

Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein.

Arbeitseinsatz nur während der Regelarbeitszeit? Ist die Bestellung bei Mitarbeitern mit einem festen Zeitmodell auch zu anderen Zeiten möglich?

Ja. Nach § 6 Absatz 5 TV-L sind Beschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeit auch zur Leistung von Arbeit zu anderen Zeiten (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. **Hinsichtlich der Überstunden und der Mehrarbeit in Bereichen, für die Kurzarbeit angemeldet wurde, ist aber unbedingt zu beachten: Überstunden und Mehrarbeit während Kurzarbeit sind unbedingt zu vermeiden, da diese als Indikator dafür gewertet werden können, dass doch kein Arbeitsausfall vorliegt, was aber Voraussetzung für Kurzarbeit ist!**

Können den Mitarbeitern andere Tätigkeiten zugewiesen werden z.B. Putzen, Bierbänke streichen usw.?

Grundsätzlich, soweit diese sich von der Wertigkeit im Rahmen der Eingruppierung hält. Darüber hinaus kann in einem gewissen zeitlichen Umfang (in der Regel bis zu 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit) auch eine Tätigkeit zugewiesen werden, die nicht der Eingruppierung entspricht.

Welche Frist ist einzuhalten bezüglich Vorankündigung des Arbeitseinsatzes?

Wenn die/der MitarbeiterIn bezahlt und ohne Kurzarbeit zu Hause ist: M.E. keine, da diese Mitarbeiter sich bereit zu halten haben. Wenn jemand (komplett, zu 100 %) in Kurzarbeit zu Hause ist, gilt normalerweise die Frist in der Änderungsvereinbarung (eine Woche). Wenn jemand in genehmigten Freizeitausgleich ist, kann er nicht zur Arbeit herangezogen werden (außer natürlich mit seinem Einverständnis).

Ich habe Kurzarbeit beantragt, warum soll ich arbeiten?

Kurzarbeit wird nicht vom Beschäftigten beantragt, sondern vom Arbeitgeber. Der Beschäftigte selber muss nichts bei der Agentur für Arbeit beantragen. Der Arbeitgeber entscheidet, wenn er in welchem Umfang Kurzarbeit machen lässt. Kurzarbeit ist kein bezahlter Urlaub.

Ich habe keine Kurzarbeit beantragt, was passiert jetzt.

Siehe oben vorherige Frage.

Was muss bei Werksstudenten beachtet werden?

Für Werkstudenten kann kein Kurzarbeitergeld beantragt werden, weshalb diese nicht zur Kurzarbeit herangezogen werden.

Was muss bei geringfügig Beschäftigten beachtet werden?

Siehe oben vorherige Frage.

In welchem Umfang können die Studentischen Mitarbeiter zum Arbeitseinsatz bestellt werden?

Im jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten.

Thema Abbau Mehrarbeit= MA nicht eingebracht werden, wenn die MA schon länger als ein Jahr unverändert besteht.

Sie wollt euch nochmal schlau machen zum Thema der niedrigste Stand innerhalb der letzten 12 Monate zählt.

Sofern es ein **Jahresarbeitszeitkontenregelung** gibt, ist der kleinste unveränderte Monatswert in den letzten 12 Monaten geschützt. Aber es wurde ja ausgeführt, dass möglichst alle weitgehend ihre Mehrarbeit abbauen sollen.

Wie wird geleistete Arbeitszeit verrechnet wenn Kurzarbeit beantragt wurde?

Diese wird ganz normal verrechnet. Es wird am Monatsende festgestellt, wie das normale Sollentgelt wäre (ohne Kurzarbeit) und wie demgegenüber das Ist Entgelt ist. Siehe hierzu bereits in den FAQs.

Gibt es eine Leitlinie im welchem Umfang Mitarbeiter höchstens bestellt werden dürfen (z.B. 50% der Regelarbeitszeit)?

Nein, die gibt es nicht.

Mitarbeiter kann am Tag mit Arbeitseinsatz nicht? Eingabe von Mehrarbeit nicht möglich, da minus Stunden? Wie ist hier das Handling?

Wenn der Mitarbeiter weder in Kurzarbeit geschickt noch krank ist, ist er zur Leistung verpflichtet.

Die freiwillige Aufstockung auf 100 % ist lediglich bis Ende Juni zugesagt und kann ab da sofort eingestellt werden, oder?

Nein. Die Aufstockung erfolgt für die Dauer der Kurzarbeit, d.h. wenn für eine/n Beschäftigten Kurzarbeit angemeldet ist und dieser Kurzarbeit leistet, erhält sie/er für diese Zeit eine Aufstockung seines Nettos auf 100 %.

Kann mir auf Grund meiner Unterschrift der Änderungsvereinbarung bezüglich der Kurzarbeit, Kurzarbeit angeordnet werden, auch wenn in meinem Bereich der Arbeitsumfang unverändert ist?

Wenn unverändert Arbeit zu erledigen ist, wird natürlich im betreffenden Bereich keine Kurzarbeit angeordnet werden.

Woher wissen wir, wann die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld konkret vorliegen bzw. nicht mehr vorliegen? Wie wird das in unserem Bereich festgestellt?

Anhand des Arbeitsanfalls. Es werden nur so viele Leute beschäftigt und nur in dem Umfang, wie bzw. in dem Arbeit vorhanden ist.

Wer stellt die Verringerung unseres Arbeitsaufkommens fest und wie lange muss diese Verringerung vorliegen, damit ich Kurzarbeit angeordnet bekommen kann? Bsp.: Ein Kollege hat mir mitgeteilt, dass er zur Zeit kaum E-Mails und Posteingänge hat. Bei mir jedoch häufen sich die letzten Tage besonders die E-Mail Eingänge. Schon allein daran sieht man die starke Schwankung innerhalb der Abteilung.

Die Geschäftsführerin in Rücksprache mit den Gruppenleiter/innen stellt das Arbeitsaufkommen fest und entscheidet, wer in welchem Umfang arbeitet und für wen in welchem Umfang Kurzarbeit angemeldet wird.

Für den Fall, dass es auch für die Länder zu einer Vereinbarung (wie z. B. der „Covid-19-Tarifvertrag“) mit Verdi kommen sollte, wie verhält es sich dann, wenn ich die Änderungsvereinbarung bezüglich Kurzarbeit bereits unterschrieben haben? Falls die freiwillige Aufstockung zu 100 % Nettoeinkommen wegfallen würde (diese kann ja jederzeit ohne Angabe von Gründen verringert oder ausgesetzt werden, da sie es sich ja um eine freiwillige Leistung handelt) und in der Vereinbarung mit Verdi eine Pflicht-Aufstockung von bspw. 95 % festgesetzt wurde, gilt diese dann auch für mich?

Die Aufstockung gilt erst einmal, sofern die Änderungsvereinbarung unterzeichnet ist, für die Dauer der Reduzierung der Vergütung aufgrund Kurzarbeit, siehe Ziffer 2 der Änderungsvereinbarung. Für den Fall, dass auch die Länder mit ver.di einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit abschließen, hängt es von den Vereinbarungen im Tarifvertrag ab, was gilt. Grundsätzlich gelten Tarifverträge in ihrem Anwendungsbereich unmittelbar und zwingend. Sollte die Regelung im Tarifvertrag insgesamt schlechter für den Beschäftigten sein als diejenige, die nach der Änderungsvereinbarung gilt, dürfte § 4 Absatz 3 des Tarifvertrages (Günstigkeitsprinzip) Anwendung finden, um die für den Beschäftigten günstigere Regelung greifen. Aber bisher gibt es noch keine Informationen, ob überhaupt und wann auch für die Länder ein entsprechender Tarifvertrag kommen wird.

Warum müssen wir bereits vorab die Änderungsvereinbarung unterschreiben, obwohl in unserem Bereich mit keiner Verringerung des Arbeitsaufkommens zu rechnen ist? Eine spätere Beantragung der Kurzarbeit für unseren Bereich im tatsächlich eingetretenen Fall wäre ja möglich.

Alle Beschäftigten des Studierendenwerks werden jetzt gebeten, die Änderungsvereinbarung zu unterzeichnen, da der Arbeitsanfall in keinem Bereich in der Zukunft vorhersehbar ist, sich schnell ändern kann und dann ein Überblick darüber bestehen muss, für wen Kurzarbeit angemeldet werden kann.

Ist die Aufstockung des Nettogehaltes durch den Arbeitgeber (bzw. Bund) für den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit gesichert oder nur bis zum 30.06.?

Die Aufstockung des Nettogehaltes gilt für die Dauer des Bezuges von Kurzarbeitergeld. Sie wird als freiwillige Leistung des Studierendenwerks auf der Grundlage der Änderungsvereinbarung vom Studierendenwerk geleistet.

Gelte ich während der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit als „vermittelbar“?

Nach Auskunft der Agentur für Arbeit ist eine Vermittlung in andere Arbeit, nachdem von nahezu allen Unternehmen und Betrieben im Rhein-Neckar-Kreis Kurzarbeit angemeldet wurde, nicht zu erwarten.

Muss hier nicht der Personalrat eine Zusatzvereinbarung mit dem STW aushandeln und für alle Beschäftigten unterzeichnen (Gültigkeit für gesamtes STW)?

Das geht nicht, weil das Landespersonalvertretungsgesetz, das festlegt, in welchen Bereichen Dienstvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Personalrat geschlossen werden können, keine Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit erlaubt. Deshalb haben Studierendenwerk und Personalrat nicht die Möglichkeit, über eine Dienstvereinbarung Kurzarbeit für die Beschäftigten zu regeln.

Für wie lange wird die Kurzarbeit beantragt? / Für welchen Zeitraum gilt die Kurzarbeit? Lt. Mitteilung mind. bis 30.06. – unklare Angabe; welcher Zeitraum wird/wurde bei der AfA beantragt?

Kurzarbeit wird vorsorglich für das ganze Jahr bei der Agentur für Arbeit angezeigt. Für welche Beschäftigten in welchem Monat in welcher Höhe Kurzarbeitergeld beantragt wird, wird jeweils monatlich entschieden und an die Agentur für Arbeit zusammen mit den erforderlichen Daten gemeldet.

Gibt es weitere negative Auswirkungen außer auf die Steuerberechnung Ende des Jahres und den späteren Rentenanspruch?

Uns sind keine bekannt.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf meinen Rentenanspruch aus?

Bei längerer Dauer der Kurzarbeit ist mit marginalen Renteneinbußen zu rechnen, da sich die Rente aus dem Bruttogehalt berechnet. Die Auswirkung ist relativ geringfügig, weil es während der Kurzarbeit eine Sonderregelung gibt: Es werden zusätzlich zu den Beiträgen auf das reduzierte Verdienst Beiträge auf Basis von 80 % des wegen Kurzarbeit geringeren Verdienstes bezahlt.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Renteneintritt aus? Wird die Bezugszeit der Lohnersatzleistung angerechnet?

Nein.

Gibt es über die Zuzahlung hinaus finanzielle Hilfe zum Jahresende, besonders für die unteren Einkommensgruppen in Hinblick auf die Versteuerung der Lohnersatzleistung?

Solche sind derzeit nicht vorgesehen, da die Aufstockung des Nettogehaltes durch das Studierendenwerk schon eine sehr große finanzielle Hilfe darstellt.

Darf man die Änderungsvereinbarung vor dem Unterzeichnen händisch ändern, in dem man die aktuelle Rechtslage und die tarifliche Regelung berücksichtigen möchte? Gibt es hier evtl. eine Änderung zur der bereits erhaltenen Änderungsvereinbarung?

Die Änderungsvereinbarung entspricht der derzeitigen Rechtslage. Sollte sich die Rechtslage ändern, wird dies von Seiten des Studierendenwerks berücksichtigt und die Beschäftigten werden von notwendigen Änderungen informiert. Da es sich um ein mit dem Personalrat abgestimmte einheitliches Formular handelt, und dieses auch der Agentur für Arbeit (-als Muster und bei Anfrage der Agentur für Arbeit auch die einzelne Vereinbarung-) vorgelegt werden muss, bitten wir von Abänderungen abzusehen.

Bekommen alle Mitarbeiter des Studierendenwerks Heidelberg AÖR die Änderungsvereinbarung – einschließlich der Geschäftsführung?

Alle bekommen die Änderungsvereinbarung. Allerdings ist es nicht für jeden möglich, Kurzarbeit zu beantragen. Neben der Leitung des Betriebes/Unternehmens wird auch für verschiedene andere Gruppen (Azubis, geringfügig Beschäftigte, Werkstudenten, nicht voll gesetzlich sozialversicherungspflichtige) kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

Stand: 07.04.2020