*Hinweis: Die alternativen Formulierungen sowie die dazugehörenden Fußnoten dieses Musterschreibens haben ausschließlich den Zweck, dem Dienstgeber zu helfen, die für seine Einrichtung passenden / besseren Formulierungshilfen zu finden. Die alternativen Formulierungen sowie die Fußnoten sind daher vor Verwendung des Anschreibens vollständig zu entfernen.*

Unterrichtung über Verhandlungen zu Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie (§ 5 Anlage 5 AVR)

Sehr geehrte/r Frau/ Herr ………………,

um in Zeiten der Corona-Pandemie betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und den Fortbestand der Einrichtung zu sichern, wird beabsichtigt, in der Einrichtung ……………….. voraussichtlich mit Wirkung vom …………………. vorübergehend Kurzarbeit gemäß § 5 der Anlage 5 AVR in Verbindung mit den gesetzlichen Veränderungen vom 13.03.2020 einzuführen. Gerne hätten wir Sie hierüber sowie über die hieraus voraussichtlich erwachsenden Folgen für Sie im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung informiert. Bedauerlicherweise ist dies jedoch auf Grund der durch die Corona-Pandemie bedingten Verhältnisse nicht möglich.

Auf Grund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen (behördlichen) Maßnahme / landesrechtlichen Regelungen ……………………..

* ist auch in der Einrichtung ………………….. der Arbeitsanfall erheblich zurückgegangen, was unmittelbare Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf in der Einrichtung hat.[[1]](#footnote-1)

*oder*

* muss die Einrichtung vorübergehend schließen.

Die beschriebene Situation führt dazu, dass die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III von der Einrichtung erfüllt werden. Wir befinden uns daher derzeit mit der (Gesamt-)Mitarbeitervertretung in Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie.

* Für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist es zwingend erforderlich, dass der Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr festgelegt ist. Bitte teilen Sie daher umgehend mit, wann Sie gedenken, Ihren noch vorhandenen Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 zu nehmen.[[2]](#footnote-2)

*oder*

* Für den Bezug von Kurarbeitergeld ist der Abbau von noch vorhandenem Resturlaub aus dem vergangenen Urlaubsjahr zwingend erforderlich. Sie werden daher dazu aufgefordert, bis zur voraussichtlichen Einführung der Kurzarbeit am …………. Ihren Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 abzubauen.[[3]](#footnote-3)

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist zudem der Abbau von verwertbaren / ungeschützten Arbeitszeitguthaben erforderlich. Bitte bauen Sie diese im Vorfeld der Kurzarbeit ab.[[4]](#footnote-4)

* Die Einführung von Kurzarbeit bewirkt eine Herabsetzung Ihrer Arbeitszeit, mit der eine entsprechende Verringerung der Ihnen zustehenden Arbeitsvergütung einhergeht.

*oder / und*

* Wir werden uns in der Dienstvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit verpflichten, das Kurzarbeitergeld auf XX Prozent des Nettoarbeitsentgelts ohne Kurzarbeit aufzustocken.[[5]](#footnote-5)

Der genaue Umfang sowie die genaue Lage und Verteilung Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während der Kurzarbeit werden bei Abschluss der Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie feststehen. Sie werden hierüber zeitnah informiert werden. Die Kurzarbeit soll bis voraussichtlich ……………… andauern. Eine Verlängerung können wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht ausschließen.

Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an die Personalabteilung.

Mit freundlichen Grüßen

-------------------------

Dienstgeber

1. An dieser Stelle empfiehlt es sich aus Gründen der Nachvollziehbarkeit, so genau wie möglich zu beschreiben, was in der Einrichtung zu einem (erheblichen) Arbeitsausfall und – damit verbunden – zu einem veränderten Beschäftigungsbedarf beiträgt (z.B. ein geringerer Patientenzufluss). [↑](#footnote-ref-1)
2. Dieser Textbaustein empfiehlt sich in dem Fall, dass in Ihrer Einrichtung Kurzarbeit auf Grund von Liquiditätsproblemen in Folge der Corona-Pandemie eingeführt werden soll: Vor dem Hintergrund, dass für die Dauer des Urlaubs der Mitarbeiter Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang erhält, ist es bei Liquiditätsproblemen vorteilhaft, wenn noch vorhandene Urlaubstage aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr nicht noch vor Einführung der Kurzarbeit in der Einrichtung abgebaut sein müssen. Nach den Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 zur Anwendung der befristeten Rechtsänderungen im SGB III ist diese Praxis möglich. So muss vor Einführung der Kurzarbeit nur festgelegt sein, wann die noch vorhandenen Urlaubstage aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr angetreten werden. Die Bundesagentur für Arbeit sieht darüber hinaus bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dieser Textbaustein empfiehlt sich in dem Fall, dass in Ihrer Einrichtung Kurzarbeit auf Grund von Kapazitätsproblemen in Folge der Corona-Pandemie eingeführt werden soll: Ist der Beschäftigungsbedarf in Ihrer Einrichtung gesunken, ist es aus Dienstgebersicht vorteilhaft, wenn die Mitarbeiter während dieses Zustandes ihren Resturlaub antreten. Es empfiehlt sich in diesem Fall zudem, in der Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie zu regeln, dass die Mitarbeiter ihren noch vorhandenen Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2019 vor Einführung der Kurzarbeit verbraucht haben müssen. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nach den Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit vom 30.03.2020 zur Anwendung der befristeten Rechtsänderungen im SGB III müssen zur Vermeidung von Kurzarbeit keine Minusstunden aufgebaut werden. Im Formular der Bundesagentur für Arbeit „Anzeige über Arbeitsausfall“ (<https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf>) muss u.a. erklärt werden, dass geprüft worden ist, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit keine verwertbaren / ungeschützten Arbeitszeitguthaben vorhanden sind. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dieser Textbaustein ist einzufügen, wenn ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll. Es empfiehlt sich, mit der Mitarbeitervertretung frühzeitig über die Höhe des Zuschusses ins Gespräch zu kommen. [↑](#footnote-ref-5)