



TaylorWessing

Kurzarbeit – der Rettungsanker auch in der Energiekrise?

24. November 2022 | Dr. Klara Pototzky, Dr. Michael Beer

Agenda

1	Voraussetzungen für die Kurzarbeit	3
2	Energiekrise – (kein) Grund für Kurzarbeit!?	4
3	Wie beantragt man Kurzarbeitergeld?	7
4	Woran ist jetzt schon zu denken	8
5	Ihre Fragen	9



Zur Erinnerung: Voraussetzungen für die Kurzarbeit

Voraussetzungen des Bezugs von Kurzarbeitergeld §§ 95 ff. SGB III:

- Vorübergehender, unvermeidbarer, erheblicher Arbeitsausfall
 - P: beruht auf einem unabwendbarem Ereignis oder einer wirtschaftlichen Ursache
 - P: nicht überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt oder ausschließlich aus betriebsorganisatorischen Gründen
 - P: unvermeidbar
 - P: vorübergehend
- Mind. 10% der Arbeitnehmer des Betriebs/Betriebsabteilung mit einem Entgeltausfall von mehr als 10%
- Persönliche Voraussetzungen des jeweiligen AN
 - v.a. sozialversicherungspflichtig
 - nicht gekündigt/Aufhebungsvertrag geschlossen



Energiekrise – (kein) Grund für Kurzarbeit!?

§ 98 I 1 SGB III: „Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist.“

Beispiel 1

Ein Stahlkonzern legt zwei Hochöfen still, weil durch die exorbitant gestiegenen Energiepreise die Anlagen nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden können.

→ BfA: kein KUG! ↔ TW (vgl. Hamburger Stahlwerk ArcelorMittal)



Energiekrise – (kein) Grund für Kurzarbeit!?

§ 98 I 1 SGB III: „Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist.“

Beispiel 2

Ein Automobilzulieferer stellt die Produktion ein, weil die Herstellung sehr viel Energie erfordert und nicht mehr rentabel ist. Wegen der fehlenden Teile stehen beim Automobilbauer zeitweise die Bänder still.

→ KUG möglich (vgl. VW)



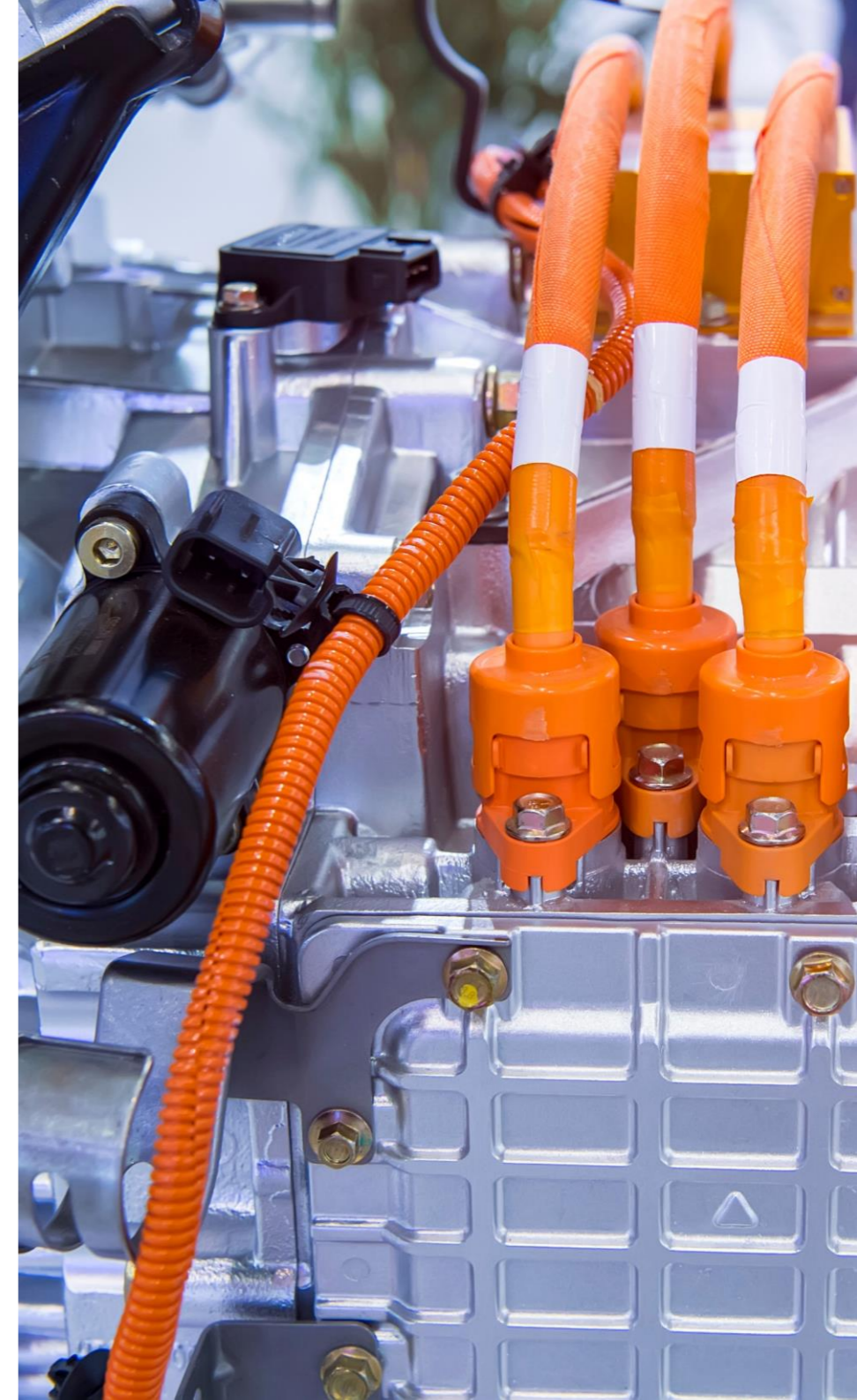
Energiekrise – (kein) Grund für Kurzarbeit!?

§ 98 I 1 SGB III: „Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf **wirtschaftlichen Gründen** oder einem **unabwendbaren Ereignis** beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist.“

Beispiel 3

Die gesunkene Nachfrage nach Lithium-Ionen-Batterien führt zu einer eingeschränkten Produktion beim Batteriehersteller.

→ KUG möglich (vgl. Varta)



Wie beantragt man Kurzarbeitergeld?

1

Arbeitsrechtliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit

- Individualvereinbarung
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag

2

Anzeige des Arbeitsausfalls
→ Anerkennungsbescheid

- U.a. mit Begründung des Arbeitsausfalls
- im Kalendermonat, in dem mit der Kurzarbeit begonnen wird

3

Monatliche Leistungsanträge auf Kurzarbeitergeld
→ Leistungsbescheide

- mit Abrechnungsliste
- bis zu drei Monate nach Ende des betreffenden Kalendermonats

Woran ist jetzt schon zu denken:

- Liegt eine taugliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit vor?
 - Befristete Betriebsvereinbarung?
 - Allgemeine KUG-Klausel im Arbeitsvertrag ausreichend?
- Überprüfung der Zusammensetzung von Betriebsabteilungen
- Abbau von Urlaub und Arbeitszeitguthaben
- Ist die Kurzarbeit mittelfristig das richtige Mittel (Stichwort: Restrukturierungen)



**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihr Ansprechpartner

Michael Beer ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über ein besonderes Wissen um alle Facetten des entgrenzten Arbeitens. Michael Beer berät nicht nur regelmäßig zu den Themenbereichen Mobiles Arbeiten, Auslandseinsätze und dem Aufbruch klassischer Arbeitszeitsysteme, sondern zudem zu allen relevanten Fragestellungen des flexiblen Personaleinsatzes (befristeter Personaleinsatz, zeitgeringfügige Beschäftigung, Werk- und Dienstverträge inkl. Fragen der Künstlersozialversicherung). Einen weiteren Themenschwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Begleitung und Durchführung notwendiger betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Michael Beer

Salary Partner
München

+49 89 21038-259
m.beer@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkt

- Arbeitsrecht

Ihre Ansprechpartnerin

Klara Pototzky ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Zu ihrer Tätigkeit zählt die arbeitsrechtliche Beratung bei komplexen und grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen, Umstrukturierungen und Carve-Outs. Klara Pototzky hat zudem besondere Erfahrung in Restrukturierungen und Sanierungen unter Einbindung der notwendigen Betriebsratsverhandlungen. Klara Pototzky zeichnet sich darüber hinaus als Spezialistin für Kurzarbeit aus. Als einen weiteren Schwerpunkt beschäftigt sich Klara Pototzky mit dem arbeitsrechtlichen Geheimnis- und Wettbewerbsschutz gegenüber Arbeitnehmern und Geschäftsführern.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit vertritt Klara Pototzky regelmäßig Mandanten in arbeitsgerichtlichen Verfahren vor den Arbeits- und Zivilgerichten, etwa in Kündigungsschutz- oder Vergütungsprozessen. Gleichermäßen betreut sie Mandanten in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren wie der Anfechtung von Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen. Auf Basis ihrer praktischen Erfahrungen wurde sie zur Fachanwältin für Arbeitsrecht ernannt.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Klara Pototzky

Senior Associate
München

+49 89 21038-126
k.pototzky@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkt

- Arbeitsrecht

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2022

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter [taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information) zu finden.