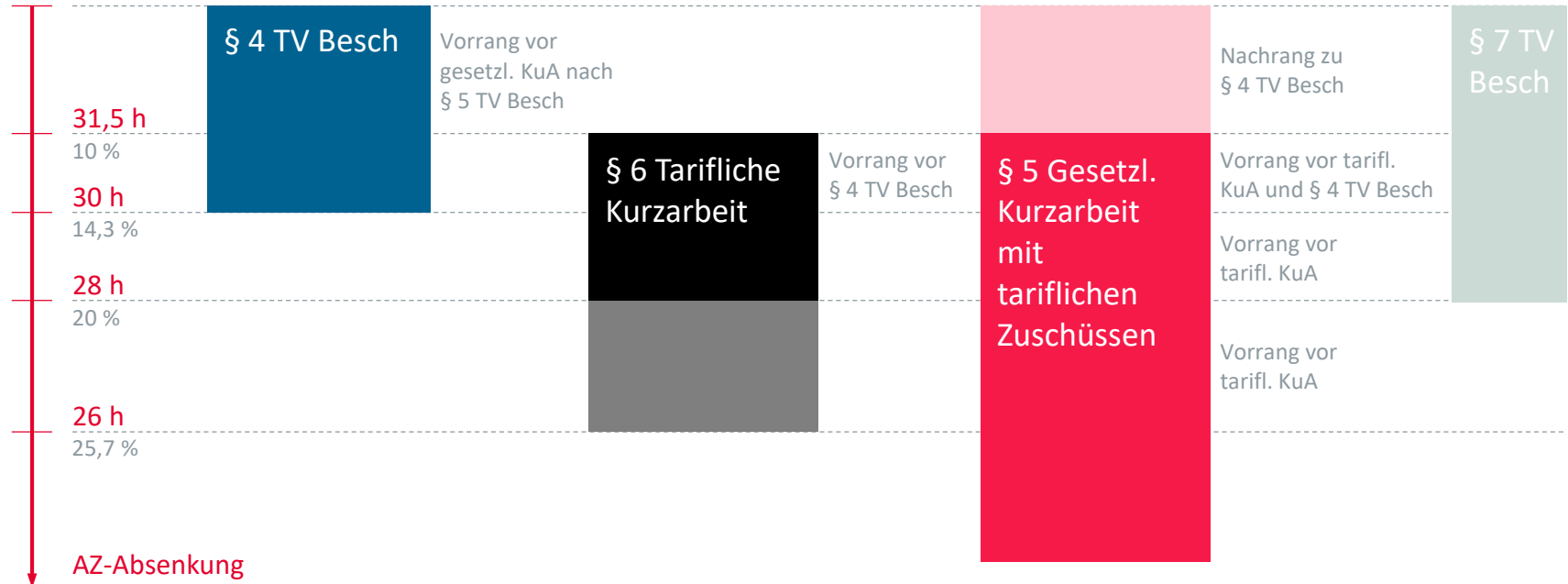
Zusammenfassung

	§ 5.1 TV Besch	§ 5.3 TV Besch
Netto-Absicherungsniveau	Von 86,5 % bei über 80 % Entgeltausfall, bis zu 97 % bei bis zu 10 % Entgeltausfall.	Von 80,5 % bei über 80 % Entgeltausfall, bis zu 95,5 % bei bis zu 10 % Entgeltausfall.
Remanenzkostensenkung	Keine	„Kürzung“ der tariflichen Einmalzahlungen aller Beschäftigten
Beschäftigungssicherung	Keine	Betriebsbedingte Beendigungskündigungen werden erst mit dem Ende der Laufzeit der BV wirksam
Weiteres		<ul style="list-style-type: none"> ▪ BV mit mind. 12 Mo Laufzeit ▪ unbefristet Neueingestellte erhalten in den ersten 12 Mo keinen Zuschuss ▪ Verlängerung sachgrundloser Befristungen bis zu 48 Mo möglich

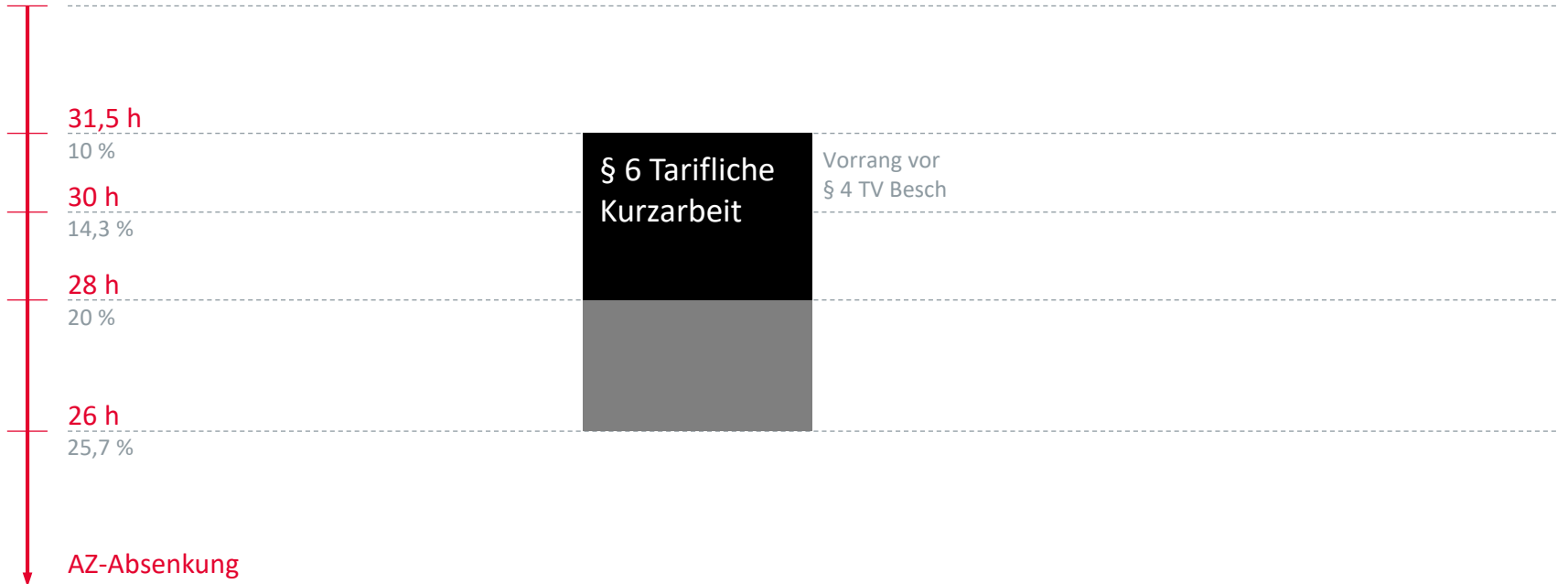
Tarifliche Kurzarbeit § 6 TV Besch (optional)



Überblick: „Werkzeugkasten“



Überblick: „Werkzeugkasten“



Tarifliche Kurzarbeit § 6 TV Besch Voraussetzungen

- Vorübergehende Beschäftigungsprobleme
- grundsätzlich der gesetzlichen Kurzarbeit nachrangig aber durch freiwillige BV regelbar

Tarifvertraglicher Grundfall:

- Spanne von unter 31,5 bis 28 h pro Woche
- Rückblickende Ermittlung der tatsächliche IRWAZ als Basis für Teilentgeltausgleich

Alternativmodell:

Die Betriebsparteien können stattdessen vereinbaren, dass die zwischen 28 und unter 31,5 Stunden liegende IRWAZ während der tariflichen Kurzarbeit jeweils im Voraus für eine oder mehrere Abrechnungsperioden festgelegt wird. Die festgelegte IRWAZ ist Basis für die Berechnung des Teilentgeltausgleichs

Teilentgeltausgleich 15,33 % eines Stundenverdienstes + Beschäftigungssicherung wie § 4

Tarifliche Kurzarbeit § 6 TV Besch

Schlichtungsstelle, §§ 6.5, 8 TV Besch

Entscheidung einmalig über denselben Sachverhalt für max. sechs Monate innerhalb von 14 Tagen

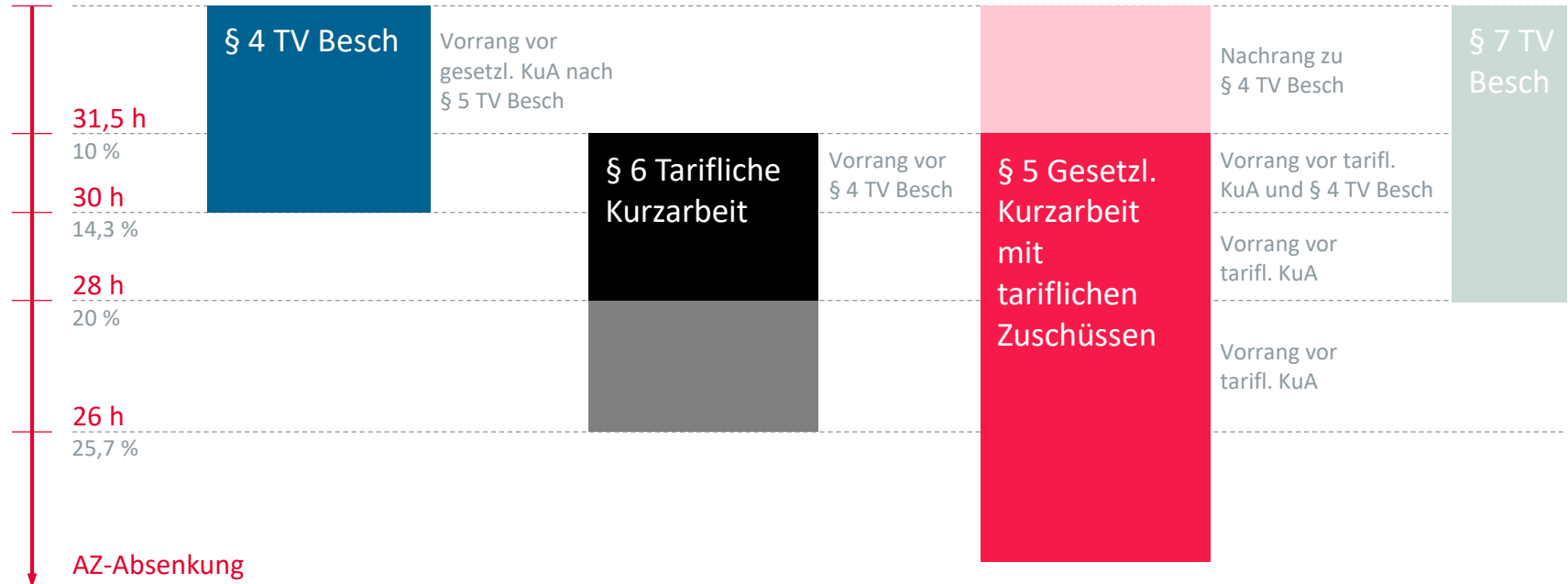
Berücksichtigt der Nachrangigkeit gegenüber der gesetzlichen Kurzarbeit

Bei ablehnender Entscheidung der Schlichtungsstelle über die Einführung oder Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit kann die unterlegene Betriebspartei anschließend aus demselben Sachverhalt nicht die Schlichtung zur Frage der Absenkung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich nach § 4 anrufen.

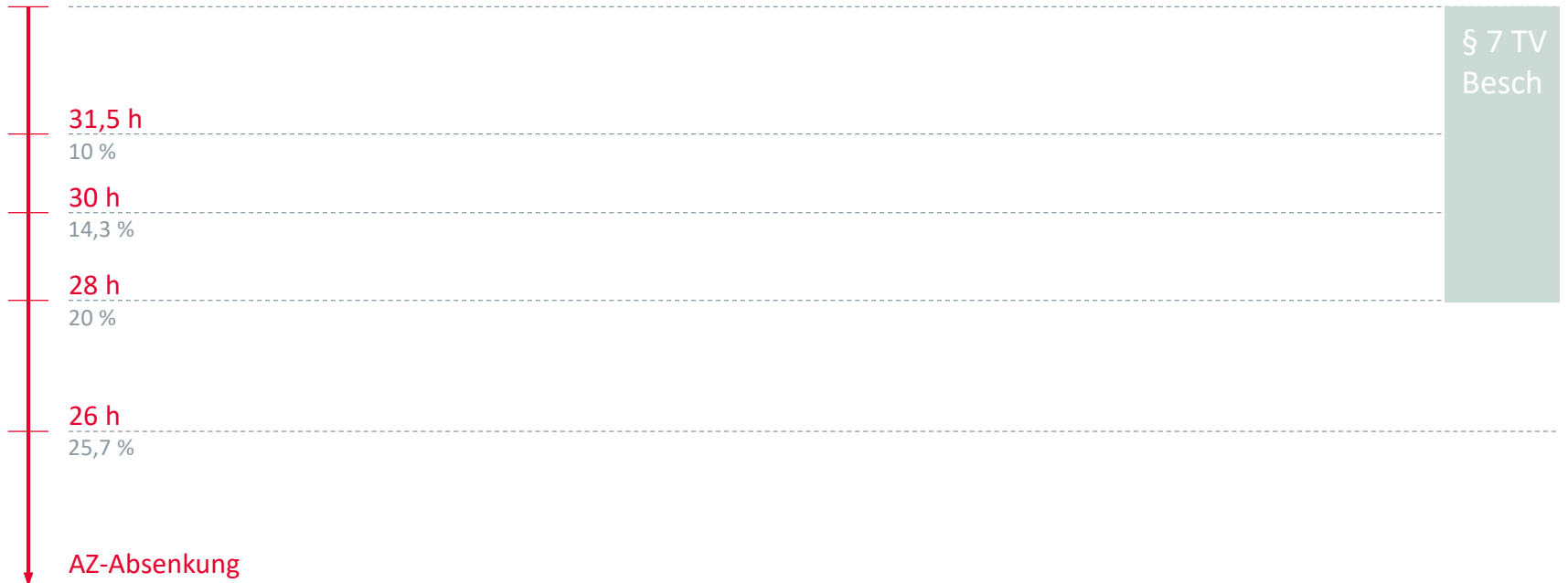
Arbeitszeitabsenkung § 7 TV Besch (optional)



Überblick: „Werkzeugkasten“



Überblick: „Werkzeugkasten“



Absenkung der Arbeitszeit § 7 TV Besch

Voraussetzungen & Rahmenbedingungen

- **Strukturelle Beschäftigungsprobleme**
- Bei allen Beschäftigten oder in Betriebsteilen oder in Betriebsabteilungen
- **Nicht für:** Azubis, Azubis in Ausbildungswerkstatt, ATZler
- Arbeitszeitabsenkung auf **bis zu 28 Stunden**
- Einsatzmöglichkeit für den tariflichen **Trafoabaustein**
- **Freiwillige Betriebsvereinbarung** mit Mindestlaufzeit 1 Jahr, sonst keine Beschränkungen bezüglich der Dauer
- **Beschäftigungssicherung** (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während Laufzeit)

Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich - § 7 TV Besch

Reduzierte Monatsentgelte

Die Monatsentgelte verringern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit


$$\frac{\text{Monatsentgelt} \times \text{verkürzte Arbeitszeit}}{\text{regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit}}$$

Beispiel (EG 7): $\frac{3.240,50 \text{ €} \times 30}{35} = 2.777,57 \text{ €}$

Verminderung betrifft auch „abgeleitete Leistungen“ (= Entgeltbestandteile)

Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich - § 7 TV Besch

Teilentgeltausgleich

Kollektive Finanzierung

Wenn sich die Betriebsparteien für die Verwendung eines kollektiven Volumens entscheiden steht dafür ein Volumen von bis zu 13,8 % der Summe der Monatsentgelte zur Verfügung. Die individuellen Ansprüche auf den auf den Trafobaustein verringern sich entsprechend.

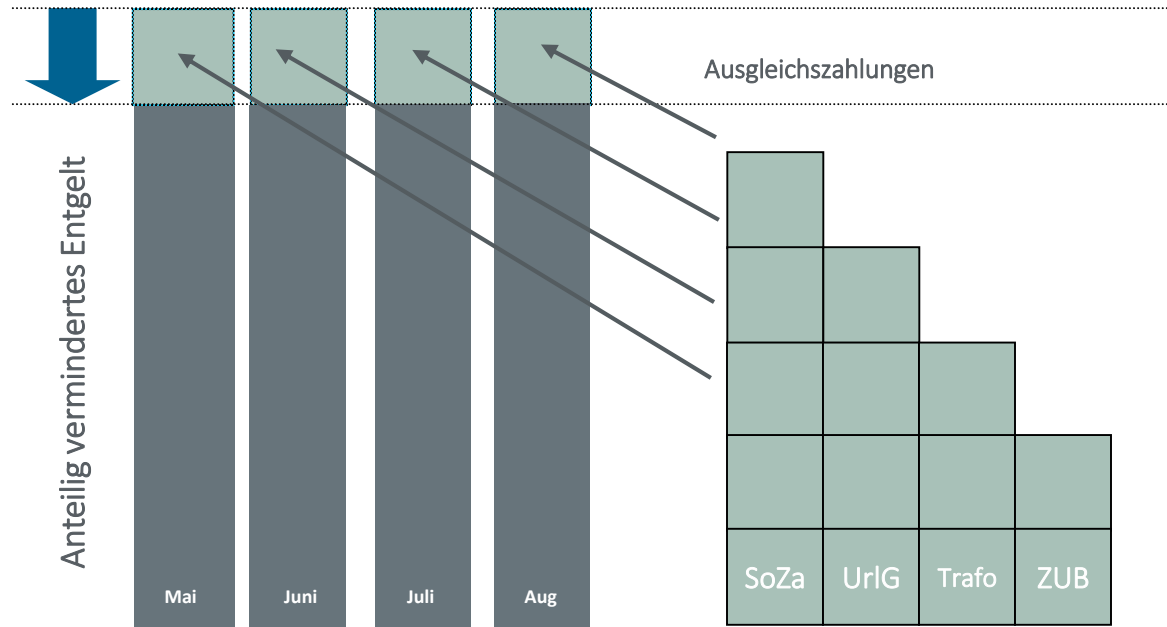
Individuelle Finanzierung

- Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu verringern, können die Betriebsparteien Teilentgeltausgleiche vereinbaren, die jeweils mit dem individuellen Anspruch auf den Trafobaustein verrechnet werden.
- Kann durch die Verwendung weiterer tariflicher Einmalzahlungen (alle außer T-ZUG) erhöht werden

Kombiniertes Modell

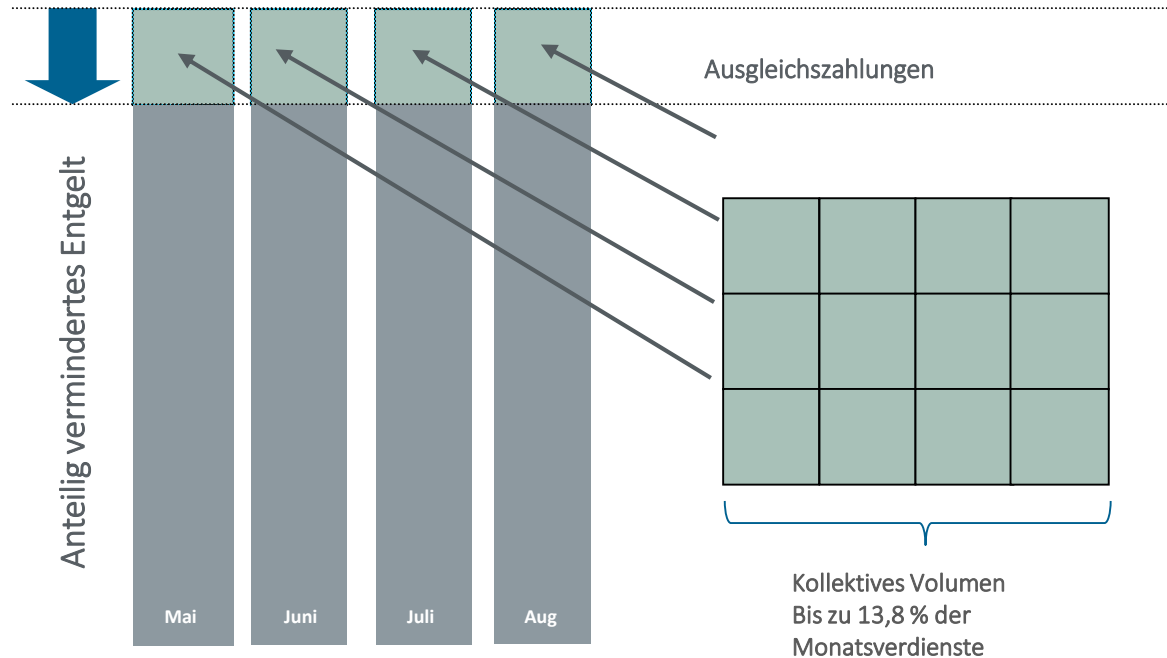
Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich - § 7 TV Besch

Teilentgeltausgleich individuell finanziert



Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich - § 7 TV Besch

Teilentgeltausgleich kollektiv finanziert




KONTAKT

Südwestmetall

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
+49 (0)711 7682-0

info@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

 www.facebook.de/suedwestmetall
 [@suedwestmetall](https://twitter.com/suedwestmetall)

Unternehmensverband Südwest e.V.

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
+49 (0)711 7682-0

info@usw-online.de
www.usw-online.de