



Kurzarbeit in der Corona-Krise

Information zur neuen Rechtslage bei Kurzarbeit und Mustervereinbarung

Die exponentiell zunehmende Verbreitung des neuartigen Corona-Virus „SARS-CoV-2“ hat den Bundesgesetzgeber am 13. März 2020 veranlasst, im Eilverfahren das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ zu beschließen (BT-Drucks. 19/17893 v. 12.3.2020). Infolgedessen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 23. März 2020 die Rechtsverordnung über Erleichterung der Kurzarbeit (**Kurzarbeitergeldverordnung - KugV**) erlassen (Kabinettsache 19/11109). Ein wesentlicher Kern von Gesetz und Rechtsverordnung ist die befristete krisenbedingte Erleichterung der Zugangsvoraussetzungen für das (konjunkturelle) Kurzarbeitergeld (KUG) und die weitere Entlastung der Arbeitgeber durch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Eine Entlastung der Beschäftigten durch **Erhöhung des KUG ist nicht vorgesehen**, allerdings soll der **finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung** als Saisonarbeitskraft erhöht werden (BMEL, Pressemitteilung Nr. 54, v. 23.03.2020).

Grundsätzlich ist zwischen dem **sozialrechtlichen KUG** einerseits und der **arbeitsrechtlichen Einführung von Kurzarbeit** andererseits zu unterscheiden. Das KUG ist eine Leistung der Arbeitsförderung zur Sicherung von Arbeitsplätzen und der zumindest teilweisen Kompensation des Ausfalls von Arbeitsentgelt der betroffenen Beschäftigten. Das KUG wird nur auf Antrag des Arbeitgebers oder der zuständigen Betriebsvertretung (BR, GBR, KBR) erbracht. **Die einzelnen Beschäftigten sind zwar leistungs- aber weder anzeige- noch antragsberechtigt.**

Davon zu unterscheiden ist der arbeitsrechtliche Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beschäftigung und Arbeitsentgelt. Das sozialrechtliche KUG muss also arbeitsrechtlich durch eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit **flankiert werden**. Die Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit kann auf ein Gesetz (§ 19 KSchG), einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern (Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag) oder eine Änderungskündigung gestützt werden. Eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit im Wege des Direktionsrechts (§ 106 S. 1 GewO) ist hingegen nicht möglich. Weil das KUG den Entgeltausfall nur teilweise kompensiert, können Gesetze oder Kollektivvereinbarungen die **Aufstockung des KUG durch Arbeitgeberzuschüsse** vorsehen. Finanzieller Spielraum hierfür dürfte aus zwei Gründen vorhanden sein: Einerseits sparen Arbeitgeber Geld aufgrund von durch Kurzarbeit reduzierte Vergütungsansprüche der betroffenen Beschäftigten; andererseits bekommen Arbeitgeber gemäß des Entwurfs zu § 2 Abs. 1 KugV die von ihnen alleine zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Inhalt

- I. Sozialrechtliche Kurzarbeit
- II. Arbeitsrechtliche Kurzarbeit
- III. Steuer- und Sozialversicherungsrecht
- IV. Muster-Zusatzvereinbarung Kurzarbeit zum Arbeitsvertrag





I. Sozialrechtliche Kurzarbeit

Die Voraussetzungen für das sozialrechtliche KUG sind in dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. Gemäß § 95 S. 1 SGB III haben Arbeitnehmer Anspruch auf KUG, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§ 96 SGB III),
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 97 SGB III),
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 98 SGB III) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (§ 99 SGB III).

Mit dem neuen Gesetz zur Verbesserung von KUG wurden bis zum 31. Dezember 2021 befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung geschaffen, um den Zugang zu Kurzarbeit zu erleichtern, Betriebe zu entlasten sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter den Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen. Nach Einschätzung des BMAS könnte dadurch die Zahl der Anspruchsberechtigten um 1,15 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen. Die entsprechende KugV erlaubt voraussichtlich:

- die **Erleichterung des Zugangs zum KUG** durch Absenkung des Quorums der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Betrieb von derzeit einem Drittel auf bis zu 10 Prozent,
- der teilweise oder vollständige **Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen zur Vermeidung von Kurzarbeit genutzt werden,
- die Gewährung von KUG auch für Beschäftigte in der **Leiharbeit** sowie
- die **Entlastung der Arbeitgeber** durch die vollständige Erstattung der von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Diese Erleichterungen und Entlastungen treten **rückwirkend zum 1. März 2020** in Kraft und sind **bis zum 31. Dezember 2020 befristet**. Auch eine rückwirkende Auszahlung des KUG und der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber in pauschalierter Form ist möglich. Darüber hinaus sind **Erleichterungen bei der Anrechnung von Einkommen aus Nebentätigkeiten** für Bezieher von Kurzarbeitergeld vorgesehen. Die Anrechnung von Einkommen aus einer Nebenbeschäftigung soll Übergangsweise bis Ende Oktober 2020 bis zur Höhe des **Nettolohns aus dem eigentlichen Beschäftigungsverhältnis** ausgesetzt werden.

Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Damit die betroffenen Beschäftigten KUG beziehen können, muss der Arbeitgeber oder die zuständige Betriebsvertretung (BR, GBR, KBR) das Verwaltungsverfahren – wie bisher - in den nachfolgenden Schritten führen:

1) Anzeige durch den Arbeitgeber oder BR

Zunächst muss der Arbeitgeber oder die zuständige Betriebsvertretung den Arbeitsausfall bei der örtlichen Agentur für Arbeit (AA) schriftlich oder elektronisch anzeigen (§ 99 Abs. 1 SGB III). Zeigt der Arbeitgeber Kurzarbeit an, muss er eine Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Dasselbe gilt im umgekehrten Fall. Formulare für die Anzeige sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (BA) abrufbar (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/download-center-unternehmen>). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Kurzarbeit nicht selbst anzeigen. Die BA hat den Arbeitgeber



bzw. die zuständige Betriebsvertretung bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben zu beraten (§ 14 SGB I). Aktuelle Informationen zur Erreichbarkeit der Agenturen finden sich im Internet unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/presse-archiv>

2) Anerkennungsbescheid

Trifft die AA eine positive Entscheidung, erteilt sie unverzüglich einen schriftlichen Bescheid (§ 99 Abs. 3 SGB III). Damit ist die Kurzarbeit dem Grunde nach bewilligt, und zwar ab dem Monat, in dem die Anzeige erfolgte. Dem Anerkennungsverfahren folgt dann das Leistungsverfahren. Anzeige und Leistungsantrag können jedoch der Einfachheit halber verbunden werden (BSG v. 6.4.2000 - B 11 AL 81/99 R.).

3) Antrag durch den Arbeitgeber oder BR

Das KUG wird nur gewährt, wenn der Arbeitgeber oder die zuständige Betriebsvertretung die Leistung beantragt. Beantragt der Arbeitgeber KUG, muss er eine Stellungnahme des BR beifügen (§ 323 Abs. 2 SGB III). Beantragt die Betriebsvertretung KUG, muss sie umgekehrt eine Stellungnahme des Arbeitgebers beifügen. Das Fehlen einer Stellungnahme führt jedoch in beiden Fällen nicht zur Unwirksamkeit des Antrags. Wichtig ist, dass der Antrag innerhalb der **dreimonatigen Ausschlussfrist** des § 325 Abs. 3 SGB III gestellt wird.

Obwohl die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruchsberechtigte sind, haben sie formal keinen Einfluss auf die Antragstellung. Das gilt auch für etwaige Verwaltungs- und Gerichtsverfahren (BSG v., 25.5.2005 – B 11a/11 AL 15/04 R.). Allerdings haben Beschäftigte einen Schadensersatzanspruch gegen ihren Arbeitgeber aus § 280 Abs. 1 BGB, wenn dieser die Anzeigenpflicht schuldhaft verletzt oder die Ausschlussfrist zur Antragstellung versäumt.

Der Antrag auf KUG muss folgende Angaben enthalten:

- Person und Adresse der Antragstellerin / des Antragstellers,
- Bezeichnung des Betriebes und/oder der Betriebsabteilung, für die das KUG beantragt wird,
- Ausfall-/Gewährleistungszeitraum, für den KUG beantragt wird,
- Anzahl der verkürzt arbeitenden Beschäftigten,
- Anzahl der entfallenden Arbeitsstunden,
- ungefähre Gesamtbetrag des KUG und die Kranken- und Pflegeversicherung der KUG-Bezieher.

4) Leistungsumfang

Grundlage der Berechnungen und Auszahlung des KUG ist der Anerkennungsbescheid der AA. Sie prüft die Berechnung des Arbeitgebers und überweist an ihn das KUG zur Auszahlung an die Beschäftigten. Nur bei Unstimmigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten trifft sie eine Entscheidung im Leistungsbescheid.

Das KUG beträgt nach § 105 SGB III **60 %** bzw. im Falle eines erhöhten Leistungssatzes (Unterhaltspflichtigen gegenüber Kindern [§ 149 SGB III]) **67 %** der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum. Die Differenz von Nettoentgelten errechnet sich wie folgt: Aus dem fiktiven Soll-Entgelt, also dem



Bruttolohn, der ohne Kurzarbeit gezahlt worden wäre, wird ein pauschales Nettoentgelt gebildet. Hier- von wird wiederum das pauschalierte Nettoentgelt abgezogen, welches sich aus dem tatsächlich ge- leisteten Ist-Entgelt ergibt, also dem Bruttolohn, der im Ausfallzeitraum tatsächlich gezahlt wird. Bei der Berechnung außer Betracht bleiben durch Kollektivvereinbarung zur Beschäftigungssicherung durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit sowie darin zugesicherte Arbeitgeberzu- schüsse zum KUG.

Die Bezugsfrist für das KUG beträgt längstens 12 Monate (§ 104 Abs. 1 S. 1 SGB III) wobei das BMAS gemäß § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III die Bezugsdauer auf **insgesamt 24 Monate** verlängern kann, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen. Diese Voraussetzung dürfte im Falle der Corona-Pandemie erfüllt sein.

5) Leistungsberechtigte

Anspruch auf KUG haben grundsätzlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Zahlung ist jedoch an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosen- versichert sind, können deswegen auch kein KUG erhalten. Dazu gehören u.a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente be- ziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (=Minijobber.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

II. Arbeitsrechtliche Kurzarbeit

Wollen Arbeitgeber Kurzarbeit einführen, dürfen sie dies nur auf Grundlage einer speziellen gesetzli- chen, tariflichen, betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Regelung tun. An diesen Grundsätzen hat sich auch durch die Corona-Pandemie und die Aktivitäten des Bundesgesetzgebers sowie der Bundesregie- rung nichts geändert.

Unabhängig von der Rechtsgrundlage unterliegt jede Verringerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Kurzarbeit heißt, dass es nicht lediglich um die Verkürzung der individuellen Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer/-innen geht (§ 8 TzBfG), sondern dass die ins Auge gefasste neue Zeitgestaltung Auswirkung auf andere Beschäftigte hat.

Personalvertretungsrechtlich ist die Rechtslage uneinheitlich. Grundsätzlich können Personalräte man- gels eines entsprechenden Mitbestimmungstatbestandes weder über das „Ob“ noch über das „Wie“ von Kurzarbeit mitbestimmen (BAG v. 10.10.2006 – 1 AZR 811/05.). So ist die Rechtslage nach dem BPersVG und den meisten LPersVG. Dann beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Modalitäten, also insbesondere darauf, wie Kurzarbeit innerhalb des Zeitraums, für den sie angeordnet wird, auf die Wochentage und die Beschäftigten verteilt werden soll (vgl. § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG). Anders ist die Situation in einzelnen Bundesländern, wenn diese explizit ein Mitbestimmungsrecht von Personal- räten zur Einführung von Kurzarbeit geregelt haben (z.B. § 67 Abs. 1 Nr. 8 PersVG Niedersachsen; § 65 Abs. 1 Nr. 1 PersVG Sachsen-Anhalt, § 87 Abs. 1 Nr. 1 Hamburgisches PersVG.). Rheinland-Pfalz und Bremen regeln die Mitbestimmung bei der Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 1 lit. f Bremisches PersVG; § 80 Abs. 2 Nr. 6 LPersVG [Rheinland-Pfalz]).



1) Kurzarbeit nach § 19 KSchG

Die praktische Bedeutung von § 19 KSchG ist gering, weil die betroffenen Beschäftigten demnach bis zum Ende der jeweiligen Kündigungsfrist Anspruch auf Ihr volles Arbeitsentgelt haben

2) Tarifvertrag zu Kurzarbeit

Tarifliche Kurzarbeitsklauseln sind in vielfältiger Ausgestaltung denkbar und werden derzeit auf Bundesebene insbesondere im öffentlichen Dienst diskutiert. Bis dahin gelten die bestehenden tariflichen Regelungen. In den Regelungen des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes sind derzeit keine Regelungen über Kurzarbeit enthalten.

Der Tarifvertrag muss die Voraussetzungen der Einführung von Kurzarbeit konkret festlegen (BAG v. 27.1.1994 – 6 AZR 541/93.). Empfehlenswert ist – ähnlich dem Krankengeldzuschuss nach § 22 TVöD - die Vereinbarung eines **Arbeitgeberzuschusses zum KUG** (Aufstockung), um reale Entgeltausfälle weitergehend abzumildern oder komplett zu beseitigen. Die Höhe des Aufstockungsbetrages könnte sich beispielsweise an den gemäß § 2 Abs. 1 KugV eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber orientieren.

Sinnvoll ist außerdem die Regelung von Ankündigungsfristen, zur Bestimmung der Bereiche/Personengruppen, die in Kurzarbeit gehen sollen, zu Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit, zum Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr, zum Abbau von Arbeitszeitkonten, zur Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit, zur Beteiligung bzw. zur kontinuierlichen Einbeziehung des BR/GBR/KBR, zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und zur Laufzeit und Kündigung des Tarifvertrages.

3) Dienst-/ Betriebsvereinbarung zu Kurzarbeit

Betriebsvereinbarungen zu Kurzarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sind nur möglich, wenn es keine vorrangig zu beachtende abschließende tarifliche Regelung gibt. Einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag ist hingegen nicht nötig, da die Einführung von Kurzarbeit der zwingenden Mitbestimmung unterliegt. Auch in Eilfällen besteht das Mitbestimmungsrecht des BR grundsätzlich fort, der Arbeitgeber darf keine einseitigen Anordnungen treffen (BAG v. 9.7.2013 – 1 ABR 12/98.).

Die Betriebsvereinbarung muss deutlich regeln, unter welchen Voraussetzungen Kurzarbeit angeordnet werden darf. Eine formlose Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist daher nicht möglich. Die Betriebsvereinbarung darf dem Arbeitgeber nicht die Auswahl der betroffenen Beschäftigten überlassen. Diese sind von den Betriebsparteien gemeinsam festzulegen und in erster Linie anlassbezogen zu bestimmen. Regeln geltende (Haus-) Tarifverträge bestimmte Teilaspekte der Kurzarbeit (z.B. Ankündigungsfristen), müssen die Betriebsparteien dies bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen beachten und dürfen keine abweichenden Regelungen treffen.

Dienstvereinbarungen zu Kurzarbeit sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn das einschlägige Landespersonalvertretungsgesetz ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht des Personalrats vorsieht (s.o.) und keine entgegenstehende tarifliche Regelung existiert. In allen anderen Fällen kann Kurzarbeit kein Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Die Einführung von Kurzarbeit ist dann nur auf gesetzlicher, tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Ebene möglich.



4) Arbeitsvertrag und Kurzarbeit

Vorbehaltlich entgegenstehender günstigerer tariflicher oder betrieblicher Regelungen kann Kurzarbeit auch einzelvertraglich vereinbart werden. Kurzarbeitsklauseln in Formulararbeitsverträgen unterliegen jedoch der AGB-Kontrolle. Die Formulklauseln dürften angemessen gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sein, wenn sie die Einführung von Kurzarbeit an die im SGB III geregelten Anforderungen für den Bezug von KUG knüpfen (vgl. LAG Berlin-Brandenburg v. 7.10.2010 – 2 Sa 1230/10). Unzulässig hingegen sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die den Arbeitgeber bei arbeitszeitabhängiger Vergütung berechtigen soll, die zunächst festgelegte Arbeitszeit später einseitig nach Bedarf zu reduzieren (BAG v. 31. 1. 1985 – 2 AZR 191/83).

5) Rechtsfolgen von Kurzarbeit

Die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit hat - vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher oder arbeitsvertraglichen Regelungen - grundsätzlich nachfolgende Konsequenzen:

a) Anteiliger Wegfall des Beschäftigungs- und Lohnanspruchs

Ist die Kurzarbeit wirksam eingeführt, führt das in diesem Umfang zur Suspendierung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer wird insoweit von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig in diesem Umfang seinen Vergütungsanspruch. Das sozialrechtliche KUG und der ggf. kollektivrechtlich vereinbarte Arbeitgeberzuschuss zum KUG sollen den Lohnverlust ausgleichen.

b) Anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs

Wird in einem Betrieb Kurzarbeit eingeführt, verringert sich der Urlaubsanspruch der Beschäftigten zeitanteilig. Es gelten dieselben Grundsätze wie bei der dauerhaften Verringerung der Arbeitszeit. Dies ist auch mit Unionsrecht vereinbar (EuGH v. 8.11.2012 - C-229/11 und C-230/11 [„Heimann und Toltschi“]).

c) Ausnahmsweise Annahmeverzugslohn

Ordnet der Arbeitgeber Kurzarbeit ohne entsprechende gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Grundlage an, bleibt der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer erhalten. Gemäß § 615 i.V.m. § 611 BGB können Beschäftigte Annahmeverzugslohn geltend machen, wenn sie den Arbeitgeber zumindest durch ein wörtliches Angebot nach § 295 S. 1 BGB in Annahmeverzug versetzen. Nichts Anderes folgt aus der rückwirkend zum 01.03.2020 geltenden KUGV. Der sozialrechtliche Anspruch auf KUG entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner arbeitsrechtlichen Vergütungspflicht.



III. Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Das KUG ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 2 lit. a EStG) und für Beschäftigte **beitragsfrei** in allen Zweigen der Sozialversicherung. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (sog. Progressionsvorbehalt) und ist daher in der Steuererklärung anzugeben. Arbeitgeberzuschüsse zum KUG sind zwar steuerpflichtig aber in der Sozialversicherung beitragsfrei, soweit sie zusammen mit dem KUG **80 % des Unterschiedsbetrags** zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung -SvEV).

Das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt ist sozialversicherungsrechtlich eine voll beitragspflichtige Einnahme, welche von Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber hälftig zu tragen ist. Die Sozialversicherungsbeiträge (ohne Beiträge zur BA), die auf die Ausfallstunden, also das fiktive Arbeitsentgelt anfallen, hat der Arbeitgeber normalerweise alleine zutragen (§§ 249 Abs. 2, 252 Abs. 1 S. 1 SGB V; §§ 163 Abs. 6, 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI) Gemäß § 2 Abs. 1 KugV werden diese Beiträge dem Arbeitgeber allerdings für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 auf Antrag durch die BA erstattet.



IV. Muster-Zusatzvereinbarung Kurzarbeit

zwischen

der **Name** vertreten durch den Geschäftsführer, **Adresse**

– nachfolgend Arbeitgeber/-in –

und

Name, Adresse,

– nachfolgend Arbeitnehmer/-in –

– beide Seiten gemeinsam nachfolgend Vertragsparteien genannt –

zum Arbeitsvertrag vom **Datum.**

Vorbemerkung

Die Corona-Pandemie und/oder die damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen verursachen einen erheblichen Arbeitsausfall i.S.d. § 96 SGB III („Arbeitsausfall wegen Corona“). Daher ist das Unternehmen existenziell gefährdet und die Arbeitsplätze der Beschäftigten bedroht. Um Beschäftigung zu sichern und Arbeitsplätze zu erhalten treffen die Vertragsparteien die nachfolgende Vereinbarung:

§ 1 Beginn und Dauer der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, für die Dauer der ununterbrochenen Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit Kurzarbeit anzuordnen, wenn

- Kurzarbeit aus zwingenden betrieblichen Gründen im Zusammenhang mit der COVID-19-Epidemie 2019/2020 (nachfolgend: Corona-Pandemie) erforderlich ist und
- die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III (SGB III) erfüllt sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einführung von Kurzarbeit **zwei Wochen** vor Beginn der/dem Arbeitnehmer/-in gegenüber anzukündigen.

oder:

In der Zeit vom **DATUM** bis **DATUM** wird Kurzarbeit unter der Bedingung vereinbart, dass die Agentur für Arbeit während des gesamten Zeitraums ununterbrochen Kurzarbeitergeld zahlt.

§ 2 Umfang der Kurzarbeit

1. Während des Kurzarbeitszeitraums wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von **ANZAHL** Stunden auf **ANZAHL** Stunden gesenkt.

oder:

1. Der genaue Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird vor Beginn der Kurzarbeit durch die Vertragspartei gesondert vereinbart.



- Die Arbeitszeit wird auf die Wochentage von **TAG** bis **TAG** verteilt.

oder:

- Die genaue Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird vor Beginn der Kurzarbeit durch die Vertragspartei gesondert vereinbart.
- Im Monat **NAME** wird wegen Kurzarbeit im ganzen Betrieb oder in den Abteilungen **AUFZÄHLUNG** nicht gearbeitet. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von **ANZAHL** Stunden wird daher auf null Stunden gesenkt.

oder:

- Während der Kurzarbeit kann eine weitere Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis null Stunden durch die Vertragsparteien vereinbart werden.

§ 3 Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

- Verbessert sich die Situation oder entfallen die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III, endet auch die Kurzarbeit. Die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag vom **DATUM** gilt ab diesem Zeitpunkt als vollumfänglich wiederhergestellt.
- Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern, bedarf es einer neuen Vereinbarung mit der/dem Arbeitnehmer/-in.
- Eine Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist nur nach vorheriger Vereinbarung mit der/dem Arbeitnehmer/-innen möglich.

§ 4 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

- Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- Die/der Arbeitnehmerin/-in erhält monatlich die dieser verkürzten Arbeitszeit entsprechende Vergütung. Soweit „Kurzarbeit Null“ besteht, enthält die/der Arbeitnehmer/-in/ ausschließlich das Kurzarbeitergeld.

§ 5 Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung)

- Der Arbeitgeber gewährt der/dem Arbeitnehmer/-in bei einer Verringerung ihrer/seines monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit zusätzlich zum gekürzten Monatsentgelt einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Dieser Arbeitgeberzuschuss beträgt monatlich **ANZAHL** Euro.

oder:



1. Der Arbeitgeber gewährt der/dem Arbeitnehmer/-in zusätzlich zum gekürzten Monatsentgelt einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt **80%** der Nettoentgeltendifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem ungekürzten fiktiven Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem gekürzten tatsächlichen Ist-Entgelt nach § 106 SGB III.

(Anm.: Dieser Aufstockungsbetrag sollte nur vereinbart werden, soweit keine günstigere tarifvertragliche Regelung existiert. Bis zur Höhe von 80 % der Nettoentgeltendifferenz nach § 106 SGB III ist der Arbeitgeberzuschuss zum KUG in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragsfrei [§ 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV]. Besteht im übrigen Uneinigkeit über die Höhe des Aufstockungsbetrages, können als Richtwert auch die gemäß § 2 Abs. 1 KugV eingesparten, von den Arbeitgebern normalerweise alleine zu tragenden, Sozialversicherungsbeiträge herangezogen werden.)

2. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und der üblichen Entgeltauszahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
3. Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden verdiente Vergütungen, Kurzarbeitergeld und Zuschuss gesondert ausgewiesen.

§ 6 Sonstige Entgeltansprüche

1. Sollte die Agentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnen, einstellen, beenden oder bereits bezahltes Kurzarbeitergeld zurückfordern, wird auch während der Kurzarbeitszeit die ungekürzte Vergütung in voller Höhe gezahlt.
2. Während der Kurzarbeit wird für nachfolgende Tatbestände auch weiterhin die ungekürzte Vergütung in voller Höhe gewährt:
 - Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
 - Entgelt für gesetzliche Feiertage
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Betriebliche Sonderzahlung
 - Sonstige Sonderzahlungen
 - Beiträge zur betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge
 - Geldzahlungen für Freischichten
 - Tarifliche Jahresleistungen
3. Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 7 Urlaub – Arbeitszeitkonten

1. Übertragener Resturlaub ist bis zum **DATUM** zu nehmen, es sei denn dem stehen konkrete Urlaubswünsche der Beschäftigten entgegen.



2. Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 S. 3 und 4 SGB III genannten Guthaben.

oder:

2. Folgende Arbeitszeitkonten **AUFZÄHLUNG** werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut

§ 8 Betriebsbedingte Kündigungen

Während der Laufzeit dieser Vereinbarung ist die betriebsbedingte Kündigung – unabhängig davon, ob Kurzarbeit angeordnet wurde oder nicht – ausgeschlossen.

§ 10 Laufzeit und Kündigung

(Hinweis: Wird die Vereinbarung – wie in § 1 Variante 2 vorgeschlagen - für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, wirkt sie für genau diesen vereinbarten Zeitraum. Dann ist eine Regelung zu Laufzeit und Kündigung überflüssig. Ansonsten kommen nachfolgende Kündigungsgründe, soweit sie nicht bereits als auflösende Bedingung vereinbart wurden und schon aus diesem Grund die Vereinbarung zwingend beenden, in Betracht:)

1. Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von **2 Wochen** schriftlich gekündigt werden, wenn
 - die Voraussetzungen zur Anordnung / Einführung von Kurzarbeit gemäß § 1 dieser Vereinbarung nachträglich entfällt,
 - die Agentur für Arbeit – gleich aus welchem Grund – die Zahlung von Kurzarbeitergeld ablehnt, einstellt, beendet, oder bereits gezahltes Kurzarbeitergeld zurückfordert.
 - die rechtzeitige Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 6 dieser Vereinbarung aus rechtlichen oder wirtschaftlichen Gründen nicht sichergestellt ist,
 - eine abweichende tarifvertragliche oder betriebliche Regelung gilt oder
 - wenn sich die sozialrechtlichen Regelungen zum Kurzarbeitergeld zum Nachteil einer der Vertragsparteien ändern sollte.
2. Im Übrigen gelten die gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsfristen.

oder:

2. Im Übrigen kann diese Vereinbarung beidseitig mit einer Frist von **2 Monaten** gekündigt werden.

ORT, den **DATUM**

NAME

Arbeitgeber

Bereich Recht/Rechtspolitik

NAME

Arbeitnehmer/in