



# Kurzarbeit: Schonzeit oder Galgenfrist?

Kurzarbeit kann zwar einerseits eine Schonzeit darstellen, die Arbeitnehmer vor Entlassung schützt, andererseits aber auch eine Galgenfrist sein, falls die Kurzarbeit in Arbeitslosigkeit endet – jedenfalls wird durch die Anordnung von Kurzarbeit signalisiert, dass der Arbeitgeber den einzelnen Arbeitnehmer (erstmal) lieber behalten als entlassen möchte.

Aufgrund der aktuellen Situation im Zusammenhang mit Covid-19 und der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Situation für Unternehmen und auf Arbeitsplätze möchten wir Sie nachfolgend über das Instrument der Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld informieren.

## Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Minderung der Vergütung, z.B. die Reduzierung von einer Fünf-Tage-Woche auf eine Drei-Tage-Woche oder eben sogar die vollständige Arbeitszeitreduzierung „auf Null“ („Kurzarbeit Null“).

Der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, verliert aber gleichzeitig seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

## Wann kann ein Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Anordnung von Kurzarbeit berechtigt, da er die vereinbarte Arbeitszeit der Mitarbeiter nicht einseitig kürzen darf. Es bedarf einer rechtlichen Grundlage, die sich aus dem Arbeitsvertrag, durch Tarif-

vertrag, durch eine Betriebsvereinbarung oder durch individuelle Abrede mit dem Arbeitnehmer ergeben kann.

## Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld zu bekommen?

Zunächst muss eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder eine diese ersetzende Kollektivvereinbarung über eine Reduzierung der Arbeitszeit vorliegen. Weiter muss ein vorübergehender, erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall gegeben sein sowie eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung bestehen. Der Arbeitsausfall muss zuvor der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden.

## In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall und beträgt 60 % der Nettoentgeltdifferenz und bei Arbeitnehmern mit Kindern 67 %.

Der Arbeitgeber zahlt das Kurzarbeitergeld an die Arbeitnehmer und beantragt sodann binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab der Auszahlung die Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes bei der Agentur für Arbeit.

## Müssen bei Kurzarbeit sämtliche Mitarbeiter gleichbehandelt werden?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden, sie kann auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. In jedem Fall müssen jedoch nachweisbare Gründe vorliegen, weshalb eine Abteilung in Kurzarbeit ge-

schickt werden kann, wohingegen eine andere Abteilung (unvermindert) weiterarbeitet.

Auch die Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten muss nicht in gleichen Teilen reduziert werden. So kann ein Mitarbeiter beispielsweise 50 % weniger arbeiten, ein anderer dafür nur 20 % und ein dritter 80 %.

## Wie ist Urlaub während der Kurzarbeit zu behandeln?

Wenn ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub nimmt, erhält er sein ungekürztes, ausschließlich vom Arbeitgeber zu tragendes Urlaubsentgelt trotz Kurzarbeit weiter. Anders verhält es sich nur bei „Kurzarbeit Null“: Hier kann keinerlei Arbeitsbefreiung durch Urlaubsgewährung eintreten, sodass der Arbeitnehmer allein Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit bezieht; zugunsten des Arbeitnehmers entsteht dann aber auch ein Anspruch auf Ersatzurlaub.

## Kann auch trotz Kurzarbeit noch gekündigt werden?

Auch während eines Kurzarbeitszeitraums sind Kündigungen grundsätzlich nicht unzulässig. Dies gilt sowohl für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen, aber auch für Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen. Voraussetzung ist allerdings, dass entgegen der früheren Einschätzung Umstände vorliegen, die zu einem dauerhaften Arbeitswegfall (und nicht nur vorübergehendem Arbeitsausfall) führen. ■

Text: Rechtsanwalt Dr. Stefan Rein und Rechtsanwältin Sibylle Schmücker



## Dr. Kroll & Partner

RECHTSANWÄLTE mbB

Wir sind in sämtlichen Rechtsgebieten eine hochspezialisierte Kanzlei mit Fachanwältinnen und zertifizierten Experten an den Standorten Reutlingen, Stuttgart, Tübingen, Balingen und Rottweil. Im Bereich des Arbeitsrechts erstreckt sich der Schwerpunkt unserer Tätigkeit auf die Beratung und Vertretung von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, öffentlichen und privaten Unternehmen, Vorständen, Geschäftsführern und Führungskräften. Wir verfügen über ein breites Erfahrungsspektrum und eine hervorragende arbeitsrechtliche Expertise.



*Irma Benzing, Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht*



*Marc-D. Hartmann, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht*



*Ralf Lächler, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Medizinrecht*



*Dr. Peter C. Lange, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht*



*Dr. Stefan Rein, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht*



*Sibylle Schmucker,  
Rechtsanwältin*



*Steffen Weipert, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht*



*Achim Wurster, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeits- u. Sozialrecht,  
Zertifizierter Fachexperte  
für betriebliche Altersversorgung  
(BRBZ e.V.)*

## 60 Jahre Tradition 5 Standorte

### Kanzlei Reutlingen

Pfenningstr. 2 · 72764 Reutlingen  
Telefon +49 7121 324-100  
reutlingen@kp-recht.de

### Kanzlei Tübingen

Konrad-Adenauer-Str. 11 · 72072 Tübingen  
Telefon +49 7071 94356-700  
tuebingen@kp-recht.de

### Kanzlei Stuttgart

Löffelstr. 44 · 70597 Stuttgart  
Telefon +49 711 16177-500  
stuttgart@kp-recht.de

### Kanzlei Balingen

Wilhelmstr. 47 · 72336 Balingen  
Telefon +49 7433 9016-600  
balingen@kp-recht.de

### Kanzlei Rottweil

Ruhe-Christi-Str. 15 · 78628 Rottweil  
Telefon +49 741 17567-400  
rottweil@kp-recht.de

