



**CORPLEGAL**

## **Kurzarbeit oder Kündigung?**

Aus aktuellem Anlass Coronavirus möchten wir Ihnen noch Informationen zum **Kurzarbeitergeld** sowie zu dessen **Verhältnis zu betriebsdingten Kündigungen** geben.

### **1. Was ist Kurzarbeit?**

Ein Unternehmen kann Kurzarbeit beantragen, um auf einen vorübergehenden wirtschaftlichen Abschwung zu reagieren. Die Arbeitnehmer arbeiten dann weniger, weshalb der Arbeitgeber nur einen Teil des Lohns zahlt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) gleicht den Lohnrückgang teilweise mit dem Konjunkturellen Kurzarbeitergeld (KUG) aus. Der Lohnrückgang kann von 100% bis 0% betragen. Der Antrag wird in der Regel schnell bearbeitet. Die KUG senkt die Personalkosten, aber die Unternehmen müssen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die gerade beschlossene Änderung der KUG kann es der BA ermöglichen, die vom Arbeitgeber gezahlten Sozialversicherungsbeiträge diesem ganz oder teilweise zu erstatten.

### **2. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?**

Das Kurzarbeitergeld ist kein fester Betrag; Es variiert zwischen 60 und 67 Prozent der Nettolohndifferenz. Dies ist die Differenz zwischen dem Anteil der Löhne, den der Arbeitgeber noch aus eigener Tasche zahlen kann, und dem ursprünglich gezahlten vollen Nettolohn. Ein Arbeitnehmer, der

sich um eine Familie kümmern muss, erhält in der Regel 67 Prozent der Nettolohndifferenz, ohne Kinder sind es 60 Prozent.

### **3. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeit anmelden zu können?**

Vor allem muss es messbare wirtschaftliche Gründe geben, wie dies derzeit beim Coronavirus der Fall ist. In dem Monat, für den das KUG beantragt wird, darf der Arbeitgeber mindestens zehn Prozent des Lohns für mindestens zehn Prozent der Belegschaft nicht mehr selbst zahlen können. Zudem prüft die BA, ob es nicht auch noch Möglichkeiten gibt, dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Dies bedeutet: Wenn noch Guthaben auf Arbeitszeitkonten oder Resturlaubsansprüche vorhanden sind, müssen diese möglicherweise zuerst reduziert werden.

Das KUG hat in der Regel eine Laufzeit von zwölf Monaten. Während dieser Zeit kann es flexibel eingesetzt werden, beispielsweise nur für einzelne Abteilungen und mit unterschiedlichen Begriffen. Es kann auf 24 Monate verlängert werden.

#### 4. Was ist rechtlich zu beachten?

Da die Einführung des KUG eine Änderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrags darstellt, ist hierfür eine Rechtsgrundlage erforderlich. Dies kann eine Tarifregelung oder eine Unternehmensvereinbarung sein, es ist jedoch auch eine entsprechende individuelle Vereinbarung möglich. Wenn im Arbeitsvertrag bereits Kurzarbeit vorgesehen ist, muss der Arbeitgeber keine weitere Genehmigung einholen. Solche Vorsichtsmaßnahmen fehlen jedoch häufig. Dann muss jeder Mitarbeiter einzeln gefragt werden und auch individuell zustimmen.

Ein Mitarbeiter muss nicht akzeptieren, dass sein Lohn gekürzt wird, aber es kommt gelegentlich vor. Grundsätzlich ist das KUG jedoch eine sehr gute Methode, um die Auswirkungen einer Krise abzufedern. In den meisten Fällen ist die

Alternative die Entlassung. Dies ist auch den meisten Arbeitnehmern klar.

#### 5. Welche Nachteile hat eine einmal beantragte Kurzarbeit?

Die Annahme, dass der wirtschaftliche Abschwung nur vorübergehend anhält, blockiert die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers. Die Gründe für Kurzarbeit einerseits und Entlassung andererseits widersprechen sich. Dies bedeutet, dass das Unternehmen im Voraus sorgfältig überlegen sollte, ob es die Krise allein durch Kurzarbeit überwinden kann oder nicht. Wenn der Arbeitgeber erst während der Krise herausfinden würde, dass die Situation außer Kontrolle geraten ist, müsste er zunächst die Kurzarbeit beenden, um die Bedingungen für Entlassungen zu erfüllen. Dies nimmt unnötig Zeit in Anspruch und könnte die Situation für das Unternehmen noch schwieriger machen.

Gerne stehen wir Ihnen für eine individuelle Beratung zur Verfügung. Wir raten Ihnen dringend zu prüfen, ob erst Überstunden reduziert werden müssen oder ob noch Resturlaub vorhanden ist. In diesem Fall ist es erforderlich, solche Überstunden durch Freizeit oder Resturlaubsansprüche so bald wie möglich zu gewähren. Im Falle einer Entlassung müssen solche Ansprüche in jedem Fall erfüllt oder erstattet werden.

**Haftungsausschluss: Die von CORPLEGAL in diesem Artikel zur Verfügung gestellten Inhalte stellen keine Rechtsberatung dar und dienen lediglich der Information. Der Inhalt ist nicht als Ersatz für eine Rechtsberatung oder Stellungnahme gedacht. Kein Empfänger der Inhalte dieser Seite sollte ohne entsprechende Rechtsberatung oder andere professionelle Beratung auf den Inhalt der Seite einwirken oder es unterlassen, auf den Inhalt der Seite einzuwirken. CORPLEGAL lehnt jede Verantwortung für Handlungen oder Unterlassungen ab, die auf der Grundlage eines Teils oder des gesamten Inhalts vorgenommen werden.**



**Ulrich Baumann**  
Rechtsanwalt, Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsmediator (cvm)

ulrich.baumann@corplegal.global  
Tel: +49 89 2323 736-0  
Fax: +49 89 2323 736-91  
www.corplegal.global

CORPLEGAL Werner & Partner mbB  
Prinzregentenstr. 22  
D-80538 München  
Germany