

Checkliste Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld, 24.03.2020

## Überblick

Viele Betriebe, vor allem die Dienstleister für Hotels und die Gastronomie, hat die aktuelle Krise plötzlich mit voller Wucht erwischt. Auftragseinbrüche von 50 % und mehr lassen sich kaum anderweitig auffangen.

Was gibt es für Lösungen, damit umzugehen?

### 1. Abbau von Überstunden/Urlaub?

Sicherlich ein Mittel, um die AN zunächst zu Hause lassen zu können. Unter Umständen ist es auch notwendig, um die Voraussetzung für Kurzarbeitergeld zu erfüllen (vgl. unten). Die Löhne müssen aber unverändert gezahlt werden. Eine finanzielle Entlastung ist es nicht.

### 2. Können die Beschäftigten bei anderen Betrieben beschäftigt werden?

Gibt es im räumlichen Umfeld eine andere Wäscherei/andere Betriebe, die dringend Unterstützung durch zusätzliches Personal benötigen? Im Rahmen der sog. „Kollegenhilfe“ ist so etwas weitgehend unbürokratisch möglich. -> vgl. Info-Blatt „Kollegenhilfe“

### 3. Es kann die Arbeitszeit reduziert und Kurzarbeit angezeigt und beantragt werden.

Kurzarbeit kann einzelne Mitarbeiter, Abteilungen oder das ganze Unternehmen betreffen. Der Arbeitsausfall kann bis zu 100 % ausmachen. Der damit einhergehende Lohnausfall wird durch das Kurzarbeitergeld (Kug) abgesichert, bei dem die Agentur für Arbeit 60 % bzw. 67 % (bei einem unterhaltspflichtigen Kind) des Nettoentgelts ausgleicht. Das Kug, das zunächst vom AG zu zahlen ist, wird von der Agentur für Arbeit erstattet (einschl. der darauf entfallenden SV-Beiträge).

Worauf ist zu achten?

1. Kurzarbeit muss arbeitsrechtlich wirksam eingeführt werden (dazu unter A)
2. Kurzarbeit ist gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen (1. Schritt – Seite 5)  
Achtung: soll noch für März Kurzarbeitergeld gezahlt werden, ist der Antrag bis zum 31.03.2020 zu stellen! Zur Anzeige: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)
3. Kurzarbeitergeld ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu beantragen (2. Schritt -> Seite 6)  
Zum Antragsformular: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)

Praxishinweis: Die von der Bundesregierung/der Bundesagentur für Arbeit zugesagten Erleichterungen/Verfahrensvereinbarungen sind noch nicht zwingend bis zur Arbeitsagentur vor Ort

durchgedrungen bzw. warten die dortigen Mitarbeiter noch auf entsprechende Anweisungen. Bitte nicht abwimmeln lassen! In jedem Fall mindestens die Kurzarbeit anzeigen (Schritt 1).

Sollten Sie negative Erfahrungen im Umgang mit der Agentur für Arbeit machen, bitte umgehend einen entsprechenden Hinweis an den DTV, damit wir dies auf der entsprechenden Ebene weitergeben können.

#### 4. Kündigungen?

Ggf. wird auch über eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen nachgedacht. Aber Achtung: Dies ist nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und Beachtung sonstiger arbeitsrechtlicher Voraussetzungen zulässig. Ein „Corona-Sonderkündigungsrecht“ gibt es nicht.

### Zur Kurzarbeit:

Eine Auflistung der fortlaufend aktualisierten Infos der Bundesagentur für Arbeit finden Sie hier:

→ <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Dort finden Sie auch die anliegende Kurzinformaton für Unternehmen:

→ [https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen\\_ba146368.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf)

### Im Einzelnen zu den Voraussetzungen der Kurzarbeit:

#### A. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen einer Arbeitszeitverkürzung (Einführung Kug)

Wann und wie kann im Betrieb arbeitsrechtlich Kurzarbeit „angeordnet“ werden?

AG trägt das Beschäftigungsrisiko: Grundsätzlich ist der AG verpflichtet, den AN für die arbeitsvertraglich vereinbarte Zeit zu beschäftigen und zu vergüten. In Sondersituationen kann es notwendig sein, diese Arbeitspflicht ganz oder teilweise für eine bestimmte Zeit auszusetzen, insbesondere um weitergehende personelle Maßnahmen wie betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Rechtsgrundlage der Arbeitszeitabsenkung: Der AG bedarf für die Verringerung der Arbeitszeit eine Rechtsgrundlage in Form eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung. Kollektive Regelungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) haben dabei den Vorteil, dass sie auf alle Arbeitsverhältnisse einwirken und nicht mit jedem AN eine Vereinbarung getroffen werden muss.

Tatex-Manteltarifvertrag als Rechtsgrundlage: Der zwischen der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) und der DHV abgeschlossene Manteltarifvertrag schafft mit § 5.2 eine rechtliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit:

#### 5.2 Absenkung der Arbeitszeit

Sind keine flexiblen Arbeitszeiten gem. § 4 vereinbart, kann bei Auftragsmangel zur Vermeidung von Entlassungen die vereinbarte Monatsarbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von drei Arbeitstagen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse gekürzt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit um mehr als 1/6 der individuellen Wochenarbeitszeit ist nur unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von sechs Tagen zulässig.

Die Verkürzung der Arbeitszeit (Anordnung von Kurzarbeit) kann auf diese Regelung gestützt werden, wenn:

- der Tarifvertrag Anwendung findet (Betrieb ist Mitglied der Tatex mit Tarifbindung oder in den Arbeitsverträgen ist die Anwendung des Tarifvertrags als Ganzes vereinbart)
- keine Arbeitszeitflexibilisierung gem. § 4 des Tarifvertrages vereinbart ist (sollte dies der Fall sein, ist auf diese Möglichkeit zurückzugreifen; ggf. sind ergänzend einzelvertragliche Absprachen zu treffen).
- Auftragsmangel vorliegt, der ansonsten zu Entlassungen führen würde
- die Ankündigungsfrist beachtet wurde
  - o 3 Arbeitstage bei einer Absenkung bis 1/6 der individuellen Wochenarbeitszeit (= 6,6h/Woche bei einer 40 Stundenwoche; = ca. 28h/Monat)
  - o 6 Arbeitstage bei einer Absenkung von mehr als 1/6 der individuellen Wochenarbeitszeit

Arbeitsvertrag: Gibt es eine Regelung im Arbeitsvertrag, kann der AG unter Beachtung der Voraussetzungen dieser Vereinbarung einseitig Kurzarbeit anordnen:

DTV-Musterarbeitsvertrag: Nach den Musterarbeitsverträgen des DTV kann bei Auftragsrückgang oder Produktionsminderung die vereinbarte Arbeitszeit unter entsprechender Anpassung der Entlohnung um bis zu 20 % verringert werden. In diesen Fällen bedarf es damit keines Rückgriffs auf einen Tarifvertrag bzw. keiner weiteren Absprachen mit dem AN.

Zudem sieht der Musterarbeitsvertrag des DTV in Nr. 5 ausdrücklich die Einführung von Kurzarbeit vor. Auch in diesem Fall bedarf es keiner weiteren Vereinbarung mit den Arbeitnehmern. Achtung: es gilt eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss und die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (vgl. B) müssen gegeben sein.

Darüber hinaus ist auch die einvernehmliche Verständigung auf Kurzarbeit möglich, mit der selbst von der arbeitsvertraglichen Ankündigungsfrist abgewichen werden kann.

Willigt der AN in Kurzarbeit ein (bspw. dadurch, dass er der entsprechenden Anordnung des AGs widerspruchslos nachkommt), liegt darin in der Regel die einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags. Allerdings muss diese Einwilligung (Änderung des Arbeitsvertrags) im Rahmen der Beantragung des Kug gegenüber der Agentur für Arbeit nachgewiesen werden.

➔ Vgl. Muster für eine entsprechende Änderungsvereinbarung in der Anlage

Notfalls auch durch Änderungskündigung die Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit geschaffen werden. Dies ist wegen der Kündigungsfristen etc. aber aktuell wenig praxisrelevant.

Mitbestimmung beachten: Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, ist dieser gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen. Das Mitbestimmungsrecht des BR erstreckt sich dabei auf die Frage, ob und in welchem Umfang Kurzarbeit eingeführt werden soll und wie die geänderte Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen ist. Dem Kug-Antrag bei der Agentur für Arbeit ist eine Stellungnahme des BR beizufügen.

Achtung: Wurde Kurzarbeit nicht wirksam angeordnet/vereinbart und bietet der AN seine Arbeitsleistung an, hat er trotz Arbeitsausfalls den vollen Vergütungsanspruch gegen den AN. Ein Anspruch auf Kug besteht wegen des fehlenden Entgeltausfalls nicht!

## B. Anspruch auf Kug/Erstattungsanspruch gegenüber der Agentur für Arbeit

### I. Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld

1. Es muss ein unvermeidbarer erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen.

Erheblicher Arbeitsausfall = wenn

a, wirtschaftliche Gründe/unabwendbares Ereignis:

Wirtschaftliche Gründe: alle Einflüsse, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem wirtschaftlichen Ablauf ergeben (Mangel an Rohstoffen, Auftragsmangel). Es wird somit auf außerhalb der betrieblichen Sphäre liegende allgemeine wirtschaftliche Ursachen abgestellt (nicht vom Unternehmen zu verantworten).

Ein Auftragseinbruch/Arbeitsausfall infolge der Corona-Epidemie bspw. im Geschäft mit Hotels und Gastronomie ist ein solcher wirtschaftlicher Grund.

Unabwendbares Ereignis: ein zeitlich begrenztes, außergewöhnliches und von außen auf den Betrieb einwirkendes Geschehen (vergleichbar den äußeren Witterungseinflüssen). Dies liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche/behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom AG nicht zu vertreten sind.

Damit liegt ein unabwendbares Ereignis vor, wenn der Arbeitsausfall durch behördliche Maßnahmen (Tätigkeitsverbote/Quarantäne) hervorgerufen wird oder Corona-Erkrankungen der eigenen Beschäftigten dazu führen, dass die Produktion zumindest teilweise stillsteht (Produktionsketten unterbrochen sind).

Praxishinweis: Wie in früheren Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten wird die Agenturen für Arbeit diese Voraussetzungen keiner vertieften Prüfung unterziehen. Im Rahmen der Anzeige des Arbeitsausfalls genügt die Glaubhaftmachung der Ursachen. Nachweise können in einfacher Form geführt werden.

b, vorübergehender/unvermeidbarer Arbeitsausfall: Ein vorübergehender Arbeitsausfall liegt vor, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollzeitarbeit zu rechnen ist. Die vorübergehende Natur muss während der gesamten Dauer des Kug-Bezuges gegeben sein.

Praxishinweis: Dass es sich infolge der Corona-Krise einen vorübergehenden Arbeitsausfall handelt ergibt sich aus der Sache selbst. Insofern dürften hier auch keine längeren Ausführungen notwendig sein.

Achtung: Ergibt sich für den Betrieb, dass der Arbeitsausfall dauerhaft sein wird, weil bspw. Auftraggeber infolge Insolvenz ganz wegfallen oder beschlossen wird, eine Betriebsabteilung zu schließen und den AN zu kündigen, fehlt es insofern an den Voraussetzungen des Kug. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf den Erstattungsanspruch gegenüber der Agentur für Arbeit. Es ist auch der Wegfall des Grundes für Kurzarbeit gegenüber dem AN zu prüfen (ggf. hat der AN wieder Anspruch auf Vollzeitarbeit).

Ein Arbeitsausfall ist unvermeidbar, wenn vorab vergeblich versucht wurde, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken -> in einem Betrieb müssen zuvor alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen werden.

Dazu gehört auch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub oder durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitflexibilität (Zeitkonten):

⇒ Der Arbeitsausfall ist vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der AN der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.

Aber: Vom AG kann grundsätzlich nicht einseitig über den Urlaub gegen die Urlaubswünsche der AN bestimmt werden. Liegt allerdings in dem vom Arbeitsausfall betroffenen Zeitraum eine Urlaubsplanung vor, ist der Arbeitsausfall insofern vermeidbar. Der Arbeitsausfall ist ebenfalls vermeidbar, wenn noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Urlaubsjahr bestehen und der AG es unterlässt, eine Bestimmung darüber zu treffen obwohl abweichende Urlaubswünsche der betroffenen AN nicht bestehen.

Praxishinweis: Es empfiehlt sich, vor der Beantragung von Kurzarbeit die Urlaubswünsche der von Kurzarbeit betroffenen AN abzufragen und bspw. in eine Urlaubsliste einzustellen. Anschließend kann dieser Urlaub vom AG verbindlich gewährt werden. Dadurch werden Rückfragen durch die Agentur für Arbeit bei der Bearbeitung des Antrags vermieden werden.

⇒ Nutzt ein Betrieb eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist zu prüfen, ob diese vorrangig genutzt werden können. Ein Kug-relevanter Arbeitsausfall kann grundsätzlich vermieden werden, solange ein AN ein bei ihm bestehendes Arbeitszeitguthaben „abfeiern“ kann. Allerdings gibt es davon Ausnahmen:

- Langzeitkonten z.B. für eine frühere Freistellung vor der Rente oder Zeitguthaben für die Pflege von Angehörigen müssen nicht abgebaut werden.
- Abgebaut werden müssen auch keine Zeitguthaben, die den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines AN übersteigen.

- Zeitguthaben, die länger als ein Jahr unverändert bestanden haben, bleiben auch unberührt.

Achtung: Ein Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Arbeitsausfällen (soweit betriebliche zulässig) ist nach Inkrafttreten entsprechender Erleichterungen nicht mehr notwendig.

c, Mindestmaß des Arbeitsausfalls: Es ist inzwischen ausreichend, wenn 10 % der AN im Betrieb/Betriebsteil von mindestens 10 % Entgeltausfall betroffen sind. Der Bewertungszeitraum ist der jeweilige Kalendermonat.

2. Es müssen die Betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen

Betriebliche = im Betrieb/der Betriebsabteilung muss regelmäßig ein AN beschäftigt sein; persönliche = der AN muss versicherungspflichtig beschäftigt sein (d.h. kein Kug bei geringfügiger Beschäftigung).

## II. Wie wird Kurzarbeit beantragt?

Zuständig für die Bewilligung des Kug ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

### 1. Schritt: Anzeige der Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit

Als erstes ist vom AG die Kurzarbeit schriftlich oder elektronisch anzuzeigen (§ 99 SGB III). Die Anzeige ist online möglich, wenn sich der Betrieb über die Homepage der Arbeitsagentur registriert hat.

Praxishinweis: Die Anzeige kann auch per Telefax oder E-Mail (eingescannt mit Unterschrift) übersandt werden. Es empfiehlt ein Gespräch mit einem Vertreter der örtlichen Agentur für Arbeit oder über die Hotline des Arbeitgeberservice (0800 – 4 5555 20). Allerdings kann es bei der aktuellen Lage schwierig sein, jemanden zu erreichen. Vor diesem Hintergrund will die BA den Telefon- und Online-Zugang ausbauen.

➔ [https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101\\_ba013134.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf)

Achtung: Die Anzeige des Arbeitsausfalls hat in dem Monat zu erfolgen, in dem erstmals Kug gewährt werden soll. Liegt bereits im März ein entsprechender Arbeitsausfall vor, so ist dieser noch im März anzuzeigen. Anderenfalls besteht für März kein Anspruch auf Kug. Eine verstätet erstattete Anzeige wird auch bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes nicht als rechtzeitig angesehen. Den Vordruck gibt es unter:

Praxishinweis: Ändern sich nach Anzeige die Umstände des Kug, bspw. weil es zu einer weiteren Ausweitung kommt, sollte dies umgehend erneut angezeigt werden!

Welche Nachweise sind im Rahmen der Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit zu erbringen

Der AG hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug glaubhaft zu machen bzw. die Anspruchsvoraussetzungen nachzuweisen. Zur Prüfung sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen:

- Ankündigung der Kurzarbeit
- Vereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit  
(Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit den AN, ggf. Änderungskündigung)
- Liste der betroffenen AN
- Eine ausführliche Darlegung über die Gründe der geplanten Kurzarbeit
  - o Ursachen des Arbeitsausfalls; Vergleichswerte, die die Unterauslastung belegen
  - o Angaben zu Produkten/Dienstleistungen; Hauptauftraggeber bzw. -nehmer
  - o Angaben zu den Auswirkungen des Ausfalls auf den Personalbedarf  
(ggf. einschl. Infos zur Urlaubsgewährung und zu Arbeitszeitkonten)
  - o Angaben zur vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls

Der Anzeige ist die Stellungnahme des Betriebsrats (soweit vorhanden) beizufügen.

Um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu vereinfachen und schneller entscheiden zu können, sind Seitens der Agenturen für Arbeit Verfahrensvereinfachungen vorgesehen:

- Im Rahmen der Anzeige des Arbeitsausfalls genügt die Glaubhaftmachung der Ursachen. Nachweise können in einfacher Form geführt werden.
- Es wird nur für den ersten Monat ein Antrag abgegeben. In den Folgemonaten werden mit den Abrechnungslisten (siehe unten) Kurz-Anträge eingereicht (es sei denn, es gibt Änderungen).
- Die Abschlussprüfungen werden verschoben, bis die krisenhafte Situation beendet ist.

## 2. Schritt: Antrag auf Kurzarbeitergeld

Der AG hat dem AN das Kug (=Lohnersatzleistung für die Zeit des Arbeitsausfalls) auszuzahlen. Dementsprechend ist er für dessen Berechnung verantwortlich. In der Höhe des gezahlten Kug hat der AG einen Erstattungsanspruch gegen die Agentur für Arbeit.

Der Antrag auf Kug ist innerhalb von drei Monaten zu stellen. Auch dafür gibt es ein entsprechendes Formular auf der Internetseite der Agentur für Arbeit:

➔ [https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107\\_ba015344.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf)

## III. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Die Höhe des Kug richtet sich nach dem pauschalierten Nettoausfallgeld des einzelnen AN im jeweiligen Kalendermonat. Bemessungsgrundlage ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt des ohne Arbeitsausfall erzielten Entgelts des AN (Soll-Entgelt) und dem noch erzielten pauschalen Netto-Entgelt innerhalb des Kug-Anspruchszeitraums (Ist-Entgelt).

Für die Praxis: Zur Ermittlung der Höhe des Kug stellt die Agentur für Arbeit eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- Ist-Entgelt) die pauschalierten Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leistungssätze (60 % = Regelsatz oder 67 % = bei mind. einem unterhaltspflichtigem Kind) und der auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des AN eingetragenen Lohnsteuerklassen abgelesen werden

können (sog. Leistungssätze). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende Kug dar.

Die Abrechnungsliste (Anlage zum Antrag) ist unter folgenden Link zu finden:

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

Es ist möglich, dass die Agentur für Arbeit auf Antrag an den AG einen Abschlag auf die voraussichtlich anfallenden Leistungen zahlt. Dazu müssen allerdings vor Ablauf der Kug-Bezugsfrist den AN Vorschlässe auf das zu beanspruchende Kug gewährt werden. Der AG muss einen entsprechenden Antrag stellen.

#### IV. Was ist mit den Sozialabgaben (Sozialversicherungsbeiträgen)?

Für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt während des Kug-Anspruchszeitraums (d.h. für die Arbeitszeit, in der gearbeitet wird) tragen AG und AN die Beiträge (reguläres Arbeitsentgelt). Für die ausgefallenen Stunden bemessen sich die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Die SV-Beiträge, die auf die durch die Kurzarbeit ausgefallenen Stunden entfallen, werden auf Basis von 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll- und Ist-Entgelt berechnet.

Achtung: Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat zunächst der AG zu tragen, kann sich diese im Anschluss von der Agentur für Arbeit erstatten lassen.

Anlage:

## Betriebliche Einheitsregelung zur Einführung von Kurzarbeit (Muster)

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen

Sehr geehrte Mitarbeiter,

aufgrund der aktuellen Corona-Epidemie ist unser Betrieb von erheblichen Auftragseinbrüchen verbunden. Hintergrund ist unser Geschäft mit Hotels und Gaststätten, bei dem sogar noch weitere Einbrüche zu erwarten sind. Eine wirtschaftliche Gefährdung unseres Betriebs und damit einhergehenden Kündigungen wollen wir mit Kurzarbeit vermeiden.

Wir beabsichtigen daher, zumindest in der Zeit vom ... bis zum ... Kurzarbeit im ganzen Betrieb/in der Betriebsabteilung .... einzuführen. Geplant ist derzeit eine Absenkung der Arbeitszeit auf ... Stunden. Der Umfang der Kurzarbeit kann sich aber weiter verändern und bis hin zur Kurzarbeit „null“ reichen, wenn ein Arbeiten in unserem Betrieb nicht möglich sein sollte. Als Arbeitgeber sind wir aber auch jederzeit berechtigt, die Kurzarbeit durch einseitige Erklärung vorzeitig zu beenden.

Sie erhalten für die Zeit der Kurzarbeit einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (60 % bzw. 67 % - bei mind. einem unterhaltspflichtigen Kind) bezogen auf das entfallende Netto-Entgelt.

Wir bitten Sie, ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit durch Unterzeichnung dieses Schreibens schriftlich zu erklären.

Mit freundlichen Grüßen

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber

Ich bin einverstanden:

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 1

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 2

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer 3

---

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer...