



Newsletter November 2023

## Kurzarbeit- FAQ

„Mehr Beschäftigte und weniger Kurzarbeit“ war die Meldung der Tagesschau am 15.09.2023. Die Zahl der Kurzarbeitenden lag danach im August bei 110.000 Menschen, nach 150.000 im Mai, wie das Münchner ifo-Institut zu seinen Berechnungen auf Basis der eigenen Unternehmensumfrage und Daten der Bundesagentur für Arbeit berichtete. Der Anteil an den Beschäftigten sank damit von 0,4 auf 0,3 Prozent. Für Betriebe ist Kurzarbeit ein wichtiges Instrument um Beschäftigung auch in Krisensituationen zu sichern. Kurzarbeit ermöglicht es den Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, vorübergehend die Arbeitszeit und damit auch die Löhne ihrer Arbeitnehmer zu reduzieren. Hierdurch sollen Entlassungen vermieden und eine flexible Reaktion der Unternehmen auf schwankende Auftrags- oder Absatzmengen ermöglicht werden. Während der Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer weiterhin einen Teil ihres Lohns, der vom Arbeitgeber und teilweise auch von der Bundesagentur für Arbeit übernommen wird.

Unser Newsletter ermöglicht einen Überblick und gibt Tipps zur Formulierung von Betriebsvereinbarungen. Das **wichtigste** für Betriebsräte kurz und knapp.

### A. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Kurzarbeit

- Bei der vorübergehenden Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten.
- Existiert kein Tarifvertrag oder wird durch ihn lediglich die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit (das „Ob“) geregelt, muss die konkrete Durchführung der Kurzarbeit (das „Wie“) unter Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats erfolgen. Sind dagegen im Tarifvertrag die Einzelheiten zur Durchführung der Kurzarbeit bereits abschließend enthalten, sodass der Arbeitgeber diese lediglich noch ausführen muss, scheidet eine Mitbestimmung des Betriebsrats aufgrund Tarifvorbehalts aus (BAG 5.3.1974 – 1 ABR 28/73). Die unter Umgehung des Betriebsrats angeordnete Kurzarbeit ist unwirksam.
- Des Weiteren steht dem Betriebsrat ein eigenes Initiativrecht zur Einführung von Kurzarbeit zu (BAG 4.3.1986 – 1 ABR 15/84). Er kann diese also von sich aus anregen,

gegen den Willen des Arbeitgebers verlangen und ggf. über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen.

- Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit von der Gewährung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit abhängig zu machen, denn nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besteht kein Mitbestimmungsrecht über Entgeltfragen (LAG Köln 14.6.1989 – 2 TaBV 17/89).
- In der Literatur ist umstritten, ob dem Betriebsrat ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht auch bei der Wiederherstellung der ursprünglichen betriebsüblichen Arbeitszeit zusteht. Unter Berufung auf den insoweit eindeutigen Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG **hat das BAG dies bislang abgelehnt** (BAG 21.11.1978 – 1 ABR 67/76; anderer Ansicht Fitting BetrVG § 87 Rn. 151).

## B. Aktuelle Rechtsprechung zur Kurzarbeit

### Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

Anforderungen an Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

**Hat der Arbeitgeber durch unwirksame Einteilung eines Arbeitnehmers zur Kurzarbeit erklärt, in diesem Zeitraum keine weiteren Arbeitsleistungen anzunehmen, genügt ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers nach § 295 Satz 1 BGB, um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu versetzen.**

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer.

BAG, Urt. v. 18.11.2015 – 5 AZR 491/14 (LAG Hamm, Urt. v. 12.6.2014 – 11 Sa 1566/13)

### Leitsatz

**Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller „Kurzarbeit Null“ keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen. (amtl. Leitsatz)**

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.3.2021 – 6 Sa 824/20 (ArbG Essen 6.10.2020 – 1 Ca 2155/20), BeckRS 2021, 4281

## Leitsatz

Arbeitstage, die aufgrund der kurzarbeitsbedingten Neuverteilung der Arbeitszeit ausfallen, sind bei einer unterjährigen Neuberechnung des Jahresurlaubs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.

BAG Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 (LAG Düsseldorf Urt. v. 12.3.2021 – 6 Sa 824/20)

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage führt zu einer Neuverteilung der Arbeitszeit, in Folge *deren der Jahresurlaub entsprechend § 3 I BUrlG neu zu berechnen* ist. Die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitstage sind bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen.

2. Das in Arbeitstagen Urlaub ausgedrückte Erholungsbedürfnis steht in einem inneren Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung und verringert sich, wenn Arbeitstage in Folge Kurzarbeit ausfallen. Die im Zusammenhang mit der Kurzarbeit gegenüber der Agentur für Arbeit bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Mitwirkungsobliegenheiten führen nicht dazu, dass aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage als Zeiten mit Arbeitspflicht gelten.

3. Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig durch Ausübung des Direktionsrechts einführen. Es bedarf hierzu vielmehr einer besonderen einzelvertraglichen oder kollektivrechtlichen Grundlage, um die vertragliche Arbeits- und Vergütungspflicht einzuschränken.

## C. Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

### Folgende Regelungen gelten unbefristet:

- Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bis zu 12 Monate möglich.
- Die Anzeige über Kurzarbeit sowie die Anträge auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes können online oder schriftlich eingereicht werden.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kug behalten ihre Gültigkeit.

- Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.
- Die Anzeige des Arbeitsausfalls muss in dem Monat eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt:
  - Schriftlich
  - bei der Agentur für Arbeit am Betriebsitz
  - Eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls ist erforderlich.
- Vor der Beantragung muss der Arbeitgeber folgende Punkte abklären:
  - Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls Ankündigungsfristen, sofern vorhanden
  - Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen
  - tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld unter Umständen: Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abschließen

### **Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld**

Die gesetzliche Grundlage bilden die Paragraphen ab § 95 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

#### **Danach sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:**

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (das heißt Voraussetzungen bei den Beschäftigten)
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebsitz

Damit Kurzarbeitergeld für einen Betrieb beantragt werden kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

#### **Entgeltausfall**

Kurzarbeitergeld wird nur gezahlt, wenn der Arbeitsausfall dazu führt, dass die betroffenen Beschäftigten weniger Entgelt erhalten. Dabei gilt: Bei mindestens einem Drittel Ihrer Beschäftigten müssen im Monat jeweils ein Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent vorliegen.

Mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben

- im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
- im jeweiligen Kalendermonat
- Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer gilt auch, wer geringfügig und daher nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist – sowohl bei der Gesamtzahl der Beschäftigten, als auch beim Arbeitsausfall mit Entgeltverlust.

### **Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses**

Die Gründe, warum Arbeit in Ihrem Betrieb wegfällt, sind wesentlich dafür, ob Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Ihre Beschäftigten können Kurzarbeitergeld nur erhalten, wenn...

- *wirtschaftliche Ursachen* dafür gesorgt haben, dass die Arbeit ruhen muss (zum Beispiel Auftragsmangel, Auftragsstornierungen oder fehlendes Material).

oder

- ein *unabwendbares Ereignis* dazu geführt hat, dass Arbeit weg- oder ganz ausfällt. Das ist der Fall, wenn zum Beispiel aufgrund behördlich veranlasster Maßnahmen, außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse oder Brand Ihre Beschäftigten nur noch weniger als zuvor oder gar nicht mehr arbeiten können.

Wichtig: Kurzarbeitergeld kann nicht gezahlt werden, wenn der Arbeitsausfall branchenbeziehungsweise betriebsüblich oder saisonbedingt ist.

### **Arbeitsausfall vermeiden**

Der Betrieb muss Maßnahmen ergreifen, um einen Arbeitsausfall zu vermeiden:

Die Beschäftigten können zum Beispiel Lager- oder Aufräumarbeiten verrichten oder vorübergehend in anderen Bereichen tätig sein. Wenn sich dadurch Kurzarbeit vermeiden lässt, müssen Ihre Beschäftigten auch Überstunden und Arbeitszeitkonten abbauen oder Erholungsurlaub nehmen.

- Zunächst müssen Überstunden- und Arbeitszeitkonten abgebaut werden. Es müssen seit 1. Juli 2023 wieder Minusstunden eingebracht werden, soweit dies im Rahmen der Arbeitszeitvereinbarungen zulässig ist.
- Die Umsetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einen anderen Bereich/eine andere Abteilung muss geprüft werden (ggf. temporäre Umsetzung)
- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen müssen zuvor getroffen worden sein.
- (zum Beispiel Arbeiten auf Lager, Aufräum- oder Instandsetzungsarbeiten)

### Wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld?

- Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Arbeitsausfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt.
- Minijobber und Rentner sind daher nicht anspruchsberechtigt.
- Auszubildende erhalten im Regelfall kein Kurzarbeitergeld, weil in den meisten Fällen auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden kann. Im Betrieb muss alles Zumutbare versucht werden, um die Ausbildung fortzusetzen. Ist dennoch die Kurzarbeit für Auszubildende unvermeidbar, hat der Auszubildende zunächst zu seinem Schutz für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG - Berufsbildungsgesetz). Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. In der Weisung der Bundesagentur für Arbeit wird empfohlen, bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, in Abstimmung mit der Berufsberatung - die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.

### Wie wird das Kurzarbeitergeld abgerechnet?

- Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitnachweisen zu führen. Die Abrechnung für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb von 3 Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) vom Arbeitgeber eingereicht werden.
- Zuständig ist die Agentur am Sitz der Lohnabrechnungsstelle.
- Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da Kurzarbeitergeld unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

### Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Grundsätzlich kann Kurzarbeitergeld **bis zu 12 Monate** bezogen werden.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde die Bezugsdauer jedoch mit folgenden Voraussetzungen verlängert.

**Bis Juni 2022** galt:

Hat Ihr Unternehmen bis 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, kann Kurzarbeitergeld bis zu 28 Monate, längstens bis 30. Juni 2022, bezogen werden.

**Ab Juli 2022** kann Kurzarbeitergeld nur noch für 12 Monate bezogen werden.

Wichtig: Bei **Unterbrechungen** der Kurzarbeit von **3 Monaten** oder länger muss Kurzarbeit wieder neu angezeigt werden. Das Kurzarbeitergeld kann in diesem Fall erst ab dem Monat wieder gewährt werden, in dem die neue Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Dies gilt auch, sofern der bewilligte Bezugszeitraum verlängert werden muss.

**Müssen Arbeitszeitguthaben aufgelöst bzw. negative Arbeitszeitkonten aufgebaut werden?**

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sind über die geschützten Arbeitszeitguthaben hinaus keine weiteren Guthabenstunden mehr vorhanden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden, wenn die weiteren Voraussetzungen ebenfalls erfüllt werden.

Sind in einem Betrieb Arbeitszeitschwankungen mit negativen Arbeitszeitsalden aufgrund von Vereinbarungen zulässig, *müssen ab 1. Juli 2023 wieder negative Arbeitszeitsalden* bis zum

Erreichen der vereinbarten zulässigen Höchstgrenze aufgebaut werden. *Dies betrifft nicht laufende Arbeitsausfälle, die bereits vor dem 1. Juli 2023 begonnen haben.*

### **Muss Urlaub eingebracht werden?**

Im Hinblick auf das Erfordernis der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber nach den Bestimmungen, die den Arbeitsverhältnissen zugrunde liegen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, BUrlG), den Urlaub einseitig anordnen kann. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG die Lage des Urlaubs mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Belange einvernehmlich festzulegen. Ein einseitiges Anordnungsrecht ist grundsätzlich nicht gegeben. Gleichzeitig gilt der Arbeitsausfall als vermeidbar, wenn er durch Gewährung von Erholungsurlaub ganz oder teilw. verhindert werden kann, vgl. § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III. Dabei gehen die vorrangigen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer vor. *Nach allem ist der Urlaub wie er in dem Betrieb geplant ist und/oder üblicherweise genehmigt wird einzubringen.* Dies bedeutet auch, dass der während des Bezugs von Kurzarbeitergeld monatlich entstehende Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs nicht monatlich oder quartalsbezogen eingebracht werden muss. Für übertragene Resturlaubsansprüche, die grundsätzlich gemäß § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG im Übertragungszeitraum bis zum 31.3. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres auflaufen „sollten“, gilt ohnehin die grundsätzliche Gewährungspflicht in diesem Zeitraum. Diese Resturlaube sind grundsätzlich vor Kurzarbeitergeldbezug abzubauen.

### **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

Die Beschäftigten erhalten als Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts. Hat der/die Beschäftigte mindestens ein Kind, sind es 67 Prozent.

### **Wie wird es berechnet**

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Soll-Entgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Ist-Entgelt (tatsächlich im Kalendermonat erzieltetes Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle<sup>1</sup> abgelesen wird. Dabei ist die in den Lohnabzugsmerkmalen im Anspruchszeitraum

---

<sup>1</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2023-67-60-prozent\\_ba042254.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2023-67-60-prozent_ba042254.pdf)

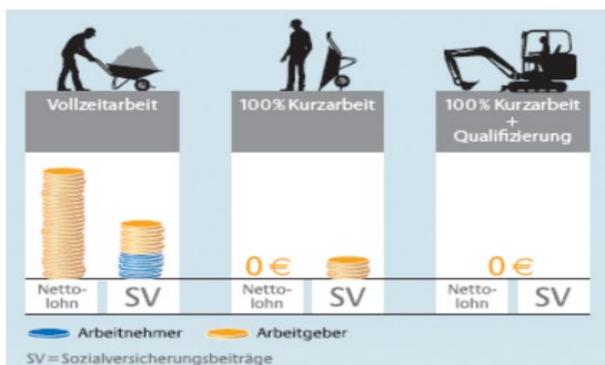
(Kalendermonat) eingetragene Lohnsteuerklasse und der Leistungssatz 1 oder 2 zu Grunde zu legen. Die Zuordnung zu den Leistungssätzen 1 oder 2 richtet sich nach folgenden Merkmalen:

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Leistungssatz 1 = Arbeitnehmer, in deren Lohnabzugsmerkmalen 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

Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kug für den jeweiligen



#### D. Empfehlung für eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung

Zur Vermeidung rechtlicher Risiken sollte eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit zumindest hinsichtlich der Kriterien

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit,*
- betroffener Personenkreis,*
- Umfang der Kurzarbeit sowie*
- Lage und Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit*

**konkret** ausgestaltet werden.

Einen möglichen Formulierungsvorschlag machen wir im Folgenden.<sup>2</sup>

→ **Einführung der Kurzarbeit; Änderungen von Kurzarbeit<sup>3</sup>**

1) *Mit Wirkung vom ...bis zum ... wird für die Arbeitnehmer Kurzarbeit eingeführt. Die Kurzarbeit errechnet sich prozentual bezogen auf die individuelle Wochenarbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer.*

2) *Für die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird höchstens eine Kurzarbeit von bis zu 50% festgelegt.*

3) *Die Geschäftsführung wird unter Wahrung der Mitbestimmung des Betriebsrats für die einzelnen von Kurzarbeit betroffenen Betriebe bzw. Betriebsabteilungen Kurzarbeitspläne festlegen. Bestandteil der Kurzarbeitspläne ist die Festlegung der Arbeitstage sowie Ausfalltage bzw. der verkürzten täglichen Arbeitszeit aufgrund der Kurzarbeit für jeden einzelnen Mitarbeiter über die gesamte Dauer der Kurzarbeit.*

4) *Die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Kurzarbeit richtet sich dabei nach den betrieblichen Erfordernissen und kann vom Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von 48 Stunden für einzelne Beschäftigte oder von Beschäftigtengruppen neu festgelegt werden. Bei entsprechendem Bedarf können nach Abstimmung mit dem Betriebsrat alle oder einzelne Mitarbeiter wieder zur Arbeitsleistung herangezogen werden.*

→ **Information des Betriebsrats<sup>4</sup>**

1) *Der Betriebsrat wird regelmäßig über die Entwicklung des Auftragsbestandes, der Umsätze und der Kostenentwicklungen umfassend anhand von Unterlagen informiert. Die Unterlagen werden durch das Standortcontrolling und das PBI zur Verfügung gestellt.*

---

➤ <sup>2</sup> Kein Anspruch auf Vollständigkeit. Bitte überprüfen Sie immer, ob die Formulierung auf ihre betriebliche Realität passt und kontaktieren Sie in Zweifelsfällen ihre Rechtsberatung.  
➤ <sup>3</sup> beispielhafte Formulierung folgt  
➤ <sup>4</sup> beispielhafte Formulierung folgt

2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat darüber hinaus rechtzeitig, unverzüglich und umfassend über folgende Punkte in Textform zu informieren:

- den Anlass der Kurzarbeit
- Beginn und Ende der Kurzarbeit
- davon betroffene Abteilungen und Arbeitnehmer
- den Umfang der Arbeitszeitreduzierung und
- die Lage der reduzierten Arbeitszeiten
- über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern oder externen Dritten in Bereichen, in denen regelmäßig Arbeitnehmer tätig sind, die von Kurzarbeit betroffen sind, zu informieren.

→ **Urlaub<sup>5</sup>**

1) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren noch bestehenden Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr .... bis spätestens .... zu nehmen, sofern noch nicht geschehen. Der Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr .... ist bis zum .... für das Jahr ... zu planen und zu beantragen. Sollten Arbeitnehmer in der verbleibenden Frist bis ... im Urlaub oder krank sind, verlängert sich diese Frist bis zum .... Der gesamte Urlaub sollte nach Möglichkeit bis zum ... genommen werden. Sofern der Arbeitgeber beantragten Urlaub nicht bis spätestens zum .... ablehnt, gelten die beantragten Urlaubstage als genehmigt.

2) Ein bereits gewährter Urlaubsanspruch bleibt davon unberührt. Ein genehmigter Urlaub kann nur noch mit Zustimmung des Betriebsrates und des Arbeitgebers geändert oder storniert werden.

3) Die BV Grundsätze zur Urlaubsplanung vom ... tritt für die Dauer der Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung außer Kraft, soweit in dieser BV abweichende Regelungen getroffen sind.

→ *Arbeitszeitkonten*

→ *Zahlung von Kurzarbeitergeld<sup>6</sup>*

---

➤ <sup>5</sup> beispielhafte Formulierung folgt

<sup>6</sup> beispielhafte Formulierung folgt

- 1) *Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.*
- 2) *Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber bei der üblichen Lohnabrechnung im Voraus gezahlt. Sollte die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld aus irgendeinem vom Arbeitgeber verursachten Grunde ablehnen, wird der volle Lohn vom Betrieb für die Kurzarbeitszeit gewährt. Das gilt auch, wenn sich durch die Anrechnung von Überstundenleistungen das Kurzarbeitergeld verringert.*
- 3) *Während der Kurzarbeitsphase sind Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Einmalzahlungen zur Altersvorsorge, Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, tarifliche Jahresleistungen (tarifliche Sonderzahlung), erfolgsabhängige Lohn-/Gehaltsbestandteile, sowie das Entgelt an gesetzlichen Feiertagen, Bereitschaftspauschalen, erfolgsorientierte Einmalzahlungen, so zu berechnen, als wäre normal gearbeitet worden. Der Anspruch auf tarifvertragliche Freischichten wird durch die Kurzarbeit nicht reduziert.*

→ **Kündigungen<sup>7</sup>**

*Der Arbeitgeber verpflichtet sich, während der Kurzarbeitsphase keine betriebsbedingten Kündigungen oder betriebsbedingten Änderungskündigungen auszusprechen.*

→ **Verkürzung bzw. Verlängerung der Kurzarbeitsperiode<sup>8</sup>**

- 1) *Die Kurzarbeit kann nach Zustimmung des Betriebsrats mit einer Frist von 48 Stunden vorzeitig beendet werden.*
- 2) *Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit über den vereinbarten Zeitraum hinaus zu verlängern, ist mit dem Betriebsrat vorher eine entsprechende Vereinbarung unter Beachtung der tarifvertraglichen Ankündigungsfristen abzuschließen und dies den Arbeitnehmern danach unverzüglich bekannt zu geben.*

---

<sup>7</sup> beispielhafte Formulierung folgt

<sup>8</sup> beispielhafte Formulierung folgt

*3) Sollte in Eil- oder Notfällen oder aus sonstigen Gründen (z. B. für die Erledigung wichtiger fristgebundener Aufträge) eine Änderung der vereinbarten Kurzarbeitstage erforderlich werden, bedarf diese der Zustimmung des Betriebsrats. Diese kann, sollte der Betriebsrat nicht erreichbar sein, auch unverzüglich nachgeholt werden.*