

	Thema: Personal	
#	Fragen	Antworten
1	In meinem Bundesland wird entschieden, dass die Einzelhandelsgeschäfte geschlossen werden. Davon ist auch mein Geschäft betroffen. Was kann ich tun?	<p>In diesem Fall können Sie Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen. Zu Prozess siehe 2.</p> <p>Sollten Sie mehrere Filialen haben, für die grds. unterschiedliche Agenturen zuständig wären, sprechen Sie bitte mit der für den Sitz Ihres Betriebes zuständigen Agentur, ob diese Sie zentral betreut.</p>
2	Wo kann ich Kurzarbeitergeld beantragen?	<p>Bitte setzen Sie sich mit Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit in Verbindung. Diese finden Sie hier: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen</p> <p>Wenn Sie sich telefonisch informieren möchten, können Sie die Arbeitgeber-Hotline anrufen: 0800 4 5555 20 Diese Hotline ist von Mo-Fr 08:00-18:00 erreichbar.</p>
3	Wo finde ich allgemeine Informationen zum Kurzarbeitergeld?	<p>Erste Informationen finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld</p> <p>Weiterführende Praxisinformationen des HBE zur Beantragung von Kurzarbeit und deren Voraussetzungen finden Sie hier: https://www.hv-bayern.de/media/downloads/newsletter/TopNews/2020/10/Kurzarbeitergeld_Coronavirus_.pdf</p>
4	Unter welchen Voraussetzungen kann ich Kurzarbeitergeld beantragen?	<p>Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, ist im Eilverfahren die gesetzliche Grundlage für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld geschaffen worden. Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft. Die Voraussetzungen sind:</p> <p>Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. <ul style="list-style-type: none"> o Ein erheblicher Arbeitsausfall setzt voraus, dass er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Schließung wegen Corona) beruht und vorübergehend sowie unvermeidbar war. Im jeweiligen Kalendermonat müssen mindestens 10% Ihrer Mitarbeiter bzw. 10 % Ihrer Mitarbeiter in einer Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von jeweils mindestens 10% betroffen sein. In diesem Fall können Sie Kurzarbeit für alle Arbeitnehmer (auch bei Entgeltausfall von weniger als 10%) beantragen.

		<p>Unvermeidbar ist der Arbeitsausfall, wenn es keine Resturlaubsansprüche aus 2019 mehr gibt. Den Abbau von möglichen Überstunden kann der Arbeitgeber verlangen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Kurzarbeit muss arbeitsrechtlich zulässig sein, der Arbeitgeber hat kein einseitiges Recht zur Reduzierung der Arbeitszeit und Entgeltkürzung. Daher müssen in Betrieben ohne Betriebsrat zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertragliche Vereinbarungen abgeschlossen werden. Ein entsprechendes Formular finden Sie im Anhang dieses Dokuments. Sollten Sie einen Betriebsrat haben, müssen Sie eine separate Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit abschließen. Bei Bedarf können wir Sie hierbei unterstützen. <ul style="list-style-type: none"> - Die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind. <ul style="list-style-type: none"> ○ Sie müssen mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen. - Die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Arbeitnehmer ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das Arbeitsverhältnis ist nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst. ○ Das Kurzarbeitergeld ist ausgeschlossen während des Bezugs von Krankengeld. ○ Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer können Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Auf die verbleibende Dauer der Befristung kommt es nicht an. - Der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (s. Frage 5). <p>In diesem Video finden Sie kompakt alles Wichtige auf einen Blick (Video Teil 1): https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video</p>
5	<p>Wie kann ich Kurzarbeitergeld beantragen? (Anzeige Arbeitsausfall + Antrag auf Kurzarbeitergeld)</p>	<p>Bei Vorliegen der Voraussetzungen (s. Frage 4) ist der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Hierzu gibt es ein amtliches Formular, das auch im Internet zum Download zur Verfügung steht: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf</p> <p>Alternativ können Sie diese Anzeige online über die eServices der Agentur für Arbeit durchführen. Hierfür müssen Sie sich vorab registrieren, falls noch nicht geschehen. Falls Sie beispielsweise die Stellenbörse der Agentur für Arbeit nutzen, haben Sie bereits einen Account.</p> <p>Link zur Registrierung: https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal/faces/start?_adf.ctrl-state=2oj5w71ua_4&_afz-Loop=16540079324534662</p>

		<p>Link zum Online-Antrag: https://apollo.arbeitsagentur.de/kug/faces/index</p> <p>Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Kalendermonat bei der Arbeitsagentur eingehen, in dem der Arbeitsausfall beginnt. Kurzarbeitergeld wird frühestens von diesem Moment an gewährt.</p> <p>Sie erhalten von der Agentur für Arbeit einen schriftlichen Anerkennungsbescheid des von Ihnen angezeigten Arbeitsausfalls. Leider können wir keine allgemein verbindliche Aussage zur Bearbeitungszeit geben, gehen aber davon aus, dass Sie den Anerkennungsbescheid kurzfristig erhalten werden.</p> <p>Sobald Sie den Anerkennungsbescheid vorliegen haben, können Sie den Antrag auf Kurzarbeitergeld stellen. Diesen finden Sie hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf</p> <p>Die Agentur für Arbeit überweist Ihnen das berechnete Kurzarbeitergeld auf Ihr Geschäftskonto am Ende eines Monats. Sie sind verpflichtet, dieses an Ihre Mitarbeiter entsprechend im Rahmen der Entgeltabrechnung auszus zahlen.</p> <p>In diesem Video finden Sie kompakt alles Wichtige auf einen Blick (Video Teil 2): https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video</p>
6	<p>Wann und in welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?</p>	<p>Als Arbeitgeber zahlen Sie am Ende eines Monats Ihren Mitarbeitern das Arbeitsentgelt für die geleisteten Stunden aus. Sollten keine Arbeitsstunden erbracht werden, zahlen Sie stattdessen das berechnete KUG an den Mitarbeiter aus. Sie erhalten im Nachgang die Zahlung in gleicher Höhe von der Agentur für Arbeit auf Ihrem Geschäftskonto erstattet. Für den Fall, dass Arbeitsleistung erbracht wird (s. Frage 8), zahlen Sie den Mitarbeitern das ansprechende Teilentgelt sowie den Anspruch aus KUG. Der Anspruch aus KUG wird Ihnen im Nachgang erstattet.</p> <p>Bei Arbeitnehmern, die mindestens ein Kind haben, beträgt die Höhe 67% der Netto-Entgeltdifferenz. Bei allen anderen Arbeitnehmern sind es 60%.</p> <p>KUG wird als Ausgleich für den Entgeltanteil gewährt, der durch die Arbeitszeitverkürzung entfällt. Die Höhe und Berechnung des KUG orientiert sich an den Vorschriften zur Berechnung des Arbeitslosengeldes. Das KUG stellt keinen vollständigen Ersatz des ausgefallenen Arbeitsentgelts dar.</p> <p>https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf</p>
7	<p>Welche Möglichkeiten habe ich, wenn noch gewisse Arbeiten im Geschäft anfallen (z.B.</p>	<p>Sie können die Mitarbeiter trotz geschlossenem Geschäft arbeiten lassen und dürfen dies gemäß Ihrem Direktionsrecht aus dem Arbeitsvertrag auch? Das ist kein Problem, solange keine behördlichen Verfügungen entgegenstehen. Sie müssen das geleistete Arbeitsvolumen dann jedoch in Ihrem Antrag auf Kurzarbeitergeld berücksichtigen.</p>

	Lagertätigkeiten oder Onlineshop)?	Sie können z.B. alle Mitarbeiter mit Ausnahme einer einzelnen Abteilung auf Kurzarbeit 0 setzen (d.h. der Mitarbeiter arbeitet nicht und erhält nur Kurzarbeitergeld). Die Mitarbeiter der anderen Abteilung arbeiten vielleicht 30% (z.B. zur Bearbeitung der Onlinebestellungen) und erhalten dann 30% ihres monatlichen Entgelts (durch den Arbeitgeber) und 67% bzw. 60% (je nach persönlicher Voraussetzung, s. Frage 6) der Nettoentgeltdifferenz in Form von Kurzarbeitergeld.
8	Welche Formen der Kurzarbeit gibt es?	<p>Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit. Beispiele</p> <p>Kurzarbeit 0 = Die gesamte Arbeit fällt aus, der Arbeitgeber zahlt kein Entgelt, da keine Leistung erbracht wurde, sondern nur Kurzarbeitergeld.</p> <p>Kurzarbeit 50 = Der Arbeitnehmer wird nur noch zu 50% seiner Soll-Arbeitszeit eingesetzt, da kein höherer Arbeitsvorrat vorhanden ist. Hier zahlt der Arbeitgeber 50% des vertraglichen Entgelts. Der Ausgleich zur Netto-Entgeltdifferenz erfolgt durch KUG.</p> <p>Weitere Abstufungen sind flexibel möglich. Die geleistete Arbeitszeit ist im Antrag für das KUG anzugeben.</p>
9	Wie können wir unterstützen beim Thema Kurzarbeit? Für wen wäre das möglich?	s. Punkt 4.
10	In vielen Mitarbeiterverträgen besteht wohl nicht die Möglichkeit die Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken. Was passiert dann?	Wenn der Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Kurzarbeit nicht vorsieht, müssen Sie mit Ihrem Mitarbeiter eine einzelvertragliche Vereinbarung abschließen. Wir haben Ihnen eine Vorlage vorbereitet (s. Anhang). Siehe hierzu auch Punkt 4.
11	Was passiert mit Aushilfen? Sollen diese gekündigt werden?	<p>Für geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber) wird kein KUG bezahlt. Mini-Jobber haben jedoch die gleichen arbeitsrechtlichen Rechte, wie andere Arbeitnehmer auch. Dies bedeutet, Sie brauchen (sofern Ihr Betrieb in den Anwendungsbereich des KSchG fällt) a) einen Kündigungsgrund und müssten b) eine Sozialauswahl im Betrieb durchführen, um eine rechtswirksame betriebsbedingte Kündigung durchführen zu können. Bitte beachten Sie, dass in diesem Fall natürlich auch Kündigungsfristen einzuhalten wären.</p> <p>Vielleicht können Sie mit dem Mitarbeiter eine Vereinbarung schließen und das Arbeitsverhältnis ruhend stellen (z.B. Sabbatical), um Entgeltfortzahlung zu vermeiden. Das Arbeitsverhältnis wird in diesem Fall nicht beendet, sondern lebt zu einem zu definierenden Zeitpunkt wieder auf.</p> <p>Alternativ können Sie den Mitarbeiter auch bei geschlossener Filiale für andere Arbeitsaufgaben (z.B. Lagerarbeiten, ...) einsetzen (Direktionsrecht vorausgesetzt) oder Sie weisen Urlaub an.</p>

12	Ich habe einen Betriebsrat. Muss ich etwas beachten?	Ja, der Betriebsrat hat in diesem Fall Mitbestimmungsrechte. Bitte gehen Sie zur Vereinbarung einer Betriebsvereinbarung auf ihn zu. Bei Bedarf können wir Sie unterstützen.
13	Soll ich Kurzarbeit rückwirkend zum 01.03. oder zum 01.04. beantragen?	Wir empfehlen, den Monat März durch den Abbau von Überstunden und Urlaubsanspruch zu überbrücken. In diesem Fall zahlen Sie 100% des Entgelts. Ab April würden wir zum Antrag auf Kurzarbeit raten. Hintergrund ist, dass Sie ansonsten bereits im März zwei Abrechnungen durchführen müssten, was zusätzlichen administrativen Aufwand bedeutet. Stattdessen können Sie so die Überstundenkonten reduzieren. Nachteil ist, dass sich Ihre wirtschaftliche Belastung nicht unmittelbar reduziert.
14	Was mache ich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist oder ich bereits einen Aufhebungsvertrag mit dem Mitarbeiter abgeschlossen habe und der Beendigungszeitpunkt in der Zukunft liegt?	In diesem Fall erhalten Sie für den Mitarbeiter kein KUG. Sie sind verpflichtet, bis zum Austrittszeitpunkt das normale Entgelt fortzuführen. Falls Sie den Mitarbeiter aufgrund der Ladenschließung nicht anderweitig einsetzen können, müssen Sie ihn bezahlt freistellen.
15	Was passiert mit befristeten Verträgen bzw. mit Mitarbeitern in der Probezeit?	Diese Arbeitnehmer haben auch Anspruch auf KUG. Es gibt kein Sonderkündigungsrecht. Wenn Sie davon ausgehen, dass Sie diesen Mitarbeiter nach Wiedereröffnung Ihrer Filiale wieder einsetzen möchten (Bedarf und Eignung gegeben), dann können Sie wie im normalen Beschäftigungsverhältnis mit Probezeit und Befristung umgehen (z.B. Probezeit gilt als bestanden, Entfristung eines Arbeitsvertrags).
16	Kann ich anordnen, dass alle Überstunden genommen werden?	Ja
17	Können Minusstunden aufgebaut werden?	Ja, aber es ist zu beachten, dass die Zeitschuld ggfls. durch den Mitarbeiter nicht kompensiert werden kann und Sie keine Leistung erhalten. Auf den Aufbau von Minusstunden als Voraussetzung für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld soll nach den heute beschlossenen Änderungen ganz oder teilweise verzichtet werden können. Ohnehin bestand diese Pflicht zuvor nur, wenn bereits eine entsprechende bindende Grundlage existierte.
18	Kann ich Mitarbeiter in den Urlaub schicken?	Ja, Resturlaub aus dem Jahr 2019 kann grds. angeordnet werden. Für Teile des Jahresanspruchs aus 2020 können Sie mit dem Mitarbeiter eine Art Betriebsruhe, z.B. durch Inanspruchnahme von 5 Tagen vereinbaren. Hierzu gibt es leider keine eindeutige Rechtslage. Der Mitarbeiter muss sich darauf nicht einlassen. Wir empfehlen aber dringend mit den Mitarbeitern hier zu sprechen, um so den März zu überbrücken. Sofern es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat

		gibt, muss eine Betriebsruhe in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
19	Was passiert, wenn Eltern zu Hause bleiben müssen, wenn die Kinder nicht krank sind?	Grundsatz: Der Mitarbeiter sollte Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen. Wenn keine Kapazitäten mehr verfügbar sind, dann kann der AG bezahlt oder unbezahlt freistellen. Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB für wenige Tage.
20	Wer übernimmt die Personalkosten, wenn Mitarbeiter in Quarantäne sind?	Ist der MA durch eine behördliche Anordnung des Gesundheitsamts in Quarantäne, kann sich der Arbeitgeber das zunächst gezahlte Entgelt von der ausstellenden Behörde erstatten lassen. Bitte fragen sie dazu bei ihrem Gesundheitsamt in der Region nach.
21	Was passiert wenn man im Team einen Verdachtsfall hat?	Dann gilt das Prinzip Vorsorge: Bitte fordern sie ihren MA auf, sich beim Arzt telefonisch zu melden, der gibt weitere Anweisungen. Bitte lassen sie sich von ihrem MA darüber informieren.