

Betriebseinschränkungen mit Kurzarbeit begegnen (Aktualisiert am 24.03.2020)

Viele Mitgliedsorganisationen im Paritätischen fürchten aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. Nachfolgend geben wir Ihnen Hinweise dazu, wie Kurzarbeit in den betroffenen Betrieben eingeführt werden kann und welche wesentlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um Kurzarbeitergeld für die Mitarbeitenden für einen vorübergehenden Zeitraum zu beantragen.

Die inzwischen mehrfach an uns gestellte Frage, ob überhaupt diese Möglichkeit in gemeinnützigen Betrieben zur Verfügung steht, ist eindeutig mit ja zu beantworten. (siehe hierzu die anhängenden Fragen und Antworten aus dem Bundesministerium für Arbeit vom 23.03.2020)

Die Bundesregierung brachte in der letzten Woche in atemberaubendem Tempo das **Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld** durch die parlamentarischen Gremien. Es trat am 15.03.2020 in Kraft (Bundesgesetzblatt, Teil 1 vom 14.03.2020, S.493). Danach kann die Bundesregierung befristet bis zum 31.12.2020 Rechtsverordnungen erlassen, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern, und Betriebe zu entlasten. Die entsprechende Verordnung wird in Kürze erlassen werden.

Auszug aus der Meldung des BMAS vom 16.März 2020. „Wir erleichtern jetzt den Zugang zu Kurzarbeitergeld, wenn Unternehmen unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden müssen. **Diese Erleichterungen werden rückwirkend zum 01. März 2020 in Kraft treten und rückwirkend ausgezahlt. Das bedeutet, dass Unternehmen jetzt schon die verbesserte Kurzarbeit beantragen können.**“¹

Das heißt konkret,

- dass nur noch 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen (statt bisher 1/3)
- den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, in voller Höhe erstattet werden,
- dass künftig auf den Einsatz von negativen Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit ganz oder teilweise verzichtet werden kann.

Ansprechpartner für alle Unternehmen sind die Arbeitsagenturen vor Ort.

Informationen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

¹ Hervorhebungen durch Verfasser*innen , <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/mit-kurzarbeit-gemeinsam-beschaeftigung-sichern.html>, Abruf 18.03.2020

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen oder arbeitsvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit unter gleichzeitiger Minderung des Arbeitsentgelts. Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Die rechtlichen Voraussetzungen finden sich in den §§ 95 ff Sozialgesetzbuch 3. Buch (SGB III). Liegen diese vor, zahlt die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld als einen Zuschuss zum Arbeitslohn, wenn Kurzarbeit angeordnet wird. So sollen die Personalkosten gesenkt und gleichzeitig Arbeitsplätze erhalten werden.

Die Kurzarbeit muss der zuständigen Agentur für Arbeit unter Verwendung der amtlichen Formblätter angezeigt werden. Eine ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für die Gewährung.

2. Welche rechtliche Grundlage ist dafür erforderlich?

Ohne eine Rechtsgrundlage ist der Arbeitgeber jedoch nicht berechtigt, Kurzarbeit (einseitig) einzuführen. Eine solche rechtliche Grundlage kann ein Tarifvertrag bilden. Finden im Betrieb keine Tarifverträge Anwendung, kommt hierfür auch eine Betriebsvereinbarung in Betracht. Dies setzt aber voraus, dass im Betrieb ein Betriebsrat gebildet wurde, mit dem eine solche Vereinbarung abgeschlossen werden kann. Ist auch das nicht der Fall, können zuletzt einzelvertragliche Vereinbarungen den Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit berechtigen.

Derartige einzelvertragliche Regelungen können entweder aus konkretem Anlass oder bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen werden. Sie müssen nicht ausdrücklich vereinbart worden sein, sondern können auch durch schlüssiges Handeln zustande kommen, wenn die Arbeitnehmer*innen entsprechend der Weisung des Arbeitgebers tatsächlich Kurzarbeit leisten. Eine ausdrückliche Regelung ist jedoch empfehlenswert.

Hat sich der Arbeitgeber, gestützt auf eine einzelvertragliche Rechtsgrundlage, zur Durchführung der Kurzarbeit entschlossen, so kann er diese gleichwohl nicht einseitig anordnen, wenn im Betrieb ein Betriebsrat existiert. Denn bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht und es bedarf der vorherigen Einigung hierüber. Gibt es keinen Betriebsrat, kann die Kurzarbeit ohne Rücksicht auf Mitbestimmungsrechte durch arbeitsvertragliche Regelungen eingeführt werden (siehe Anhang).

Aus paritätischen Organisationen sind uns bis dato weder tarifliche Regelungen noch Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen hierzu bekannt. Kurzarbeit spielte keine Rolle. Aus diesem Grund fügen wir anliegend **Formulierungsvorschläge für ergänzende Vereinbarungen zur Anordnung von Kurzarbeit zu bestehenden**

Arbeitsverträgen sowie **für eine mögliche Betriebsvereinbarung** anliegend bei.² Dabei handelt es sich jedoch lediglich um Formulierungsvorschläge, die keine umfassende rechtliche Beratung ersetzen und im Einzelfall möglicherweise angepasst werden müssen. Deshalb kann hierfür keine rechtliche Gewähr übernommen werden.

3. Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gewährt?

Die Voraussetzungen regeln die §§ 95 ff SGB III.

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist Voraussetzung, dass ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Das ist anzunehmen, wenn dieser auf

- wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend, unvermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel (Achtung: ab 01.03.2020 nur 10 %) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 % des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Gründe:

Nicht alle **wirtschaftlichen Gründe** für einen Arbeitsausfall führen zu einem Leistungsanspruch. Gemeint sind solche allgemeinen Ursachen des Entgeltausfalls, die von außen auf den Betrieb einwirken, auf deren Eintritt der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. Als wirtschaftliche Gründe gelten grundsätzlich alle Einflüsse, die sich unmittelbar oder mittelbar aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben ergeben (z. B. Absatzmangel, Mangel an Rohstoffen). Die wirtschaftlichen Gründe müssen zwar nicht die ausschließliche, aber die wesentliche Ursache für den Arbeitsausfall sein.

Der Arbeitsausfall muss auf einem **unabwendbaren Ereignis** beruhen. Es muss sich auch hier um von außen auf den Betrieb einwirkende, als solche vom Betrieb nicht abzuwendende Umstände handeln. Das ist der Fall, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Es genügt, wenn einzelne Bereiche im Betrieb von einem etwaigen Infektionsrisiko betroffen sind und damit Arbeitsausfälle erleiden.

Der Arbeitsausfall muss **voraussichtlich nur vorübergehend** sein, denn Zweck der Leistung ist ausschließlich die Arbeitsplatzhaltung.

Folgende **Fallgestaltungen** wurden an uns heran getragen:

² Vorsorgliche Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag; konkrete Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag; BV Kurzarbeit; Ruhensvereinbarung, siehe Anlagen

- Schließung bzw. Einschränkung ohne behördliche Anweisung zum Schutz vulnerabler/schutzbedürftiger Personen und Personengruppen
- Klienten nehmen die angebotene Leistung aufgrund von Terminabsagen nicht an
- Betrieb/betriebliche Einrichtung fällt unter die landesrechtlichen Schließungsverordnungen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes

Wir kennen bisher die Praxis der Arbeitsagenturen nicht, da es an der Leistung von Kurzarbeitergeld bisher im sozialen Bereich nach unserer Kenntnis bisher wenig bis keinen Bedarf gab. Wir gehen aber davon aus, dass die wirtschaftlichen Folgen verursacht durch die krisenhaften Auswirkungen der Pandemie in jedem Fall zu den Gründen gehören können. Wir befürworten deshalb, bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen, Kurzarbeit anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen.

Dazu muss der Arbeitsausfall **unvermeidbar** sein. Das bedeutet, Kurzarbeit kann nur beansprucht werden, wenn nicht andere, im Einzelfall wirtschaftlich weniger schwerwiegende Entscheidungsalternativen zur Verfügung stehen, die den Mitarbeitern zuzumuten sind. (z. B. Versetzung von Arbeitnehmern in Abteilungen ohne Kurzarbeit; Anordnung von Fortbildungsmaßnahmen; Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen und Arbeitszeitguthaben)

Urlaubsgewährung statt Kurzarbeit:

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. So kann bei vorrangigen Urlaubswünschen von Arbeitnehmer*innen nicht gefordert werden, dass diese bis gegen Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bzw. der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs trifft. Das bedeutet, dass z. B. bei Vorliegen eines Urlaubsplanes nicht verlangt werden kann, dass die Mitarbeiter*innen davon abweichen, insbesondere wenn z. B. geplante und gebuchte Reisen oder Abdeckung von Ferienzeiten bei Kindern damit abgedeckt werden sollen.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls sich hier auf die Fragen zu beschränken hat, ob

- Urlaub während der Kurzarbeit aufgrund der Urlaubsliste, des Urlaubsplans oder aufgrund von Betriebsferien einzubringen wäre;
- Ansprüche aus übertragenem Urlaub oder kurz vor Ablauf des Urlaubsjahres für einzelne Arbeitnehmer*innen noch restliche Urlaubsansprüche bestehen;
- der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs treffen könnte.

Auflösung von Arbeitszeitkonten:

In der Dienstanweisung (DA) der Arbeitsagentur zur Auslegung der Kug-Normen wird darauf verwiesen, dass z. B. bei einer bestehenden Gleitzeitregelung (Flexibilisierungsvereinbarung zur Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmer*innen) nicht verlangt werden kann, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmer*innen zur Vermeidung / Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen (z. B. Zeitguthaben kann bis zu 10 Stunden monatlich übernommen werden) und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt. Im Rahmen seiner Schadensminderungspflicht werden Arbeitgeber in diesen Fällen von der Agentur für Arbeit aufgefordert werden, zumindest Zeitguthaben zur Vermeidung der Zahlung von Kug einzubringen, das den Gleitzeitrahmen übersteigt, insoweit ungeschütztes Zeitguthaben darstellt und in dem Umfang, wie dies seine finanzielle Situation zulässt.

Das bedeutet, es müssen arbeitsrechtlich zulässige Möglichkeiten der Arbeitszeitschwankung genutzt werden. Soweit die Agentur für Arbeit diese Voraussetzungen prüft, stellt

sie dabei nur auf die Regelungen und Vereinbarungen ab, von denen im Betrieb tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Auch das Auflösen von sog. Arbeitszeitguthaben gehört zu der gesetzlich eingeforderten Nutzung von Arbeitszeitschwankungen. Aufgrund der mit diesen Guthaben vielfach verfolgten anderweitigen Zweckbestimmungen gilt jedoch ein Ausnahmekatalog. Die in § 96 Abs. 4 S. 3 SGB III genannten Ausnahmetatbestände zur Auflösung von Arbeitszeitkonten sind abschließend.

Die Auflösung eines Zeitguthabens kann von Arbeitnehmer*innen nicht verlangt werden, soweit

- es zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart wurde und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- es auf vertraglicher Grundlage ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist (also für die Zeit vom 1.4 bis 30.11.) und 50 Stunden nicht übersteigt,
- es ausschließlich für die vorzeitige Freistellung vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses angespart wurde (z. B. Altersteilzeitguthaben),
- bei Regelung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zum Zweck der Qualifizierung angespart wird, den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers übersteigt oder länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Besteht in einem Betrieb eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen, nach der mindestens 10% der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall einzusetzen sind, unterstellt das Gesetz ohne nähere Prüfung, dass ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Schwankungsregelung nicht mehr ausgeglichen werden kann, unvermeidbar ist.

Persönliche Voraussetzungen

Arbeitnehmer*innen haben nur dann Anspruch, wenn sie nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Die Arbeitnehmer*innen dürfen darüber hinaus nicht vom Bezug des Kug ausgeschlossen sein.

Geringfügig Beschäftigte (sog. 450,00 € Kräfte und kurzzeitig Beschäftigte) sind nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Deshalb besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das Arbeitsentgelt für diese Mitarbeiter*innen muss weitergezahlt werden. Zur Einführung kürzerer Arbeitszeiten kann einvernehmlich mit den Beschäftigten ein (befristeter) Änderungsvertrag vereinbart oder eine Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses getroffen werden (siehe Anlage). Werden mit dieser Mitarbeiter*innengruppe keine Regelungen getroffen, können diese im Nachhinein die Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend machen, auch wenn sie nicht gearbeitet haben. Ist ein Einvernehmen nicht erzielbar, kommt eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht, und bei notwendiger Verkürzung der Arbeitszeit ggf. eine betriebsbedingte Änderungskündigung mit dem Ziel einer Arbeitszeitverkürzung für einen befristeten Zeitraum.

Bei Auszubildenden sind Sonderregelungen zu beachten. Sofern Kurzarbeit trotz Ausschöpfung aller zumutbaren Maßnahmen nicht vermeidbar ist, haben Auszubildende zunächst Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Erst danach kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, § 19 Abs. 1 BBiG.

Während der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bleibt ein Kurzarbeitergeldanspruch bestehen. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltfortzahlung ausschließlich aufgrund des Arbeitsausfalls nicht gezahlt wird. Während des Bezuges von Krankengeld besteht kein Anspruch.

Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt. Kurzarbeitergeld wird in derartigen Fällen im Wege der Leistungsfortzahlung erbracht, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Da Kurzarbeitergeld für den Kalendermonat (Anspruchszeitraum) gezahlt wird, ist die Voraussetzung einer Erkrankung "während" des Leistungsbezugs erfüllt, wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum eingetreten ist. Ob der Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitstag, einen arbeitsfreien Tag oder einen Ausfalltag fällt, ist unerheblich.

Zeigt beispielsweise eine Mitgliedsorganisation zum 20.3. den Eintritt von Kurzarbeit an, ist erster Anspruchszeitraum damit der Monat März. Der Arbeitnehmer ist am 13.03. erkrankt. Da die Arbeitsunfähigkeit im Anspruchsmonat eingetreten ist, besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld im Wege der Leistungsfortzahlung, längstens für die Dauer der ansonsten maßgeblichen Entgeltfortzahlung.

Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kug sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Für das Kurzarbeitergeld wird die Betriebsabteilung mit dem Betrieb gleichgestellt. Das stellt sicher, dass Kurzarbeitergeld auch bei Begrenzung des Arbeitsausfalls auf einen Teil des Betriebs gezahlt werden kann. Dies gilt ggf. auch für mehrere Abteilungen eines Betriebs gleichzeitig, wenn diese jeweils eigenständig die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllen. Als Betriebsabteilung gilt eine mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmer*innen zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch, insbesondere durch eine eigene technische Leitung, vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck (auch Hilfszweck) verfolgt.

Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass für einzelne Abteilungen Kurzarbeit eingeführt wird bis zu einem Arbeitsausfall in Höhe von 100 % und in anderen Abteilungen (z. B. Verwaltung) nicht.

4. Wichtig: Anzeige von Arbeitsausfällen

Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat haben den Arbeitsausfall schriftlich oder elektronisch bei der Arbeitsagentur, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, anzuzeigen (§ 99 SGB III).

Die Gewährung von Kug erfolgt nur auf schriftliche Anzeige der geplanten Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat. Die Anzeige wirkt schon ab dem Beginn des Kalendermonats, in dem sie eingegangen ist. Darüber hinaus aber grundsätzlich nicht rückwirkend. Angezeigt werden könnten nach den Ankündigungen des BMAS somit Arbeitsausfälle ab dem 01.03.2020.

Es ist zweckmäßig das bei den örtlichen Arbeitsagenturen erhältliche Formular "Anzeige über Arbeitsausfall" zu verwenden. Die Stellungnahme des Betriebsrats (soweit ein Betriebsrat besteht) ist beizufügen. Die Agentur für Arbeit hat über den Antrag "unverzüglich" zu entscheiden. Genaue Fristen sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

5. Wie und wo wird Kurzarbeitergeld beantragt?

Das Verfahren des Kurzarbeitergeldes beginnt zwar mit der Anzeige der Kurzarbeit, die Auszahlung erfordert aber zusätzlich einen eigenständigen Antrag auf Erstattung des vom Arbeitgeber verauslagten Kurzarbeitergeldes innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten (§ 325 Abs. 3 SGB III).

Für die Beantragung des Kug sind grundsätzlich die amtlichen Vordrucke zu verwenden, die von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden und auch über das Internet in einem beschreibbaren Format abrufbar sind. Sie sind in einfacher Ausfertigung bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Über weitere genaue Voraussetzungen, unter denen Kurzarbeitergeld beantragt werden kann, informiert die Bundesagentur für Arbeit auch auf ihrer Homepage, wo auch der Online-Antrag gestellt werden kann.

(<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>).

Beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit soll es unter dieser Telefonnummer 08004555520 auch Hilfestellung bei der Antragstellung geben.

6. Höhe des Kurzarbeitergeld

Die Höhe der Kurzarbeitsgeldleistung beträgt 67% für Arbeitnehmer*innen, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden – die also selbst mindestens ein Kind im Sinne des Einkommensteuergesetzes haben oder deren Ehegatte oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne Einkommenssteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben – und 60% für die übrigen Arbeitnehmer*innen der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

Der Arbeitgeber hat das Kug kostenlos selbst zu errechnen und an seine Mitarbeiter auszuzahlen. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden. <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Berlin, 24.03.2020

Karina Schulze

PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

Dr. Ingo Vollgraf

Gertrud Tacke

Der Paritätische Gesamtverband

Anhang:

Vorsorgliche Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag (Kurzarbeit)

Konkrete Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (Kurzarbeit)

Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Ruhensvereinbarung

FAQ

BMAS vom 23.03.2020 - Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung