

## Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Grundlagen der Kurzarbeit

Neben den sozialrechtlichen Voraussetzungen der Kurzarbeit nach den §§ 95 ff. SGB III müssen die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein.

Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzuzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat. Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber daher nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Individualvereinbarung (Arbeitsvertrag) vereinbart worden ist.

In der Praxis wird Kurzarbeit typischer Weise durch schriftliche Betriebsvereinbarungen eingeführt. Dem Betriebsrat steht insoweit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu.

Eine Regelung zur Einführung von Kurzarbeit kann auch bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrages getroffen worden sein bzw. für neue Arbeitsverträge getroffen werden.

Schwierigkeiten können auftreten, wenn die Kurzarbeit durch eine nachträgliche, individuelle vertragliche Regelung (Zusatzvereinbarung) mit den Arbeitnehmern eingeführt werden soll. Die Bundesagentur hält hierfür zur Vereinfachung aktuell ein Formular einer sog. Einverständniserklärung aller Mitarbeiter zur Einführung von Kurzarbeit zur Verfügung. Für differenzierte Kurzarbeitsvereinbarungen mit den Mitarbeitern empfehlen sich aber individuelle Zusatzvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter. Enthalten die Arbeitsverträge keine entsprechenden (wirksamen) Vertragsklauseln, muss an die Vernunft der Arbeitnehmer appelliert werden, um eine entsprechende Vereinbarung abschließen zu können

Wurde die Kurzarbeit nach den genannten Kriterien nicht wirksam angeordnet bzw. vereinbart, hat der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung anbietet, trotz des Arbeitsausfalls den vollen Vergütungsanspruch. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht wegen des fehlenden Entgeltausfalls nicht.

Und denken Sie daran, dass die Anzeige der Kurzarbeit für März **unbedingt** bis zum Ende des Monats bei der Arbeitsagentur vorliegen muss.

Günther-Splittgerber

- Justitiar -

Weitere Informationen:

[Informationen der Bundesagentur für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld](#) (FAQ-Liste)

[Informationen der Bundesagentur zur Anzeige von Kurzarbeit](#) (Formular und Einverständniserklärung)

[Mustervereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit des Zentralverbandes des Deutschen Handwerkes](#) (ZDH)