****

**Klausel zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag**

1. **Kurzarbeitsklausel**

**Sinn & Zweck**

Eine Klausel, mit der die Berechtigung zur Einführung der Kurzarbeit nicht nur für die Corona-Krise, sondern generell für die Zukunft geregelt wird, ist sehr zu empfehlen. Sie bedeutet eine erhebliche Erleichterung beim Krisenmanagement.

**Vorteil**

Der große Vorteil einer solchen Klausel besteht darin, dass bei Vorliegen der definierten Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt werden kann. Das erneute Verhandeln und Abschließen von Einzelvereinbarungen mit jedem betroffenen Mitarbeiter in den entsprechenden Krisensituationen entfällt dadurch.

**Wie**

Eine solche Klausel kann direkt im Arbeitsvertrag oder als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Dies funktioniert rechtlich sowohl bei bestehenden wie bei künftigen Arbeitsverträgen.

Eine Zusatzvereinbarung hat den Vorteil, dass sie die heutzutage ohnehin schon umfangreicher gewordenen Arbeitsverträge nicht noch länger werden, sondern übersichtlicher erscheinen lässt. Die Zusatzvereinbarung ist zur Personalakte zu nehmen.

**Zusatzvereinbarung**

**-Kurzarbeit-**

**zum Arbeitsvertrag**

**zwischen**

der [Name und Rechtsform der Agentur sowie Adresse]

vertreten durch ihren Geschäftsführer\* [Vor- und Nachname]

-im Folgenden „Agentur“ genannt-

**und**

[Vor- und Nachname], geboren am [XX.YY.ZZ]

wohnhaft in der [aktuelle Adresse]

-im Folgenden „Mitarbeiter“\* genannt-

\* Es wird lediglich aus Gründen der technischen Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit die männliche Form und diese unabhängig von der geschlechtlichen Einordnung verwendet.

**Vorbemerkung**

Es kann wirtschaftliche Situationen geben, in denen sich die Unternehmensführung entscheidet, beziehungsweise entscheiden muss, Kurzarbeit einzuführen, um erhebliche Nachteile abzufedern.

Diese Maßnahme soll unter anderem helfen, Arbeitsplätze durch die Überwindung aktueller unvorhergesehener wirtschaftlicher Schwierigkeiten, bei denen leider kurzfristig keine Verbesserung zu erwarten ist, zu sichern. Dabei werden die Vorgaben für die Einführung von Kurzarbeit beziehungsweise für den Bezug von Kurzarbeitergeld im Sinne des Gesetzes, insbesondere von §§ 95 SGB III, beachtet.

Dies vorausgeschickt, vereinbaren die Parteien im Einzelnen Folgendes:

1. **Berechtigung zur Einführung von Kurzarbeit**

1.1 Die Agentur ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, das heißt auch, dass er im Sinne des § 95 ff. SGB III unvermeidbar und vorübergehend ist und auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und dieser Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt wird (§§ 95 ff. SGB III). Zudem müssen die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sein.

Die Agentur kann also nur bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III Kurzarbeit anordnen.

1.2 Dabei ist eine Ankündigungsfrist von mindestens 10 Tagen einzuhalten, es sei denn, der Mitarbeiter stimmt einem früheren Beginn der Kurzarbeit zu oder das Gesetz lässt einen rückwirkenden Beginn ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ausdrücklich zu.

1. **Vergütung während Kurzarbeit**

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die arbeitsvertraglich geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen arbeitsvertraglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters.

Der dadurch entstehende pauschalierte Vergütungsausfall (sogenannte Netto-Entgeltdifferenz) wird netto durch das sogenannte Kurzarbeitergeld (KuG) ausgeglichen- nach dem Gesetz werden in der Regel maximal 67% der Netto-Entgeltdifferenz erstattet.

**3. Urlaub während Kurzarbeit**

3.1 Der gesetzliche Jahresurlaubsanspruch kürzt sich für die Dauer der Kurzarbeit entsprechend der gekürzten Arbeitszeit. Dabei gilt das Tageprinzip, das heißt je wegfallendem regelmäßigen Arbeitstag kürzt sich der Jahresurlaubsanspruch um 4 Tage.

Beispiel: Vor Kurzarbeit 5-Tagewoche, während Kurzarbeit 3-Tagewoche, dann kürzt sich der Urlaubsanspruch um 8 Tage (2x 4 Tage) während der Kurzarbeitsphase.

3.2 Auf vertraglichen Zusatzurlaub besteht während der Kurzarbeitsphase kein Anspruch.

3.3 Bei Kurzarbeit Null besteht kein Urlaubsanspruch.

**4. Gesetzliche Veränderungen etc.**

Im Verordnungswege, durch Gesetz oder durch Rechtsprechung bedingte Veränderungen der Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III finden für die Zukunft -es sei denn, die Veränderungen werden mit sofortiger Wirkung oder mit Wirkung für bereits laufende Kurzarbeitsverhältnisse eingeführt - bei einer weiteren Anordnung von Kurzarbeit Anwendung, ohne dass es einer gesonderten Vereinbarung bezüglich solcher Veränderungen zwischen den Parteien bedarf; das gilt auch für Veränderungen, die durch den Gesetz- oder durch den Verordnungsgeber oder die Rechtsprechung für eine begrenzte Zeit beziehungsweise vorübergehend vorgesehen werden.

**5. Veränderung der Kurzarbeitsphase**

5.1 Die Kurzarbeitsphase darf durch die Agentur vorübergehend auch unterbrochen werden und der Mitarbeiter wieder voll beschäftigt werden, wenn kurzfristig ein größerer Kundenauftrag zu bearbeiten ist, der eine Vollzeitbeschäftigung sinnvoll erscheinen lässt.

5.2 Sollte sich die wirtschaftliche Situation bei der Agentur vor Ablauf der Kurzarbeitsphase erheblich verbessern und aus ihrer Sicht stabilisieren, so kann die Agentur die Kurzarbeit kurzzeitig mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche beenden.

5.3 Sollte sich die wirtschaftliche Situation bei der Agentur während der geplanten Kurzarbeitsphase *nicht* erheblich verbessern, so kann die Agentur die Kurzarbeitsphase kurzfristig mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen verlängern, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit weiterhin vorliegen. Eine solche Verlängerung ist auch mehrfach möglich - bis zur maximalen Gesamtdauer der Kurzarbeit von 12 Monaten, es sei denn, das Gesetz sieht einen längeren Zeitraum vor.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, Datum Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Vor- und Nachname] Mitarbeiter

als Geschäftsführer der [Vor- und Nachname]

[Name und Rechtsform der Agentur]

Stand 22. Juni 2020

**Autor:**

Joachim v. Groote-Kohler

Rechtsanwalt & Mediator

Kolonko Rechtsanwälte, Frankfurt a.M.

E-Mai: [kohler@kolonko.de](mailto:kohler@kolonko.de)

Telefon: 069 920201-0

**Kontakt im GWA:**Martin Bonelli  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Gesamtverband Kommunikationsagenturen GWA e.V.  
Neue Mainzer Straße 22  
60311 Frankfurt

E-Mail: martin.bonelli@gwa.de

Telefon: 069 256008-16