

## **Rundschreiben R 74/2020**

Mitgliedverbände der VKA

Berlin, den 20. April 2020  
DR

**Corona-Virus-Pandemie:  
Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020 mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion**

### **Unser Rundschreiben R 73/2020 vom 16. April 2020**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben R 73/2020 vom 16. April 2020 hatten wir darüber berichtet, dass die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) am 14. April 2020 abgeschlossen werden konnten und die Geschäftsführerkonferenz der VKA am 15. April 2020 die Freigabe für die Umsetzung dieses Tarifvertrages erteilt hat.

Der TV COVID (dem Rundschreiben R 73/2020 vom 16. April 2020 als Anlage beigelegt) ist mit Wirkung vom 1. April 2020 in Kraft getreten. Er hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Zur Durchführung dieses Tarifvertrages geben wir folgende Hinweise:

#### **Inhaltsverzeichnis:**

<b>1. Präambel</b>	<b>Seite 3</b>
<b>2. Geltungsbereich (§ 1)</b>	<b>Seite 3</b>
a) Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses	Seite 3
b) Ordentliche Mitgliedschaft bei einem Mitgliedverband der VKA	Seite 4
c) Persönliche Ausnahmetatbestände (§ 1 Abs. 2)	Seite 4
d) Vorrang bestehender Regelungen (§ 1 Abs. 3)	Seite 8
e) Sonderregelung Flughäfen (§ 1 Abs. 4)	Seite 9
<b>3. Voraussetzungen der Kurzarbeit (§ 2)</b>	<b>Seite 10</b>

a)	Anordnung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 1)	Seite 10
b)	Verständigung mit dem Betriebs- oder Personalrat bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 2)	Seite 13
c)	Ankündigung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 3)	Seite 15
<b>4.</b>	<b>Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit (§ 3)</b>	<b>Seite 16</b>
a)	Betrieblicher Anwendungsbereich (§ 3 Sätze 1 und 2)	Seite 16
b)	Zeitlicher Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit (§ 3 Sätze 3 und 4)	Seite 18
<b>5.</b>	<b>Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebs- oder Personalrats (§ 4)</b>	<b>Seite 18</b>
a)	Anzeige bei der Agentur für Arbeit (§ 4 Abs. 1)	Seite 18
b)	Information des Betriebs- oder Personalrats (§ 4 Abs. 2)	Seite 19
<b>6.</b>	<b>Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (§ 5)Seite 19</b>	
a)	Ermittlung des Aufstockungsbetrages (§ 5 Abs. 1)	Seite 19
b)	Nicht gekürzte jährliche Entgelte (§ 5 Abs. 2)	Seite 23
c)	Betriebliche Altersversorgung (§ 5 Abs. 3)	Seite 23
d)	Gesonderte Ausweisung bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (§ 5 Abs. 4)	Seite 23
e)	Keine Berücksichtigung des Aufstockungsbetrages bei tariflichen Leistungen, die an ein monatliches Entgelt anknüpfen (§ 5 Abs. 5)	Seite 23
<b>7.</b>	<b>Zahlung des Kurzarbeitergeldes (§ 6)</b>	<b>Seite 24</b>
a)	Auszahlung des Kurzarbeitergeldes (§ 6 Abs. 1)	Seite 24
b)	Folgen bei Verweigerung der Auszahlung von Kurzarbeitergeld (§ 6 Abs. 2)	Seite 24
<b>8.</b>	<b>Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung (§ 7)</b>	<b>Seite 24</b>
a)	Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen (§ 7 Abs. 1)	Seite 24
b)	Wiedereinstellung von Beschäftigten (§ 7 Abs. 2)	Seite 24
<b>9.</b>	<b>Überstunden / Mehrarbeit (§ 8)</b>	<b>Seite 25</b>
<b>10.</b>	<b>Urlaub / Arbeitszeitkonten (§ 9)</b>	<b>Seite 25</b>
a)	Urlaub (§ 9 Abs. 1)	Seite 25
b)	Arbeitszeitkonten (§ 9 Abs. 2)	Seite 26
c)	Altersteilzeit (§ 9 Abs. 3)	Seite 27
<b>11.</b>	<b>Veränderung der Kurzarbeit (§ 10)</b>	<b>Seite 28</b>
<b>12.</b>	<b>Besondere Bestimmungen (§ 11)</b>	<b>Seite 28</b>

## 1. Präambel

Die Präambel des Tarifvertrages hat keine eigenständige Regelungswirkung. Sie gibt Aufschluss über die Motivlage der Tarifvertragsparteien, die zum Abschluss dieses Tarifvertrages geführt hat. Sie kann als solche bei der Auslegung der Regelungen dieses Tarifvertrages ergänzend mit herangezogen werden.

Die Tarifvertragsparteien betonen in der Präambel den gemeinsamen Willen durch diesen Tarifvertrag während der Corona-Pandemie die finanzielle Existenz der Beschäftigten zu sichern und wirtschaftlichen Schaden von den kommunalen Einrichtungen und Betrieben abzuhalten. Damit soll in der sich aus der Corona-Pandemie entstandenen Krisensituation den wechselseitigen Anforderungen Rechnung getragen und eine bessere Ausgangssituation für den Zeitraum nach der Überwindung der Krise geschaffen werden.

## 2. Geltungsbereich (§ 1)

Von diesem Tarifvertrag werden diejenigen Beschäftigten erfasst, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem kommunalen Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, sofern diese Beschäftigten von einem Tarifvertrag, der bei dem kommunalen Arbeitgeber Anwendung findet, erfasst sind und keiner der Ausnahmetatbestände der Absätze 2 bis 4 vorliegt.

### a) Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses

Die Beschäftigten müssen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Ist bereits eine (ordentliche oder außerordentliche) Beendigungskündigung ausgesprochen worden, erfüllen diese Beschäftigten nicht die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III für den Erhalt von Kurzarbeitergeld (KUG). Auf diese Beschäftigten findet dieser Tarifvertrag daher keine Anwendung. Dabei ist unerheblich, ob der Ausspruch der Beendigungskündigung durch den Arbeitgeber oder die / den Beschäftigten erfolgt ist. Es ist jedoch stets erforderlich, dass die Kündigung formwirksam ist und das Schriftformerfordernis nach § 623 BGB eingehalten wurde. Da es hier maßgeblich auf den Ausspruch der Beendigungskündigung und nicht auf die tatsächliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ankommt, ist der Ablauf der Kündigungsfrist sowie die tatsächliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses unbeachtlich.

Der Ausspruch einer Änderungskündigung allein führt noch nicht dazu, dass der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gegeben ist. Erst wenn die / der Beschäftigte das Angebot ablehnt, das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortzusetzen, wird aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung und dieser Tarifvertrag findet damit keine Anwendung. Hat die / der Beschäftigte gegen die Kündigung fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben, ist die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages solange schwebend wirksam, bis über die Kündigungsschutzklage rechtskräftig entschieden ist. Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben oder verständigen sich die Parteien darauf, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, findet dieser Tarifvertrag Anwendung; andernfalls ist die / der Beschäftigte vom Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung an vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen.

Wird die Kündigung erst während der Dauer der Kurzarbeit ausgesprochen, sei es, dass der Arbeitgeber aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen kündigt oder der Arbeitnehmer die Kündigung ausspricht, so findet dieser Tarifvertrag erst ab dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung keine Anwendung mehr. Für den zurückliegenden Zeitraum findet der Tarifvertrag Anwendung. Eine korrigierende Abrechnung für den zurückliegenden Zeitraum ist nicht vorzunehmen.

Wird nach Einführung der Kurzarbeit eine Änderungskündigung ausgesprochen oder erhebt die / der Beschäftigte gegen die nach Einführung der Kurzarbeit ausgesprochene Kündigung Kündigungsschutzklage gelten die vorgenannten Ausführungen entsprechend. Daraus ergibt sich, dass eine Rückabwicklung allenfalls für den Zeitraum bis zum Ausspruch der Kündigung, nicht aber auf den Zeitpunkt bis zum Beginn der Kurzarbeit, zu erfolgen hat.

b) Ordentliche Mitgliedschaft bei einem Mitgliedverband der VKA

Der kommunale Arbeitgeber, bei dem die / der Beschäftigte tätig ist, muss ordentliches Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA sein und die / der Beschäftigte muss von einem Tarifvertrag erfasst sein, der bei diesem kommunalen Arbeitgeber Anwendung findet.

Die Mitgliedschaft des kommunalen Arbeitgebers bei einem Mitgliedverband der VKA muss beinhalten, dass das Tarifrecht der VKA bei diesem kommunalen Arbeitgeber unmittelbar Anwendung findet (ordentliche Mitgliedschaft). Es darf nicht nur eine Gast- bzw. OT-Mitgliedschaft vorliegen, bei der die Anwendung des VKA-Tarifrechts gänzlich ausgeschlossen oder ggf. im Wege eines sogenannten „Haustarifvertrags“ lediglich die Anwendung einzelner Teile oder einzelner Regelungen des VKA-Tarifrechts vereinbart wurde, das VKA-Tarifrecht im Übrigen aber abbedungen wurde. Es ist demgegenüber aber unbeachtlich, wenn neben dem VKA-Tarifrecht tarifvertragliche Regelungen durch einen kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) auf der Landesebene oder der betrieblichen Ebene vereinbart worden sind. Dies ist insbesondere im Nahverkehrsbereich der Fall, für den keine generellen Regelungen durch VKA-Tarifrecht auf der Bundesebene getroffen worden sind. Auch eine Vereinbarung, dass bestimmte Teile des VKA-Tarifrechts Anwendung finden sollen (z.B. „Ankopplung“ an die Entgeltregelungen des TVöD), hindert die Geltung dieses Tarifvertrages nicht, sofern nicht die Geltung des VKA-Tarifrechts, soweit dessen Anwendungsbereich reicht, im Übrigen ausgeschlossen ist.

c) Persönliche Ausnahmetatbestände (§ 1 Abs. 2)

Es sind folgende Ausnahmetatbestände vereinbart worden, die ihren Grund in Umständen haben, welche die jeweilige Person betreffen:

- *Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,*

Da dieser Tarifvertrag nur Beschäftigte erfasst, sind Auszubildende, Schüler, Dual Studierende und Praktikanten vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen. Dies liegt darin begründet, dass diese Personen nicht die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III für den Erhalt von KUG erfüllen.

- *Ausbildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen oder Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Ausbildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,*

Ausbildende sind nur insoweit vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen, wenn

- Ihnen entweder zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung bzw. Betreuung ausdrücklich vom Arbeitgeber übertragen sind oder
- sie durch den Arbeitgeber ausdrücklich gegenüber Dritten als Ausbildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind.

Darüber hinaus muss eine Prognose getroffen werden, ob zu erwarten ist, dass sich während des Kurzarbeitszeitraumes der zeitliche Umfang der Ausbildungs- bzw. Betreuungstätigkeit nicht verringert.

Bei der ersten Alternative der ersten Voraussetzung, dass zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung bzw. Betreuung übertragen sind, ist die gesamte, nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit der / des Beschäftigten maßgeblich. Es kommt mithin auf die seitens des Arbeitgebers übertragene Tätigkeit an. Insoweit sind die Regelungen nach § 12 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 Abs. 1 TV-V entsprechend heranzuziehen.

Auch hierbei ist es erforderlich, die der / dem Beschäftigten übertragene Tätigkeit in einzelne Arbeitsvorgänge zu untergliedern. Jeder Arbeitsvorgang ist jeweils für sich genommen danach zu bewerten, ob die genannten Anforderungen erfüllt sind. Hinsichtlich der Bildung und Bewertung von Arbeitsvorgängen verweisen wir auf unser Rundschreiben R 74/2017 vom 5. April 2017 (siehe Punkt I.2 – Arbeitsvorgang).

Bei der zweiten Alternative der ersten Voraussetzung, der ausdrücklichen Benennung durch den Arbeitgeber gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende, kommt es entscheidend darauf an, dass eine solche Benennung erfolgt und dokumentiert ist bzw. von Dritter Seite bestätigt wird. Die Benennung muss vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, mithin vor dem 1. April 2020, erfolgt sein. Dies ergibt sich daraus, dass die Benennung im Tarifvertrag bereits vorausgesetzt wird (wörtlich: „benannt sind“). Es wird sich in der Regel um eine Benennung gegenüber der Schule bzw. Hochschule oder einer sonstigen Institution handeln, die den theoretischen Teil der Ausbildung bzw. des Studiums durchführt oder bei der die Bildungsmaßnahme durchgeführt wird, für die ein Praktikum zu absolvieren ist.

Für die Herausnahme aus dem Geltungsbereich ist zusätzlich dazu, dass die Voraussetzungen einer der beiden vorgenannten Alternativen erfüllt sind, erforderlich, dass sich der zeitliche Umfang der Ausbildungs- bzw. Betreuungstätigkeit während des Kurzarbeitszeitraumes nicht verringert. Da dies bei Einführung der Kurzarbeit noch nicht tatsächlich festgestellt werden kann, ist insoweit eine Prognose vorzunehmen. Für diese Prognose ist ein maßgebliches Indiz, ob es aufgrund des Arbeitsausfalles, auf dem die Einführung der Kurzarbeit beruht, Verringerungen im zeitlichen Umfang der Ausbildungs- bzw. Betreuungstätigkeit gegeben hat. Ist dies der Fall, so ist anzunehmen, dass die entsprechenden Verringerungen des Ausbildungs- und Betreuungsumfanges auch während des Kurzarbeitszeitraumes vorliegen wird. Es können aber auch andere Faktoren für die Prognoseentscheidung maßgeblich sein. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn absehbar ist, dass die / der Auszubildende bzw. die Praktikantin / der Praktikant für einen begrenzten Zeitraum anderweitigen Tätigkeiten nachgehen wird, was, aufgrund der Schließung der Schulen bzw. Hochschulen oft der Fall ist.

- *Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,*

Für die Ausnahme aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages kommt es entscheidend darauf an, dass das Arbeitsverhältnis während der Dauer der Kurzarbeit tatsächlich beendet wird. Im Gegensatz zur Beendigungskündigung, bei der bereits deren Ausspruch dazu führt, dass dieser Tarifvertrag keine Anwendung findet, ist dies bei einem Aufhebungsvertrag erst dann der Fall, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund dieses Aufhebungsvertrages tatsächlich aufgelöst worden ist.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss zu einem Zeitpunkt stattfinden, zu dem sich diese / dieser Beschäftigte in Kurzarbeit befindet. Ist das Beschäftigungsverhältnis bereits vor Einführung der Kurzarbeit aufgelöst worden, findet dieser Tarifvertrag auf diese Beschäftigte / diesen Beschäftigten bereits deshalb keine Anwendung, da diese / dieser Beschäftigte dann bereits nach § 1 Abs. 1 nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber steht, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist.

Ist bereits vor Einführung der Kurzarbeit ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes tatsächlich aufgelöst wird. Anders als bei der Kündigung, bei der bereits deren Ausspruch dazu führt, dass der Tarifvertrag keine Anwendung findet, soweit diese nicht mit den Mitteln der Kündigungsschutzklage angegriffen wird, ist bei einem Aufhebungsvertrag noch erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis dadurch auch tatsächlich während des Kurzarbeitszeitraumes aufgelöst worden ist. Diejenigen Beschäftigten mit denen bereits vor Einführung der Kurzarbeit ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, sollten aber von der Kurzarbeit ausgenommen werden, damit es später nicht zu Rückabwicklungen kommt, wenn das Beschäftigungsverhältnis dann tatsächlich beendet worden ist.

Anders ist die Situation dann, wenn während des Kurzarbeitszeitraumes ein Aufhebungsvertrag mit einer / einem Beschäftigten abgeschlossen wird, die / der zur Kurzarbeit herangezogen worden ist. Hier findet der Tarifvertrag bis zur tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anwendung, so dass keine Rückabwicklungen erfolgen müssen. Es empfiehlt sich jedoch auch in diesem Fall, die Beschäftigten ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages von der Kurzarbeit auszunehmen.

Auf Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag während des Kurzarbeitszeitraums nicht verlängert wird, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung. Auch hier muss jedoch das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich beendet werden. Treffen die Parteien während der Dauer der Kurzarbeit die Vereinbarung, das Beschäftigungsverhältnis über das Befristungsende hinaus fortzusetzen, findet der Tarifvertrag Anwendung und die / der Beschäftigte kann zur Kurzarbeit herangezogen werden.

Die Arbeitgeber sollten die Beschäftigten im Falle der Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses aber so rechtzeitig davon in Kenntnis setzen, dass die Beschäftigten ihrer Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 SGB III nachkommen können. Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III sollen Arbeitgeber die Beschäftigten vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses insbesondere frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III bei der Agentur für Arbeit informieren. Die Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III soll spätestens drei Monate vor dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Liegt ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis vor, sollte der Hinweis mit der schriftlichen Unterrichtung der / des Beschäftigten über den Zeitpunkt der Zweckerreichung nach § 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verbunden werden.

- *schwängere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,*

Der Grund für die Ausnahme aus dem Geltungsbereich liegt hier darin, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld in der Regel Auswirkungen auf das Elterngeld nach § 2 Bundeselterngeldgesetz (BEEG) hat. Für die Ermittlung des Einkommens aus nicht-selbstständiger Erwerbstätigkeit sind nach § 2b Abs. 1 Satz 1 BEEG grundsätzlich

die letzten zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes zur Bestimmung des Elterngeldes nach § 2c BEEG maßgeblich. Da sich die Kurzarbeit zu meist mindernd auf die Höhe des Elterngeldes auswirkt, sind diese Beschäftigten vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen.

Die / Der Beschäftigte hat hierfür dem Arbeitgeber die maßgeblichen Fakten mitzuteilen, aus denen sich der bevorstehende Anspruch auf den Erhalt von Elterngeld ergibt. Sofern im Nachhinein Umstände auftreten, aus denen sich ergibt, dass kein Anspruch auf Elterngeld mehr erworben werden kann, so sind auch diese dem Arbeitgeber mitzuteilen.

In Anbetracht, dass der Tarifvertrag eine Laufzeit von unter zwölf Monaten hat (bis zum 31. Dezember 2020), führt eine ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrages erfolgte Mitteilung darüber, dass die Voraussetzungen dafür vorliegen, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes nach § 2 BEEG fällt, stets dazu, dass dieser Tarifvertrag auf diese Beschäftigte / diesen Beschäftigten keine Anwendung findet. Die / Der Beschäftigte hat jedoch im Rahmen der Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis die Verpflichtung, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden. Sie / Er ist daher verpflichtet, den Arbeitgeber ab Kenntniserlangung unverzüglich über die Tatsachen zu informieren, die dazu führen, dass diese / dieser Beschäftigte vom Geltungsbereich ausgenommen ist. Kommt die / der Beschäftigte dieser Verpflichtung nicht nach und hat sie / er die verspätete Mitteilung zu vertreten, kann der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Mehrkosten gegenüber der / dem Beschäftigten im Wege des Schadensersatzes geltend machen.

- *geringfügig Beschäftigte,*

Geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV) erfüllen nicht die persönlichen Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III, da es sich nicht um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

- *Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.*

Beschäftigte, in Altersteilzeit im Blockmodell, die sich während des Zeitraums der Kurzarbeit in der Freistellungsphase befinden, sind ebenfalls vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen. Dies liegt darin begründet, dass in der Freistellungsphase die Arbeitspflichten suspendiert sind. Treten Beschäftigte erst während des Zeitraums der Kurzarbeit in die Freistellungsphase, so sind sie erst ab diesem Zeitpunkt von diesem Tarifvertrag ausgenommen.

- d) Vorrang bestehender Regelungen (§ 1 Abs. 3)

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung, soweit auf der betrieblichen Ebene vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits eine Vereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen worden ist und den Beschäftigten während der Kurzarbeit aufgrund dieser Vereinbarung unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes mindestens ein Nettoentgelt in Höhe von 80 Prozent ihres bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts gezahlt wird. Entscheidend ist, dass die unter diese betriebliche Vereinbarung fallenden Beschäftigten in dem Kurzarbeitszeitraum mindestens 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts erhalten. Ob und in welcher Weise in dieser betrieblichen Vereinbarung eine Aufstockung geregelt ist, ist unbeachtlich. Wesentlich ist, dass ein Entgeltniveau in Höhe von 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts erreicht wird.

Soweit die Vereinbarung auf betrieblicher Ebene nicht dazu führt, dass ein Entgeltniveau in Höhe von 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts erreicht wird, findet dieser Tarifvertrag Anwendung. Die Anwendung dieses Tarifvertrages erfolgt allerdings mit der Maßgabe, dass abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 nur eine Aufstockung auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts gesichert wird. Dies gilt solange, wie nach der betrieblichen Vereinbarung ein geringeres Nettoentgelt als mindestens 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts erreicht wird. Sieht die betriebliche Vereinbarung vor, dass zu einem späteren Zeitpunkt nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein höheres Nettoentgelt als 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts zu zahlen ist, ist abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 dieses Nettoentgelt zu zahlen.

Die Anwendung dieses Tarifvertrages mit den vorgenannten Maßgaben ist auf die Dauer seiner Laufzeit, mithin bis zum 31. Dezember 2020 begrenzt. Hat die betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit eine längere Laufzeit, die über den 31. Dezember 2020 hinausgeht, findet diese betriebliche Vereinbarung ab dem 1. Januar 2021 wieder vollumfänglich Anwendung. Dieser Tarifvertrag findet dann keine Anwendung mehr. Daher erfolgt dann auch keine Aufstockung mehr auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.

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. Dies ergibt sich aus § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Für diesen Fall enthält dieser Tarifvertrag auch keine Öffnungsklausel im Sinne des § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG.

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. Bei der Anwendung des Günstigkeitsprinzips ist jedoch zu beachten, dass es für den Vergleich, ob Regelungen im Vergleich zum Tarifvertrag günstiger sind, auf die Bildung von Sachgruppen ankommt.

e) Sonderregelung Flughäfen (§ 1 Abs. 4)

Für den Bereich der Verkehrsflughäfen sowie für andere von § 1 Abs. 1 erfasste Unternehmen in der Luftverkehrsbranche gilt dieser Tarifvertrag abweichend von § 1 Abs. 3 auch dann nicht, wenn eine betriebliche Vereinbarung nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geschlossen wird, soweit der Abschluss dieser betrieblichen Vereinbarung spätestens bis 15. Mai 2020 erfolgt ist oder erfolgt. Die Verlängerung einer bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits bestehenden betrieblichen Vereinbarung ist demgegenüber auch über den 15. Mai 2020 hinaus möglich.

Soweit eine solche betriebliche Vereinbarung im Flughafenbereich dazu führt, dass mindestens ein Nettoentgelt in Höhe von 80 Prozent des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts der Beschäftigten gesichert wird, gilt diese betriebliche Vereinbarung unverändert fort. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung.

Führt eine solche betriebliche Vereinbarung im Flughafenbereich nicht dazu, dass mindestens ein Nettoentgelt in Höhe von 80 Prozent des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts der Beschäftigten gesichert wird, gilt diese betriebliche Vereinbarung mit der Maßgabe fort, dass den Beschäftigten ab dem 16. Mai 2020 während der Kurzarbeit, unter Einbeziehung des Kurzarbeitergeldes, ein nach § 5 dieses Tarifvertrages auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufgestocktes Nettoentgelt zu zahlen ist. Die übrigen Regelungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung. Die betriebliche Vereinbarung gilt im Übrigen unverändert fort.

Können sich die Betriebsparteien bis zum 15. Mai 2020 nicht auf eine betriebliche Vereinbarung verständigen oder erfolgt keine Verständigung dahingehend, dass (ggf. auch nach dem 15. Mai 2020) eine bestehende betriebliche Vereinbarung verlängert wird, sind unverzüglich die Tarifvertragsparteien auf der Landesebene einzubeziehen, die in einem Mediationsprozess begleitend und unterstützend darauf hinwirken sollen, dass ein entsprechender Abschluss auf der betrieblichen Ebene erzielt wird. Dabei besteht die Verpflichtung, sich an den Regelungen anderer Flughafen- und Luftverkehrsunternehmen zur Kurzarbeit zu orientieren und dementsprechende Regelungen zu vereinbaren.

Soweit es dennoch zu keinen entsprechenden Abschlüssen auf der betrieblichen Ebene kommt, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 nur eine Aufstockung auf 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts zu erfolgen hat.

### 3. Voraussetzungen der Kurzarbeit (§ 2)

#### a) Anordnung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 1)

Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 Satz 1 dazu berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung vorliegen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit sind folgende:

Nach § 95 SGB III haben Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen sowie persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist. Die Einzelheiten dazu werden in den §§ 96 bis 99 SGB III geregelt.

#### - Erheblicher Arbeitsausfall, § 96 SGB III

Von einem erheblichen Arbeitsausfall nach § 96 SGB III ist auszugehen, wenn ein unabwendbares Ereignis (z.B. wegen der Corona-Virus-Pandemie veranlasste Maßnahmen im Sinne von § 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III) oder wirtschaftliche Ursachen (z.B. Auftragsmangel infolge der Corona-Virus-Pandemie) zu dem Arbeitsausfall geführt haben und dies zu Einbußen bei den Einnahmen (z.B. Einnahmeausfall wegen Einstellung des Ticketverkaufs in Museen) geführt hat.

Nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit, über die wir mit Rundschreiben R 62/2020 vom 31. März 2020 informiert haben, hängt eine Zahlung von Kurzarbeitergeld von der Ursache für den erheblichen Arbeitsausfall und der Art der Betriebstätigkeit ab. Sofern die kommunalen Einrichtungen und Betriebe auf das Erzielen eines Gewinnes ausgerichtet sind, weil sie z. B. etwas verkaufen oder eine kostenpflichtige Dienstleistung anbieten, kann ein erheblicher **Arbeitsausfall wirtschaftlich begründet** sein. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn während der Corona-Krise aufgrund von Reduzierungen von Öffnungszeiten in einem Museum weniger Eintrittskarten nachgefragt werden. In diesem Fall ist nach damaliger Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit die Gewährung von Kurzarbeit möglich, wenn die übrigen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt werden.

Kommunale Behörden sind zwar nicht wirtschaftlich tätig, auch dann nicht, wenn sie Dienstleistungen gegen Gebühr anbieten. Allerdings ist auch in diesen Fällen von einem erheblichen Arbeitsausfall auszugehen, wenn dieser auf einem **unabwendbaren Ereignis** beruht. Dies kann der Fall sein, wenn ein Arbeitsausfall durch eine behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahme verursacht worden ist (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III). In diesem Fall können auch kommunale Einrichtungen und Betriebe, wie z. B. Theater, Museen, Schwimmbäder, Musik- und Volkshochschulen dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten. Das Merkblatt 8a „Kurzarbeitergeld“ der Bundesagentur für Arbeit nennt in diesem Zusammenhang ausdrücklich „behördliche Anordnungen aufgrund des Coronavirus“. Eine weitere Möglichkeit für die Bejahung eines unabwendbaren Ereignisses könnte vorliegen, wenn im Bereich der öffentlichen Verwaltung/Kommunen/Kammern Mitarbeiter eines Betriebes wegen des Verdachts einer Corona-Virusinfektion unter Quarantäne gestellt und der Dienstbetrieb deshalb nicht aufrechterhalten werden kann (so jedenfalls die Aussage der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit vom 26. März 2020).

Da stets eine individuelle Prüfung der Anzeige auf Gewährung von Kurzarbeitergeld erfolgt, empfiehlt die Bundesagentur für Arbeit, im Vorfeld mit den Kolleginnen und Kollegen des gemeinsamen Arbeitgeberservice wegen einer Beratung zum Kurzarbeitergeld Kontakt aufzunehmen, zumal die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, durch die Agentur für Arbeit vor Ort getroffen wird.

Zu der in § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III festgelegten Voraussetzung des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld hat die Bundesregierung in § 1 der Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) festgelegt, dass der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf 10 Prozent festgesetzt ist. Danach ist ein Arbeitsausfall – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Dabei haben auch die Beschäftigten Anspruch auf Kug, deren persönlicher Entgeltausfall 10 Prozent oder weniger des monatlichen Bruttoentgelts beträgt, soweit das Zehnprozenterfordernis erfüllt wird (Merkblatt 8a „Kurzarbeitergeld“ der Bundesagentur für Arbeit).

Bei der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer/-innen sind Arbeitnehmer/-innen, die nicht der Beitragspflicht zur Bundesagentur für Arbeit unterliegen, ferner arbeitsunfähig erkrankte, beurlaubte und innerhalb des Anspruchszeitraumes ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen mitzuzählen. Teilzeitbeschäftigte sind voll, d. h. mit der jeweiligen Kopfzahl und nicht zeiträtierlich wie bei sog. „Vollzeitäquivalenten“ zu berücksichtigen.

Nicht mitzuzählen sind Auszubildende sowie Arbeitnehmer/-innen, die sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Vollzeitmaßnahmen) mit Bezug von Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld befinden. Darüber hinaus sind Beschäftigte nicht als beschäftigte Arbeitnehmer zu zählen, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Grundwehr- oder Zivildienstleistende). Heimarbeiter zählen ebenfalls nicht zu den tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne der Vorschriften über das Kug.

Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar und vorübergehend sein. Um die Unvermeidbarkeit gemäß § 96 Abs. 4 Satz 1 sicherzustellen, hat der Betrieb gemäß der Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III der Bundesagentur für Arbeit vom 20. Dezember 2018 vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Kraft Stehende zu unternehmen, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben. Unterlässt er dies, so entfällt die Gewährung von Kurzarbeitergeld (vgl. BSG vom 21. Februar 1991 – 7 Rar 20/90). Ein Arbeitsausfall ist nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nummer 2 SGB III vermeidbar, wenn er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 BUrlG).

Die Arbeitsagenturen haben laut Ziffer 2.7.2 der o.g. Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) vom 20. Dezember 2018 in Fällen, in denen die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt wird oder noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr bestehen, den Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Auch das aktuelle Formular der Bundesagentur für Arbeit „Anzeige über Arbeitsausfall“ enthält den Passus „Ich habe überprüft, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren / ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind.“ In diesem Zusammenhang wird auf die Aussage des BMAS („Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung“ vom 2. April 2020) hingewiesen, dass die Bundesagentur für Arbeit aufgrund der COVID-19-Pandemie bis zum 31. Dezember 2020 darauf verzichtet, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr. Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind

diese wie oben dargelegt grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen.

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls sind auch zulässig einzubringende Urlaubsansprüche heranzuziehen, die Arbeitnehmer ansonsten in Guthaben auf Lebensarbeitszeitkonten umgewandelt hätten. Auch hierbei ist zu beachten, dass durch die Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) festgelegt ist, dass dies nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden gilt (siehe die nachfolgenden Ausführungen unter Punkt 10 Buchst. b).

- Betriebliche Voraussetzungen, § 97 SGB III

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung, also eine organisatorische Untereinheit. Hierzu wird auf die nachfolgenden Ausführungen unter Punkt 4 Buchst. a verwiesen.

- Persönliche Voraussetzungen, § 98 SGB III

Die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III sind gegeben, wenn die versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt oder eine versicherungspflichtige Beschäftigung entweder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an eine Ausbildung aufgenommen wird. Hierzu wird auf die vorstehenden Ausführungen unter Punkt 2 Buchst. a verwiesen.

- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Agentur für Arbeit, § 99 SGB III

Schließlich ist der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. In diesem Antrag sind die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen und glaubhaft zu machen. Die Bundesagentur weist zur Gewährleistung einer unverzüglichen Bearbeitung der Anzeige über Arbeitsausfall darauf hin, dass die Gründe für die geplante Kurzarbeit

- Ursachen des Arbeitsausfalls;
- Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen,
- Angaben zu Produkten/Dienstleistungen;
- Hauptauftraggeber bzw. -nehmer und
- Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

dargelegt werden müssen.

Der in § 99 Abs. 1 SGB III vorgesehene Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung beizufügen. § 2 Abs. 1 Satz 2 verweist auf die sich aus § 99 SGB III ergebende Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats; ein gesondertes Recht des Betriebs- oder Personalrats wird dadurch nicht eingeführt. Sofern ein Betriebs- oder Personalrat besteht, ist dessen Stellungnahme vorgeschrieben. Sie dient der Wahrnehmung der Rechte der Betriebsvertretung und der Interessen der selbst nicht anzeigeberechtigten Arbeitnehmer und zugleich der Aufklärung der betrieblichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes. Nach den o.g. Fachlichen Weisungen kann eine fehlende Stellungnahme der Betriebsvertretung in der Anzeige nachgeholt werden. Das Fehlen einer solchen Stellungnahme und damit die Nichtbeachtung des § 99 Abs. 1 Satz 3 macht die Anzeige des Arbeitgebers nicht unwirksam (BSG, Urteil vom 30.05.1978 – 7/12 RAr 100/76). Auf die Stellungnahme der Betriebsvertretung kann jedoch nicht völlig verzichtet werden. Inhaltlich

bezieht sich die Stellungnahme der Betriebsvertretung ebenfalls auf die Voraussetzungen nach §§ 96, 97 SGB III. In ihr ist insbesondere die Frage zu beantworten, ob Kurzarbeit im Betrieb arbeitsrechtlich wirksam eingeführt worden ist.

Für den Fall, dass die Stellungnahmen von Arbeitgeber und Betriebsvertretung divergieren, hat die Bundesagentur im Rahmen ihrer Pflicht zur Amtsermittlung alle notwendigen Erhebungen zu treffen, um die Streitigkeit aufzuklären.

Der – von der Anzeige des Arbeitsausfalls unabhängige – „Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezüher von Kug – Leistungsantrag“ ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen (siehe hierzu die nachfolgenden Ausführungen unter Punkt 5 Buchst. a)

b) Verständigung mit dem Betriebs- oder Personalrat bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 2)

- TV COVID als Grundlage zur Einführung der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig aus seinem Direktionsrecht aus § 106 GewO heraus einführen. Hierzu bedarf es vielmehr einer kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung. Als kollektivrechtliche Grundlage für die Anordnung und Ausgestaltung von Kurzarbeit kommen grundsätzlich Tarifverträge und, sofern die für Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene notwendigen gesetzlichen Grundlagen vorliegen, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen in Betracht. Durch den TV COVID wird eine solche kollektivrechtliche Möglichkeit zur Anordnung und Ausgestaltung von Kurzarbeit geschaffen. Das BAG entschied in seiner Entscheidung vom 27. Januar 1994, dass die damalige Regelung in § 15 Abs. 5 BAT-O, der die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ermöglichen sollte, ohne jegliche Regelungen über Voraussetzungen, Umfang und Höchstdauer dieser Maßnahme zu treffen, unwirksam ist (vgl. BAG vom 27. Januar 1994 - 6 AZR 541/93 -). Den Tarifvertragsparteien des TV COVID war es auch vor diesem Hintergrund wichtig, durch den TV COVID eine tragfähige kollektivrechtliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit zu schaffen. Im Gegensatz zu der Regelung in § 15 Abs. 5 BAT-O enthält der TV COVID umfangreiche und detaillierte Regelungen, die auch über die in der o.g. BAG-Entscheidung genannten Regelungen von Voraussetzungen, Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit hinausgehen. So trifft der TV COVID auch Bestimmungen zur Ankündigungsfrist, zur Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit und der damit zusammenhängenden Informationen des Betriebs- oder Personalrats, zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und zur Wiedereinstellung, zu Überstunden und Mehrarbeit, zum Umgang mit Urlaub und Arbeitszeitkonten sowie mit erheblicher Detaillierung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und zum Zahlungszeitpunkt des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrags. All diese Regelungen, die im Übrigen in ihrem Umfang deutlich über alle hier bekannten empfohlenen arbeitsvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit hinausgehen, sorgen für einen angemessenen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten.

- Beteiligungsrechte von Betriebs- oder Personalrat

Gleichwohl werden durch den Tarifvertrag Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte von Betriebs- oder Personalräten nicht berührt. Dies betrifft sowohl die Beteiligung der Betriebs- oder Personalräte im Rahmen der Anzeige des Arbeitsausfalls als auch Beteiligungsrechte bei der Ausgestaltung der Kurzarbeit, sofern hierzu keine abschließenden Regelungen im Tarifvertrag enthalten sind. Durch die Formulierung der Sätze 1 und 2 in Absatz 2, die auf die Verständigung im Rahmen der Mitbestim-

mungsrechte des Betriebsrats bzw. im Zuständigkeitsbereich der Personalräte abstellt, soll deutlich gemacht werden, dass durch den Tarifvertrag keine neuen Rechte dieser Gremien eingeführt oder bestehende Rechte erweitert werden. Dies ist vor allem im Anwendungsbereich derjenigen Landespersonalvertretungsgesetze erforderlich, die eine tarifvertragliche Einführung von Beteiligungsrechten ausdrücklich ausschließen.

Durch den Tarifvertrag werden aber auch keine bereits existierenden gesetzlichen Rechte von Betriebs- oder Personalräten zur Ausgestaltung einzelner Aspekte der Kurzarbeit ausgeschlossen. So bleibt zum Beispiel das Recht der Betriebsräte aus § 87 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG ebenso unberührt wie die Rechte von Personalräten gemäß der jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze (z. B. zur Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen oder zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage). Im Geltungsbereich des BetrVG unterliegt der Umfang und die Dauer der Kurzarbeit auf Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates. Zum Umfang und der Dauer der einzuführenden Kurzarbeit sowie zur Frage der betroffenen Betriebsteile sollte daher vor der Ankündigung der Kurzarbeit eine Einigung mit dem Betriebsrat herbeigeführt werden.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der einzelnen Rechte des Betriebs- oder Personalrats kann aus Gründen der Übersichtlichkeit hier nicht erfolgen, zumal die Regelungen der einzelnen Landespersonalvertretungsgesetze jeweils eigenständige Regelungen vorsehen.

Die Mitbestimmung bzw. Beteiligung von Betriebs- oder Personalräten hinsichtlich der näheren Ausgestaltung der Kurzarbeit ist eröffnet, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Daher stehen die in dem Tarifvertrag getroffenen inhaltlich abschließenden Regelungen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen. Durch die Regelung in Absatz 2 Satz 3 wird auch durch den TV COVID selbst die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages nochmals verdeutlicht.

#### - Einrichtungen ohne Betriebs- oder Personalrat

Für Einrichtungen ohne Betriebs- oder Personalrat gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass der TV COVID die erforderliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit darstellt. Eine gerichtliche Überprüfung des TV COVID ist naturgemäß noch nicht erfolgt, so dass an dieser Stelle ein gewisses Rechtsrisiko besteht. Es erfolgt daher vorsorglich der Hinweis, dass die Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber auch durch entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung mit den Beschäftigten erfolgen kann. Die o.g. Fachlichen Weisungen führen dazu aus, dass der Arbeitgeber sein Angebot, die Arbeitszeit zu verkürzen, bekannt geben kann (Rund-Mail, Aushang, etc.) und die Arbeitnehmer das Angebot schriftlich oder in Ausnahmefällen durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten annehmen, indem sie sich zu den geänderten Zeiten zur Arbeitsaufnahme in der Einrichtung (nicht) einfinden. Nach der Entscheidung des BAG vom 20.05.1976 – 2 AZR 202/75 - hat ein Arbeitnehmer, der sich nach dem Angebot einer verschlechternden Vertragsänderung durch den Arbeitgeber nicht äußert, sondern widerspruchslos die Arbeit fortsetzt, durch schlüssiges Verhalten mindestens dann die Vertragsänderung angenommen, wenn er von der Durchführung der nachteiligen Vertragsgestaltung unmittelbar und sogleich betroffen wird. Das LAG Düsseldorf hat dies in einem Fall angenommen, in dem der Arbeitgeber auf der Betriebsversammlung Kurzarbeit angekündigt und diese mit Zustimmung der Agentur für Arbeit eingeführt hat.

Eine weitere Möglichkeit wäre (auch nach den o.g. Fachlichen Weisungen) die Einführung der Kurzarbeit durch Änderungskündigung. Dabei wird zum Teil die Auffassung vertreten, dass an eine Änderungskündigung zur Anordnung von Kurzarbeit

nicht die gleichen strengen Anforderungen zu stellen sind wie für eine Änderungskündigung zur reinen Entgeltreduzierung. Dies vorausgesetzt, käme also eine Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit schon bei nachweisbarem Auftragsmangel in Betracht (DStR 2009, 1374, 1375). Gerichtliche Entscheidungen zu dieser Frage gibt es jedoch nicht.

c) **Ankündigung der Kurzarbeit (§ 2 Abs. 3)**

In § 2 Abs. 3 TV COVID wurde eine Ankündigungsfrist tarifiert, die den betroffenen Beschäftigten gegenüber zu wahren ist. Durch die Ankündigungsfrist sollen die Beschäftigten Gelegenheit bekommen, rechtzeitig über ihre Freizeit zu disponieren sowie ihre finanziellen Verpflichtungen und berufsbedingten Aufwendungen auf die sich verändernde Einkommenssituation einzustellen (vgl. BAG vom 12. Oktober 1994 - 7 AZR 398/93 -). Eine bloße Ankündigung, Kurzarbeit einführen zu wollen, wird diesem Zweck nicht gerecht. Vielmehr können die Beschäftigten diese Überlegungen erst anstellen, wenn ihnen der konkrete Umfang der Kurzarbeit sowie deren Beginn und Dauer im Einzelnen bekannt sind.

Die Ankündigungsfrist beträgt ab Mai 2020 sieben Kalendertage, wobei der Tag der Ankündigung nicht mitgezählt wird. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, dass für den Monat April 2020 die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist. Die Ankündigung ist in betriebsüblicher Weise vorzunehmen. Es kann daher die in der Einrichtung übliche Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden, zum Beispiel das Intranet, die Homepage des Unternehmens, Auslagen oder Aushänge. Es ist lediglich eine entsprechende Möglichkeit der Kenntnisnahme zu gewährleisten.

Im Hinblick auf eine rückwirkende Einführung für bereits vorbehaltlos vergütete Zeiträume folgt aus den Ausführungen der Fachlichen Weisungen ein gewisses Restrisiko der Unwirksamkeit einer solchen rückwirkenden Einführung der Kurzarbeit. Käme eine Überprüfung der rückwirkenden Einführung der Kurzarbeit zu dem Ergebnis, dass es an einer wirksamen Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit fehlt, führt dies zum Verlust des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld. Es kann dann zur Rückabwicklung im Hinblick auf das ggf. bereits gewährte Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit kommen.

Durch die Regelung in Absatz 3 Satz 2, wonach die angekündigte Kurzarbeit nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden kann, soll verhindert werden, dass die Funktionen der Ankündigungsfrist, nämlich die Dispositionsmöglichkeit der Beschäftigten, ins Leere läuft, indem ein Arbeitgeber Vorratsankündigungen bekannt gibt. Um dies zu verhindern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, nach Ablauf der Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit vor Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung zu wiederholen (vgl. auch § 10 Abs. 2 TV COVID).

#### **4. Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit (§ 3)**

a) **Betrieblicher Anwendungsbereich (§ 3 Sätze 1 und 2)**

Nach § 3 Satz 1 dieses Tarifvertrages kann Kurzarbeit in Betrieben und Dienststellen sowie in Teilen von Betrieben und Dienststellen eingeführt werden. Eine auf einzelne Beschäftigte beschränkte Einführung von Kurzarbeit ist demgegenüber ausgeschlossen.

In § 3 Satz 2 ist in einer nicht abschließenden Aufzählung näher konkretisiert worden, dass von den Betrieben und Dienststellen nach § 3 Satz 1 insbesondere auch

- Regie- und Eigenbetriebe,

- Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

- eigenbetriebsähnliche kommunale Einrichtungen sowie

- sonstige kommunale Einrichtungen

erfasst sind. Damit fallen sämtliche kommunale Arbeitgeber unter den betrieblichen Anwendungsbereich des Tarifvertrages.

Da nach § 2 Abs. 1 Satz 1 bei der Anordnung von Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen nach dem SGB III sowie der Kurzarbeitergeldverordnung zu beachten sind (siehe vorstehend unter Punkt 3), müssen zudem die betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III erfüllt sein. Dies ist gegeben, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Von dem Betriebsbegriff dieser Vorschrift sind auch Betriebsabteilungen miterfasst.

Der Betriebsbegriff des § 97 SGB III entspricht demjenigen des Arbeitsrechts, insbesondere demjenigen des BetrVG. Danach ist in Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung ein Betrieb eine organisatorische Einheit, innerhalb der der Unternehmer mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und sonstiger Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt (vgl. BAG vom 21. 9. 1987, 6 ABR 23/85; m.w.N.: Gagel - Bieback SGB II/SGB III Grundsicherung, Arbeitsförderung, § 97 SGB III Rn. 3).

Als Betriebsabteilung im Sinne des § 97 Satz 2 ist die

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

Den Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld (Kug) der Bundesagentur für Arbeit ist zu entnehmen, dass zu den Betrieben im Sinne der Vorschriften zum Kurzarbeitergeld auch Verwaltungen jeder Art (Behörden), Schulen, Krankenhäuser, Kurkliniken oder Kindergärten gehören (vgl. BA Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) Punkt 3.1, S. 36).

Auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) (vgl. beispielsweise BSG vom 30.05.1978 7/12 RAr 100/76., m.w.N.: Gagel - Bieback SGB II/SGB III Grundsicherung, Arbeitsförderung, § 97 SGB III Rn. 10) werden von den Regelungen zum Kurzarbeitergeld ebenfalls öffentlich-rechtliche Betriebe wie Krankenhäuser, Kurkliniken, Kindergärten, Alters- und Pflegeheime, Schulungs- und Erholungsheime, Hallenbäder, Bauernhöfe, Verkehrsbetriebe, Forst- oder landwirtschaftliche Betriebe, Schulen und Volkshochschulen sowie sonstige Verwaltungen jeder Art (Behörden) erfasst.

Wir haben die Bundesagentur für Arbeit mit E-Mail vom 8. April 2020 darum gebeten, unsere vorstehende Rechtsauffassung zu bestätigen, da uns mitgeteilt worden ist, dass einzelne Arbeitsagenturen zum Teil abweichende Auffassungen vertreten würden. Bisher steht eine Rückmeldung hierzu noch aus. Soweit keine gesicherte Aussage seitens der Bundesagentur für Arbeit hierzu vorliegt, sollte versucht werden, die Einführung der Kurzarbeit mit der jeweils zuständigen Arbeitsagentur im Vorhinein abzuklären.

Der TV COVID selbst enthält keine Einschränkungen in Bezug auf die betrieblichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch in der Ziffer 1 (Zu § 1:) der Niederschriftserklärungen zum Ausdruck gebracht, dass die kommunale Kernverwaltung sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung grundsätzlich nicht zu den Bereichen gehören, die von der Zielrichtung dieses Tarifvertrages erfasst seien. Damit betonen die Tarifvertragsparteien die besondere gesellschaftliche Stellung der Kommunen in ihren Kernbereichen. Sie haben aber die Anwendungsmöglichkeit der Kurz-



arbeit bei Kommunen, kommunalen Einrichtungen und Betrieben, die ebenfalls in besonderer Weise von der Corona-Pandemie betroffen sind, bewusst nicht eingegrenzt, so dass beispielsweise auch bei Sozial- und Erziehungseinrichtungen Kurzarbeit möglich ist.

b) Zeitlicher Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit (§ 3 Sätze 3 und 4)

Nach dem TV COVID kann Kurzarbeit bis zu einer Zeitdauer von neun Monaten eingeführt werden (§ 3 Satz 3 1. Halbsatz). Dies ergibt sich daraus, dass die maximale Zeitdauer vom Zeitpunkt des Inkrafttretens am 1. April 2020 bis zum Ende der Laufzeit am 31. Dezember 2020 neun Monate beträgt.

Die Kurzarbeit muss am 31. Dezember 2020 enden (§ 3 Satz 3 2. Halbsatz). Die Gewerkschaften waren nicht dazu bereit zu akzeptieren, dass bis zum 31. Dezember 2020 Anordnungen zur Einführung von Kurzarbeit nach den Vorgaben dieses Tarifvertrages erfolgen können, die über den 31. Dezember 2020 hinausgehen. Die Tarifvertragsparteien haben sich jedoch in Ziffer 2 (Zu § 10:) der Niederschriftserklärungen dazu verpflichtet, bis zum 31. Oktober 2020 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen des TV COVID zu führen.

Während des Kurzarbeitszeitraumes kann die Arbeitszeit bis „null“ Stunden herabgesetzt werden (§ 3 Satz 4). Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass etliche kommunale Einrichtungen und Betriebe (z.B. Theater, Museen, Bäder etc.) aufgrund behördlicher Anordnung zum Schutz der Bevölkerung vor einer Ausbreitung der Corona-Pandemie geschlossen worden sind und der Arbeitsausfall daher 100 Prozent beträgt.

## 5. Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information des Betriebs- oder Personalrats (§ 4)

a) Anzeige bei der Agentur für Arbeit (§ 4 Abs. 1)

§ 4 Abs. 1 Satz 1 stellt klar, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Anträge für die Gewährung von Kurzarbeitergeld bei der jeweils zuständigen Arbeitsagentur zu stellen hat. Der Arbeitsausfall ist nach § 99 Abs. 1 Satz 1 SGB III bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen (siehe hierzu die vorstehenden Ausführungen unter Punkt 3 Buchst. a vierter Spiegelstrich). Das Kurzarbeitergeld wird auf Antrag für den jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) gewährt. Für den Antrag sind möglichst die von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucke zu verwenden (Leistungsantrag – Vordruck Kug 107/207 und zwingend dazu die Abrechnungsliste(n) – Vordruck Kug 108/208). Beide Vordrucke stellen zusammen den Antrag auf Kurzarbeitergeld dar.

Der Arbeitgeber hat die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, einzureichen (§ 4 Abs. 1 Satz 1). Er hat dem Betriebs- oder Personalrat die Unterlagen, die er der Arbeitsagentur zur Verfügung gestellt hat, zuzuleiten (§ 4 Abs. 1 Satz 2).

Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind in einfacher Ausfertigung vom Arbeitgeber – soweit vorhanden unter Beifügung der Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat/Personalrat) - innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich. Endet die Frist von 3 Monaten an einem Sonn- oder Feiertag oder an einem Sonnabend, so ist der Antrag auch dann noch rechtzeitig gestellt, wenn er am folgenden Werktag bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingeht. **Wird der Antrag verspätet gestellt, so kann insoweit kein Kurzarbeitergeld gewährt werden.** Für das weitere Verfahren wird auf die Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld und Transfer-Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen, siehe auch

(*Hinweis: ggf. bitte den Link kopieren und in der Adresszeile des Browsers einfügen; Achtung: nicht alle Browser scheinen Dateien mit Zertifikaten, die die hier verwendete RC4-Verschlüsselung haben, öffnen zu können).*)

b) Information des Betriebs- oder Personalrats (§ 4 Abs. 2)

Nach § 4 Abs. 2 hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat wöchentlich über den aktuellen Stand der Entwicklungen zu informieren (§ 4 Abs. 2 Satz 1). Diese Informationspflicht tritt neben die grundsätzlichen Informationspflichten, die sich aus den Beteiligungsrechten des Betriebs- oder Personalrats nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen, insbesondere denjenigen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, ergeben. Dem Betriebs- oder Personalrat sollen die für die Ausübung seiner Beteiligungsrechte jeweils erforderlichen Unterlagen möglichst frühzeitig in geeigneter Weise zur Verfügung gestellt werden (§ 4 Abs. 2 Satz 2). Dies umfasst nach § 4 Abs. 2 Satz 3 insbesondere die Unterlagen darüber, weshalb und in welchen Bereichen Kurzarbeit eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll, sowie welche Beschäftigten jeweils konkret von den Maßnahmen betroffen sind oder sein werden und nach welchen Kriterien diese Auswahl jeweils getroffen wurde.

## 6. Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (§ 5)

a) Ermittlung des Aufstockungsbetrages (§ 5 Abs. 1)

Nach § 5 Abs. 1 ist den Beschäftigten während der Kurzarbeit unter Einbeziehung des Kurzarbeitergeldes sowie, soweit die Arbeitszeit während der Kurzarbeit nicht auf „null“ reduziert ist, des für die verbleibende Arbeitszeit zu zahlenden Entgelts

- 95 Prozent (Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD) bzw.
- 90 Prozent (Entgeltgruppen 11 bis 15\* der Anlage A zum TVöD)

des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts zu zahlen.

Dazu ist ein Aufstockungsbetrag zu ermitteln, der sich aus der Differenz zwischen dem auf 95 bzw. 90 Prozentpunkte gekürzten bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt und der Summe aus dem für den jeweiligen Kalendermonat im Kurzarbeitszeitraum zu zahlenden Kurzarbeitergeldes und dem bei verbleibender Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum zu zahlenden Arbeitsentgelt ergibt. Ist die Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum auf „null“ reduziert, entspricht der Aufstockungsbetrag der Differenz zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt, das auf 95 bzw. 90 Prozentpunkte gekürzt ist, und dem Kurzarbeitergeld.

Zu den Beträgen des Kurzarbeitergeldes hat die Bundesagentur für Arbeit eine Liste herausgegeben, der die jeweiligen Beträge des Kurzarbeitergeldes differenziert nach den folgenden Leistungssätzen (Leistungssatz 1: 67 Prozent; Leistungssatz 2: 60 Prozent):

*„Leistungssatz 1 = Arbeitnehmer, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist.*

*Leistungssatz 2 = alle übrigen Arbeitnehmer“*

---

\* Dies umfasst auch die Entgeltgruppe 15 Ü (§ 19 Abs. 2 TVÜ-VKA).

entnommen werden können. Diese Liste, der auch ein Berechnungsbeispiel für die Ermittlung des Kurzarbeitergeldes unter Verwendung dieser Liste vorangestellt ist, kann unter dem folgenden Link aufgerufen werden:

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016\\_ba014803.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf).

**Beispiele zur Ermittlung des Aufstockungsbetrages:**

*Parameter, die den Beispielsberechnungen zugrunde liegen:  
Entgeltgruppe 5 Stufe 6, Steuerklasse I, 1 Kind, keine Kirchensteuer*

(1) *Bei einer Reduktion der Arbeitszeit auf „null“*

<i>Monatliches Brutto-Entgelt (Brutto-Soll-Entgelt):</i>	<i>3.077,85 €</i>
<i>Tatsächliches Brutto-Entgelt (Brutto-Ist-Entgelt):</i>	<i>0,00 €</i>
<i>Monatliches Netto-Entgelt (Netto-Soll-Entgelt):</i>	<i>2.025,79 €</i>
<i>Tatsächliches Netto-Entgelt (Netto-Ist-Entgelt):</i>	<i>0,00 €</i>
<i>Kurzarbeitergeld (KUG):</i>	<i>1.348,59 €</i>
<i>Tatsächliches Netto-Entgelt (Netto-Ist-Entgelt):</i>	<i>0,00 €</i>
<i>Summe:</i>	<i>1.348,59 €</i>
<i>Reduziertes Netto-Soll-Entgelt (95 Prozent):</i>	<i>1.924,50 €</i>
<i>Summe:</i>	<i>1.348,59 €</i>
<i>Differenz (=Aufstockung):</i>	<i>575,91 €</i>
<b><i>Aufstockungsbetrag (netto):</i></b>	<b><i>575,91 €</i></b>

(2) *Bei einer Reduktion der Arbeitszeit auf 50 Prozent*

<i>Monatliches Brutto-Entgelt (Brutto-Soll-Entgelt):</i>	<i>3.077,85 €</i>
<i>Tatsächliches Brutto-Entgelt (Brutto-Ist-Entgelt):</i>	<i>1.538,93 €</i>
<i>Monatliches Netto-Entgelt (Netto-Soll-Entgelt):</i>	<i>2.025,79 €</i>
<i>Tatsächliches Netto-Entgelt (Netto-Ist-Entgelt):</i>	<i>1.160,94 €</i>
<i>Kurzarbeitergeld (KUG):</i>	<i>572,67 €</i>
<i>Tatsächliches Netto-Entgelt (Netto-Ist-Entgelt):</i>	<i>1.160,94 €</i>
<hr/>	
<i>Summe:</i>	<i>1.733,61 €</i>
<i>Reduziertes Netto-Soll-Entgelt (95 Prozent):</i>	<i>1.924,50 €</i>
<i>Summe:</i>	<i>1.733,61 €</i>
<hr/>	
<i>Differenz (=Aufstockung):</i>	<i>190,89 €</i>
<b><i>Aufstockungsbetrag (netto):</i></b>	<b><i>190,89 €</i></b>

Bei dem Aufstockungsbetrag handelt es sich um ein Netto-Entgelt. Der Arbeitgeber muss daher, ausgehend von dem als Aufstockungsbetrag zu zahlenden Nettoentgelt, den Bruttobetrag der Aufstockung so festsetzen, dass sich unter Berücksichtigung der individuellen Abzüge der / des Beschäftigten aufgrund der Einkommensteuer der Nettobetrag der Aufstockung ergibt. Daher kann bei der Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrages auch auf ganze 10,00 Euro kaufmännisch gerundet werden (§ 5 Abs. 1 Satz 4). Der Aufstockungsbetrag unterliegt nur insoweit der Sozialversicherungspflicht, als die Summe aus dem Kurzarbeitergeld und dem Aufstockungsbetrag 80 Prozent der Differenz zwischen dem Brutto-Soll-Entgelt und dem Brutto-Ist-Entgelt übersteigt (sog. „Fiktives Arbeitsentgelt“).

Zur Ermittlung des bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelts (in den vorstehenden Beispielen als „Reduziertes Netto-Soll-Entgelt“ bezeichnet), das die Grundlage für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages bildet, ist der Durchschnitt aus den Nettoentgelten der letzten drei vollen Kalendermonate vor der Einführung der Kurzarbeit zu bilden. Dabei bleiben folgende Entgeltbestandteile unberücksichtigt (§ 5 Abs. 1 Satz 2):

- für Überstunden und Mehrarbeit zusätzlich gezahltes Entgelt (mit Ausnahme von Überstunden oder Mehrarbeit die im Dienstplan vorgesehen sind; sog. geplante Überstunden bzw. Mehrarbeit),
- leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte sowie Prämienzahlungen,
- jährliche Sonderzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung oder Sparkassensonderzahlung),
- an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen (z.B. Jubiläumsgeld),
- Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten (z.B. Sterbegeld) sowie
- sonstige einmalige Sonderzahlungen.

Das bisherige durchschnittliche Nettoentgelt wird in der Weise ermittelt, dass die gezahlten Entgelte der letzten drei Kalendermonate vor der Einführung der Kurzarbeit, soweit diese nicht nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ausgenommen sind, addiert und durch drei geteilt werden. Dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. Ist in diesem Bemessungszeitraum (letzte drei Kalendermonate) nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden in entsprechender Anwendung der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 TVöD die in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten Entgelte addiert, durch die Zahl der Kalender-

tage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei ebenso unberücksichtigt wie Zeiten, in denen während des Bemessungszeitraumes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Besteht während des Bemessungszeitraumes an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

Das bisherige durchschnittliche Nettoentgelt ist begrenzt auf das Nettoentgelt, das sich unter Zugrundelegung der Beitragsbemessungsgrenzen nach dem SGB III für die Beitragsbemessung in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung ergibt (§ 5 Abs. 1 Satz 3). Dies sind im Kalenderjahr 2020 monatlich 6.900 Euro brutto im Tarifgebiet West bzw. 6.450 Euro brutto im Tarifgebiet Ost.

Außerhalb der Anlage A zum TVöD gilt für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen, bei denen eine Aufstockung auf 95 Prozent bzw. 90 Prozent vorzunehmen ist, nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 1 Satz 1 Folgendes:

- Im Geltungsbereich des TVöD-V, TVöD-B bzw. TVöD-K entsprechen
  - bei der Anlage C zum TVöD-V bzw. TVöD-B (S-Tabelle) die Entgeltgruppen S 2 bis S 16 den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage A zum TVöD) und die Entgeltgruppen S 17 und S 18 den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage A zum TVöD),
  - bei der Anlage E zum TVöD-B bzw. TVöD-K (P-Tabelle) die Entgeltgruppen P 5 bis P 13 den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage A zum TVöD) und die Entgeltgruppen P 14 bis P 16 den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage A zum TVöD).
- Im Übrigen ist die Zuordnung zu den entsprechenden Entgeltgruppen der Anlage A zum TVöD betragsmäßig wie folgt vorzunehmen:

Es erfolgt eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen 1 bis 10 der Anlage A zum TVöD (Aufstockung auf 95 Prozent), soweit der Mittelwert aus allen Stufenbeträgen einer Entgeltgruppe 4.399,36 Euro beträgt oder darunterliegt. Übersteigt der Mittelwert aus allen Stufenbeträgen einer Entgeltgruppe den Betrag von 4.399,36 Euro erfolgt eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen 11 bis 15 der Anlage A zum TVöD (Aufstockung auf 90 Prozent).

*Beispiel:*

*Mittelwert der Entgeltgruppe 9 TV-V (Anlage 2 zum TV-V; Stand: 1. März 2020):*

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
3.684,86 €	4.012,41 €	4.331,80 €	4.552,87 €	4.634,75 €	4.757,58 €	<b>4.329,05 €</b>

*Der Mittelwert von 4.329,05 Euro liegt unterhalb des Betrages in Höhe 4.399,36 Euro. Es ist daher eine Aufstockung auf **95 Prozent** des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts vorzunehmen.*

*Mittelwert der Entgeltgruppe 10 TV-V (Anlage 2 zum TV-V; Stand: 1. März 2020):*

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Mittelwert
3.930,53 €	4.307,22 €	4.675,67 €	4.921,32 €	5.093,28 €	5.216,09 €	<b>4.690,69 €</b>

*Der Mittelwert von 4.690,69 Euro liegt oberhalb des Betrages in Höhe 4.399,36 Euro. Es ist daher eine Aufstockung auf **90 Prozent** des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts vorzunehmen.*

b) Nicht gekürzte jährliche Entgelte (§ 5 Abs. 2)

Bei der Zahlung von Urlaubsentgelt bzw. Urlaubsgeld, vermögenswirksamen Leistungen, der Jahressonderzahlung (z.B. § 20 TVöD bzw. § 16 TV-V) sowie bei der Sparkassensonderzahlung (§ 18.4 TVöD-S) bleiben die Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet worden ist, außer Betracht. Die Zahlung dieser Entgelte ist ohne Berücksichtigung dieser Zeiträume vorzunehmen, so dass sich die Entgeltkürzungen während des Kurzarbeitszeitraumes auf die Zahlung dieser Entgelte nicht auswirken.

c) Betriebliche Altersversorgung (§ 5 Abs. 3)

Bei dem Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 (siehe vorstehender Buchst. a) handelt es sich um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Der Aufstockungsbetrag ist daher bei den für die betriebliche Altersversorgung maßgeblichen Entgelten zu berücksichtigen.

Gleiches gilt für das Arbeitsentgelt, das während des Kurzarbeitszeitraumes zu zahlen ist, soweit die Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraumes nicht auf „null“ reduziert ist.

Demgegenüber ist das Kurzarbeitergeld weder steuer- noch sozialversicherungspflichtiges Entgelt und daher auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

d) Gesonderte Ausweisung bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (§ 5 Abs. 4)

Um der / dem Beschäftigten die Nachvollziehung der Zahlungen zu erleichtern, sollen während des Kurzarbeitszeitraumes das ggf. zu zahlende Arbeitsentgelt (tarifliche Entgelte), das Kurzarbeitergeld sowie der Aufstockungsbetrag jeweils getrennt ausgewiesen werden.

e) Keine Berücksichtigung des Aufstockungsbetrages bei tariflichen Leistungen, die an ein monatliches Entgelt anknüpfen (§ 5 Abs. 5)

Bei dem Aufstockungsbetrag handelt es sich nicht um monatliches Entgelt. Der Aufstockungsbetrag ist daher, anders als während des Kurzarbeitszeitraumes ggf. zu zahlendes Arbeitsentgelt, bei tariflichen Leistungen, deren Höhe von dem tatsächlich erzielten monatlichen Entgelt abhängig ist, nicht zu berücksichtigen.

## **7. Zahlung des Kurzarbeitergeldes (§ 6)**

a) Auszahlung des Kurzarbeitergeldes (§ 6 Abs. 1)

Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung, die durch den Arbeitgeber ausgezahlt wird. Der Arbeitgeber tritt bei der Zahlung des Kurzarbeitergeldes an die Beschäftigten zunächst in Vorleistung und rechnet das Kurzarbeitergeld danach mit der Arbeitsagentur ab. Daher erfolgt die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit (§ 6 Abs. 1 Satz 2). Der Arbeitgeber hat dafür auch die Höhe des Kurzarbeitergeldes selbst zu ermitteln (siehe zur Ermittlung des Kurzarbeitergeldes die vorstehenden Ausführungen unter Punkt 6 Buchst. a).

Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 (siehe hierzu die vorstehenden Ausführungen unter Punkt 6 Buchst. a) sind zu demselben Zeitpunkt auszuführen, zu dem nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen auch das monatliche Entgelt auszuführen ist (§ 6 Abs. 1 Satz 1). Im Geltungsbereich des TVöD ist dies nach § 24 Abs. 1 Satz 2 der letzte Tag des Monats (Zahltag).

- b) Folgen bei Verweigerung der Auszahlung von Kurzarbeitergeld (§ 6 Abs. 2)

Dieser Tarifvertrag kann die damit bezweckte Existenzsicherung der kommunalen Einrichtungen und Betriebe nur gewährleisten, wenn in dem Kurzarbeitszeitraum auch tatsächlich Kurzarbeit durch die jeweils zuständige Agentur für Arbeit gezahlt wird. Darauf baut der gesamte Tarifvertrag auf.

**Vor diesem Hintergrund findet dieser Tarifvertrag dann keine Anwendung, wenn die Zahlung von Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit verweigert wird. Es sollte daher vor der Einführung von Kurzarbeit mit der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit abgeklärt werden, dass keine Umstände vorliegen, die der Zahlung von Kurzarbeitergeld entgegenstehen.**

## 8. Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung (§ 7)

- a) Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen (§ 7 Abs. 1)

Durch die Einführung von Kurzarbeit sollen die wirtschaftliche Existenz kommunaler Einrichtungen und Betriebe und damit auch die Beschäftigungsverhältnisse der in diesen Einrichtungen und Betrieben tätigen Beschäftigten gesichert werden. Daher können für die Dauer der Anordnung der Kurzarbeit die davon betroffenen Beschäftigten nicht aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz ist auf die drei Monate, die auf die Beendigung der Kurzarbeit folgen, ausgedehnt worden. Die Gewerkschaften hatten eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf acht Monate gefordert. Dies konnte verhindert werden.

Der Kündigungsschutz ist auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen beschränkt. Änderungskündigungen sowie verhaltens- oder personenbedingte Beendigungskündigungen sind auch während des Kurzarbeitszeitraums möglich.

- b) Wiedereinstellung von Beschäftigten (§ 7 Abs. 2)

Mit der zuvor genannten Zielrichtung ist für Beschäftigte, deren befristetes Beschäftigungsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums nicht verlängert und somit beendet worden ist, ein Wiedereinstellungsanspruch vereinbart worden. Diese Beschäftigten sind dann, wenn infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen werden und neu zu besetzen sind, vorrangig wieder einzustellen, sofern sie für diesen Arbeitsplatz die gleiche Eignung haben wie andere Bewerber. Dieser Wiedereinstellungsanspruch gilt nur insoweit, wie die nach der Kurzarbeit wieder neu geschaffenen Arbeitsplätze den gleichen Zuschnitt haben wie derjenige Arbeitsplatz, der infolge der Kurzarbeit weggefallen ist. Werden demgegenüber neue Bereiche und Tätigkeitsfelder geschaffen, bei denen andere Anforderungen gegeben sind und sind für die zu besetzenden Arbeitsplätze somit andere Fertigkeiten und Qualifikationen erforderlich, findet dieser Wiedereinstellungsanspruch keine Anwendung.

## 9. Überstunden / Mehrarbeit (§ 8)

Da der Kurzarbeit ein erheblicher Arbeitsausfall zugrunde liegen muss (siehe vorstehende Ausführungen unter Punkt 3 Buchst. a), darf der Arbeitgeber grundsätzlich während der Kurzarbeit gegenüber den Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, weder Überstunden noch Mehrarbeit anordnen. Die Gewerkschaften haben darauf bestanden, dass auch keine Duldung oder Billigung der Leistung von Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgen darf, so dass auch keine Überstunden bzw. Mehrarbeit im Einvernehmen oder mit Zustimmung der / des Beschäftigten geleistet werden darf.

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.

Bei Beschäftigten, die keine Schicht- oder Wechselschichtdienst leisten, wird während des Kurzarbeitszeitraumes die für zusätzliche Arbeiten aufzubringende Arbeitszeit innerhalb der Ausgleichszeiträume, die bei der Entstehung von Überstunden- oder Mehrarbeit zu beachten sind, so ausgeglichen werden können, dass keine Überstunden- oder Mehrarbeit entsteht. Dabei können auch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung aufgrund des Ausgleichszeitraumes nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD sowie aufgrund von bestehenden Gleitzeitregelungen genutzt werden (Protokollerklärung zu den §§ 8 und 9).

Nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sollen, entgegen dem Tarifwortlaut, Überstunden bei Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit bereits entstehen können, wenn die vom Arbeitgeber angeordnete Arbeit über die für diesen Kalendertag im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeit (tägliche Arbeitszeit) hinausgeht, ohne dass die Überschreitung der täglichen Arbeitszeit zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden können soll. Daher besteht hier das Erfordernis, im Notfall Überstunden anordnen zu können.

Bei der Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit sind die bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats zu beachten.

## **10. Urlaub / Arbeitszeitkonten (§ 9)**

### **a) Urlaub (§ 9 Abs. 1)**

Auch während des Kurzarbeitszeitraumes besteht die Möglichkeit Urlaub zu nehmen (§ 9 Abs. 1 Satz 2). Der Arbeitgeber hat Urlaub zu gewähren, wenn die / der Beschäftigte den Urlaub rechtzeitig vor dessen Beginn beantragt hat und der Urlaubsgewährung keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen (§ 9 Abs. 1 Satz 3). Ist der Urlaub gewährt worden, kann der Urlaub nicht einseitig durch den Beschäftigten aufgehoben werden. Der Urlaub muss dann genommen werden. Dies ist auch dann der Fall, wenn vor der Einführung der Kurzarbeit Urlaub für einen Zeitraum beantragt und genehmigt worden ist, zu dem die / der Beschäftigte zur Kurzarbeit herangezogen wird. Für die Dauer des Urlaubs sind die Beschäftigten von der Kurzarbeit auszunehmen (§ 9 Abs. 1 Satz 4).

Während des Kurzarbeitszeitraumes vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub auch dann nicht, wenn durch den Beschäftigten keine Arbeitsleistung zu erbringen ist oder sich die Arbeitsleistung auf weniger Wochenarbeitsstage verteilt (§ 9 Abs. 1 Satz 1). Der Beschäftigte behält den Anspruch auf Erholungsurlaub in dem Umfang, wie er vor Einführung der Kurzarbeit bestanden hat.

### **b) Arbeitszeitkonten (§ 9 Abs. 2)**

Damit der Arbeitsausfall unvermeidbar im Sinne von § 96 SGB III ist (siehe vorstehende Ausführungen unter Punkt 3 Buchst. a), müssen vor der Einführung der Kurzarbeit zunächst bestehende Guthaben auf Überstunden- bzw. Arbeitszeitkonten abgebaut werden. Diese Voraussetzung ist bezüglich der Arbeitszeitkonten (z.B. § 10. TVöD) in § 9 Abs. 2 Satz 1 nochmals ausdrücklich genannt. Davon ausgenommen sind Arbeitszeitkonten nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Ziffer 2 SGB III für Beschäftigte, die häusliche Pflegeleistungen erbringen. Der Abbau von Arbeitszeitguthaben ist ferner ausgeschlossen, soweit dem Abbau Regelungen auf der betrieblichen Ebene zwingend entgegenstehen.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeit durch § 1 Nr. 2 der Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) vom 25. März



2020 insoweit abgesenkt worden, dass kein Aufbau negativer Arbeitssalden erforderlich ist. Der Aufbau negativer Arbeitssalden ist daher ausgeschlossen worden (§ 9 Abs. 2 Satz 3).

Im Tarifrecht für den kommunalen öffentlichen Dienst betrifft dies jeweils nur tarifvertraglich geregelte Arbeitszeitkonten bzw. Langzeitarbeitskonten (z.B. nach § 10 TVöD).

Demgegenüber sind auch bei Kurzarbeit im Rahmen bestehender Gleitzeitregelungen weiterhin Arbeitszeitschwankungen möglich (Protokollerklärung zu §§ 8 und 9). Die bestehenden Gleitzeitvereinbarungen können weiterhin genutzt werden.

Darüber hinaus kann auch vor und während der Kurzarbeit weiterhin der Ausgleichszeitraum nach z. B. § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD zur Arbeitszeitflexibilisierung genutzt werden. Im Rahmen dieses Ausgleichszeitraums besteht die Möglichkeit die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum herabzusetzen, sofern die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit so ausgeglichen wird, dass innerhalb der zwölf Kalendermonate des Ausgleichszeitraums die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD vorgeschriebene durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gewährleistet ist. Bei diesem Ausgleich sind die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

c) Altersteilzeit (§ 9 Abs. 3)

Gemäß § 10 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz hat der Arbeitgeber bei Altersteilzeitbeschäftigten (sowohl im Teilzeit- als auch im Blockmodell) bei Bezug von Kurzarbeitergeld die Aufstockungsleistungen nach § 7 TV FlexAZ (Aufstockung des Regularbeitsentgelts und Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge) in dem Umfang zu gewähren, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Werden Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, während der Arbeitsphase zur Kurzarbeit herangezogen, führt dies dazu, dass entweder ein geringeres Wertguthaben aufgebaut wird (wenn noch Arbeitsleistung während der Kurzarbeit erbracht wird) oder gar kein Wertguthaben aufgebaut wird (wenn während der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung erbracht wird; Reduzierung des Arbeitsvolumens auf „null“). Durch § 9 Abs. 3 Satz 2 ist ausdrücklich klargestellt worden, dass der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 (siehe vorstehend unter Punkt 6 Buchst. a) kein Regularbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ ist.

Ist das Arbeitsvolumen während der Kurzarbeit nicht auf „null“ reduziert, so dass neben dem Kurzarbeitergeld für die verbleibende Arbeitsleistung Arbeitsentgelt zu zahlen ist, ist dieses verminderte Arbeitsentgelt das Altersteilzeitentgelt, das während der Kurzarbeit erzielt wird. Bei diesem Altersteilzeitentgelt handelt es sich um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, das mit dem Faktor 1,8 zu multiplizieren ist (§ 15 Abs. 2 Satz 2 ATV-K). Dies gilt aber nur für dieses Altersteilzeitentgelt, das in diesem Fall dem während der Kurzarbeit verminderten Arbeitsentgelt entspricht. Darüber hinaus sind weder das Kurzarbeitergeld noch der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 (siehe vorstehend unter Punkt 6 Buchst. a) mit dem Faktor 1,8 zu multiplizieren.

Wird während der Kurzarbeit neben dem Kurzarbeitergeld kein Arbeitsentgelt erzielt und somit kein (weiteres) Wertguthaben aufgebaut, kann in entsprechender Anwendung von § 10 TV FlexAZ der Beginn der Freistellungsphase um die Hälfte der während der Kurzarbeit entstandenen Ausfalltage hinausgeschoben werden.

*Beispiel:*

*Es ist Altersteilzeit für 4 Jahre im Blockmodell vereinbart worden, die ab dem 1. Januar 2019 begonnen hat. Die Freistellungsphase soll nach zwei Jahren, mithin am 1. Januar 2021 beginnen. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Dezember 2022 (nach Ablauf von 4 Jahren).*

*Der Beschäftigte wird vom 1. April 2020 bis zum 31. Juli 2020 (für insgesamt 122 Tage) zur Kurzarbeit herangezogen. Das Arbeitszeitvolumen ist während dieser Kurzarbeit auf „null“ reduziert.*

*In entsprechender Anwendung von § 10 TV FlexAZ verschiebt sich der Zeitpunkt des Beginns der Freistellungsphase um 61 Tage (Hälfte des Kurzarbeitszeitraums von 122 Tagen). Die Freistellung beginnt daher nicht am 1. Januar 2021, sondern erst am 3. März 2021. Das Arbeitsverhältnis endet wie geplant am 31. Dezember 2022.*

Wird hingegen durch Altersteilzeitbeschäftigte in der Arbeitsphase des Blockmodells Kurzarbeit mit Arbeitsleistung erbracht, sind die ausgefallenen Stunden zu ermitteln und anschließend nachzuarbeiten; alternativ besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe aufstockt, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte; dies müsste dann vor Eintritt der Freistellungsphase erfolgen (vgl. hierzu Ziffer 2.5.4 des Gemeinsamen Rundschreibens der Sozialversicherungsträger zur Altersteilzeit vom 2. November 2010).

## 11. Veränderung der Kurzarbeit (§ 10)

Damit sich die Beschäftigten auf die Veränderung der Situation und der sich daraus ggf. ergebenden Veränderung von Lage und Umfang der Arbeitszeit einstellen können, muss eine Unterbrechung, eine Verlängerung oder die Beendigung der Kurzarbeit mindestens drei Arbeitstage vor dem Wirksamwerden der Veränderung durch den Arbeitgeber angezeigt werden (§ 10 Abs. 1). Es genügt auch hier, dass die Veränderung betriebsüblich bekannt gemacht wird, sofern die Beschäftigten dadurch die Möglichkeit haben, davon Kenntnis zu nehmen. Der Betriebs- oder Personalrat ist im Rahmen der jeweils bestehenden Beteiligungsrechte einzubeziehen.

Davon abweichend ist eine Ausweitung mit einer Frist von sieben Arbeitstagen anzukündigen (§ 10 Abs. 2). Es gilt insoweit die gleiche Ankündigungsfrist wie bei der erstmaligen Einführung von Kurzarbeit. Auch hierbei ist der Betriebs- oder Personalrat im Rahmen der jeweils bestehenden Beteiligungsrechte einzubeziehen.

## **12. Besondere Bestimmungen (§ 11)**

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen in § 11 Abs. 1 Satz 1, dass der Abschluss dieses Tarifvertrages erfolgt ist, um der besonderen Ausnahmesituation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie Rechnung zu tragen. Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2020 in Kraft. Die Laufzeit dieses Tarifvertrages endet am 31. Dezember 2020 (§ 11 Abs. 1 Satz 2).

Für diesen Tarifvertrag ist die Nachwirkung ausgeschlossen worden (§ 11 Abs. 2). Nach dem Ende der Laufzeit kann auf der Grundlage dieses Tarifvertrages keine Kurzarbeit mehr ein- oder weitergeführt werden. 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).

Mit freundlichen Grüßen

Niklas Benrath  
Hauptgeschäftsführer