

Kurzarbeit für kleine Unternehmen

Hilfe bei Konjunkturschwächen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Kurzarbeit ist derzeit in aller Munde. Viele der großen Unternehmen haben sie bereits eingeführt. Kurzarbeit kann aber gerade auch für die kleinen und mittleren Unternehmen eine Alternative zu Entlassungen darstellen.

Karlsruhe. Kurzarbeit kann bereits von kleinsten Unternehmen beantragt werden. Es gibt keine Mitarbeitergrenzen. Das Unternehmen muss der zuständigen Arbeitsagentur lediglich ausreichend darlegen, dass sich seine wirtschaftliche Situation in absehbarer Zeit wieder verbessern wird und aus diesem Grund die Entlassungen von Mitarbeitern nicht durchführbar sind.

Arbeitgeber haben den Vorteil, die gesamte Belegschaft zu erhalten, um nach Beendigung der Kri-



Maximilian Marxen. Foto: BB

se wieder mit den eingespielten Team arbeiten zu können, aber gleichzeitig in der Krise die Belegschaft nicht voll bezahlen zu müssen. Während der Kurzarbeitsphase können die Mitarbeiter zeitlich flexibel eingesetzt werden. Der Arbeitgeber kann sogar „Kurzarbeit null“ vereinbaren, das heißt den Betrieb auf Zeit einstellen.

Mitarbeiter profitieren davon, dass ihr Arbeitsplatz nicht aus wirtschaftlichen Gründen gekün-

digt wird und sie nicht Arbeitslosengeld beantragen müssen. Soweit Mitarbeiter durch den Arbeitgeber eingesetzt werden, erhalten sie anteilig ihr reguläres Gehalt. Die Verdiensteinbuße wird durch die Arbeitsagentur zu 67 Prozent (Mitarbeiter mit Familie) bzw. 60 Prozent (Lediger) erstattet, wobei es sich hier um Nettoerstattungen handelt und die Verdiensteinbuße somit nicht 33 Prozent bzw. 40 Prozent beträgt.

Kurzarbeit läuft in der Regel auf die Dauer von 6 Monaten und kann bis zu 18 Monate ausgedehnt werden.

**RA Maximilian Marxen
Maisenbacher, Hort & Partner
Steuerberatungsgesellschaft und
Rechtsanwälte
MMarxen@mhp-kanzlei.de**