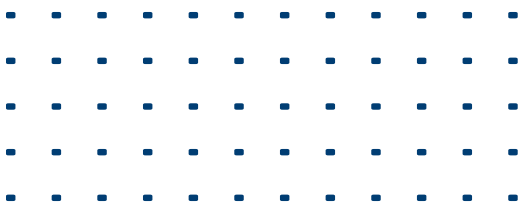


**HAUFE.**



# KURZARBEIT – VORSCHRIFTEN, RECHTE UND PFLICHTEN



Überstunden-, Feiertags- und Urlaubsregelung  
während der Kurzarbeit – alles auf einen Blick!



# INHALT

---

**Seite 3**  
Überblick

**Seite 4**  
1. Hauptleistungspflichten

**Seite 4**  
2. Überstunden während  
der Kurzarbeit?

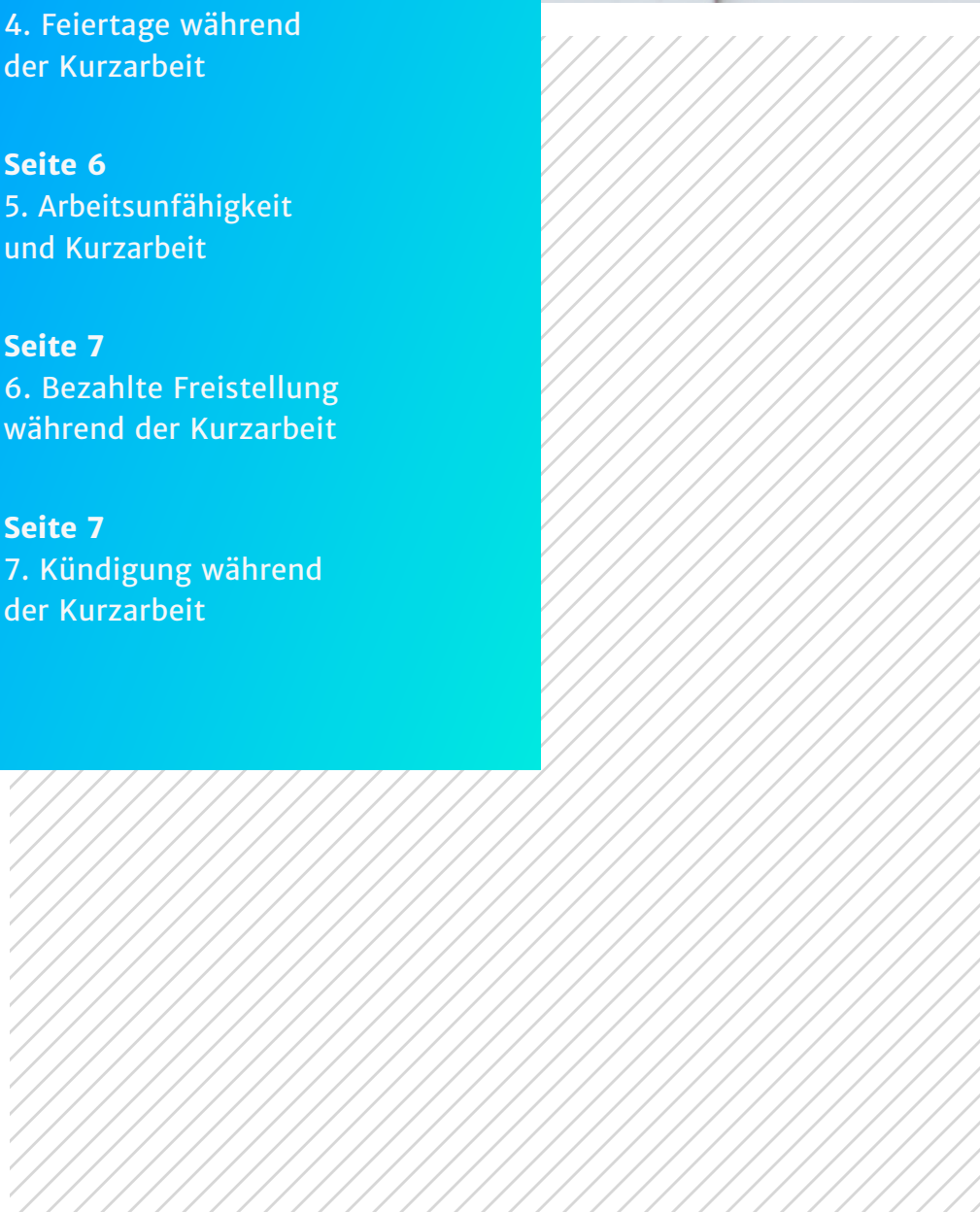
**Seite 4**  
3. Urlaub während  
der Kurzarbeit

**Seite 6**  
4. Feiertage während  
der Kurzarbeit

**Seite 6**  
5. Arbeitsunfähigkeit  
und Kurzarbeit

**Seite 7**  
6. Bezahlte Freistellung  
während der Kurzarbeit

**Seite 7**  
7. Kündigung während  
der Kurzarbeit



# ÜBERBLICK

Kurzarbeit kann eingeführt werden, um bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall die personellen Kapazitäten zu reduzieren, ohne betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Für die Dauer der Kurzarbeit können die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld (Kug) beziehen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Die Anforderungen an den erforderlichen Arbeitsausfall sowie die für die Einführung von Kurzarbeit und den Bezug von Kug erforderlichen betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen sind in den §§ 95 ff. SGB III geregelt. Die Einführung von Kurzarbeit ist darüber hinaus an bestimmte arbeitsrechtliche Voraussetzungen geknüpft.

Kurzarbeit führt zu einer (teilweisen) Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis; der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung (teilweise) befreit, verliert aber gleichzeitig auch insofern seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er Kug. In Höhe des Kug behält er seinen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber (BAG, Urteil v. 25.1.2012, 5 AZR 671/10). Das ist immer dann von Bedeutung, wenn ein Anspruch auf Kug nicht besteht oder widerrufen wird (BAG, Urteil v. 22.4.2009, 5 AZR 310/08).

Werden während der Kurzarbeit Überstunden angeordnet, kann dies Indiz für die Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls sein. Ist der Arbeitsausfall vermeidbar, besteht kein Anspruch auf Kug.

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Das Urlaubsentgelt ist vom Arbeitgeber in der üblichen Höhe zu gewähren.

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum oder ist er arbeitsunfähig krank, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des „Kurzlohns“.





# KURZARBEIT: RECHTE UND PFLICHTEN

## 1. HAUPTLEISTUNGSPFLICHTEN

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Pflicht des Mitarbeiters zu arbeiten und die des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung<sup>1</sup>, werden durch die Einführung der Kurzarbeit im gleichen Verhältnis herabgesetzt.

Der Arbeitgeber ist zur Zahlung eines **Zuschusses zum Kug** verpflichtet, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag dies vorsieht.

### PRAXIS-BEISPIEL

#### KUG BEI REDUZierter ARBEITSZEIT

Wird die wöchentliche Arbeitszeit um 10 % gekürzt, ist auch das wöchentliche Entgelt um den gleichen Prozentsatz zu verringern. Bei einer Abrechnung nach geleisteten Arbeitsstunden ist die verminderte Stundenzahl zugrunde zu legen. Bei einem Monatsgehalt ist dieses entsprechend der verminderten Stundenzahl proportional zu kürzen; die Kürzung ist vom Gesamtentgelt (ggf. Tarifgehalt inklusive aller Zulagen) vorzunehmen.

## 2. ÜBERSTUNDEN WÄHREND DER KURZARBEIT?

Die Anordnung von Überstunden während der Kurzarbeit ist **grundsätzlich unzulässig**. Sie wäre in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall **nicht unvermeidbar** ist.<sup>2</sup> Überstunden können daher nur ausnahmsweise angeordnet werden, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrags. Die im Kurzarbeitszeitraum geleisteten Überstunden haben jedoch Einfluss auf die Berechnung des Kug, da das Entgelt für die Überstunden beim Soll-Entgelt abzuziehen und beim Ist-Entgelt hinzuzurechnen ist. Damit erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber zusätzlich das Arbeitsentgelt für die geleisteten Überstunden, andererseits vermindert sich sein Anspruch auf Kug.

## 3. URLAUB WÄHREND DER KURZARBEIT

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Dies wird häufig wünschenswert sein, da auf diese Weise – insbesondere bei Betriebsferien – Kurzarbeit ggf. vermieden werden kann. Das **Urlaubsentgelt** ist vom Arbeitgeber in der üblichen Höhe zu gewähren. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben unberücksichtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).

<sup>1</sup> § 611 BGB.

<sup>2</sup> S. hierzu mit Beispielen: Bieback/Gagel, SGB II/SGB III, 2016, § 96 SGB III, Rz. 127.

### PRAXIS-BEISPIEL

#### URLAUB WÄHREND KURZARBEIT

Der Arbeitnehmer nimmt Urlaub in der dritten Woche eines Kalendermonats, für den Anspruch auf Kug besteht. Für die Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt in ungekürztem Umfang. Das Urlaubsentgelt berechnet sich trotz der Kurzarbeit nach dem ungekürzten Entgelt der letzten 13 Wochen entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Arbeitnehmer können also Verdienstauffälle durch Kurzarbeit vermeiden, indem sie Urlaub nehmen. Kug steht ihm nur für die Nicht-Urlaubstage im Anspruchszeitraum zu, d. h. für die Tage, an denen er verkürzt bzw. wegen der Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat. An sich müsste der Arbeitgeber aber Urlaub ohnehin vorrangig vor Kurzarbeit gewähren, soweit möglich, um den Anspruch auf Kug herbeizuführen.<sup>1</sup>

---

1 § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III.

### ACHTUNG

#### EUGH: ARBEITGEBER DARF BEI KURZARBEIT DEN URLAUB STREICHEN BZW. REDUZIEREN

Der EuGH hat auf Vorlage des ArbG Passau entschieden, dass eine Regelung in einem Sozialplan, wonach sich der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringert, mit europäischem Unionsrecht vereinbar ist.<sup>1</sup> Nach Auffassung des EuGH ist die Situation des Kurzarbeiters mit derjenigen eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar. Hierzu hatte der EuGH bereits in seinem „Tirol-Urteil“ entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung reduziert werden kann.<sup>2</sup>

---

1 EuGH, Urteil v. 8.11.2012, C-229/11 und C-230/11.

2 EuGH, Urteil v. 22.4.2010, C-486/08, NZA 2010 S. 557.

## 4. FEIERTAGE WÄHREND DER KURZARBEIT

Fällt ein Feiertag in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen; Anspruch auf Kug besteht nicht. Der Anspruch auf Arbeitsverdienst entsteht in der Höhe, die er ohne den Arbeitsausfall aufgrund des Feiertages hätte, d.h. im vorliegenden Zusammenhang in Höhe des „Kurzlohns“, soweit an diesem Tag ansonsten gearbeitet worden wäre, und im Übrigen in Höhe des fiktiven Kug.<sup>3</sup>

Der zuletzt genannte Betrag ist – selbstverständlich – zu **versteuern**; die Beiträge zur **Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung** sind vom Arbeitgeber grundsätzlich **allein** zu tragen.<sup>4</sup>

Zunächst befristet bis zum 31.12.2020 werden Arbeitgeber aufgrund der Coronavirus-Krise von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet. Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für die Beschäftigten in Kurzarbeit allein zu tragen haben, wird die Bundesagentur für Arbeit nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vollständig erstatten. Die Lohnsteuer ist vom Arbeitnehmer zu tragen.<sup>5</sup>

## 5. ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND KURZARBEIT

Ist ein Arbeitnehmer während des Kurzarbeitszeitraums arbeitsunfähig krank, so hat er nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe, wie er ihn **ohne** die Krankheit verdient hätte. Dieser Anspruch ergibt sich nach dem Lohnausfallprinzip.<sup>6</sup> Der Entgeltanspruch vermindert sich daher in gleichem Umfang wie bei den arbeitsfähigen Mitarbeitern.

### PRAXIS-BEISPIEL

#### ARBEITSUNFÄHIGKEIT BEI KURZARBEIT

Wird in einem Betrieb in der Weise verkürzt gearbeitet, dass die Arbeit in der zweiten und dritten Woche eines Monats ganz ausfällt, so hat ein Mitarbeiter, der während dieser Zeit erkrankt, ebenso wie seine gesunden Kollegen keinen Lohn- bzw. Gehaltsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Für die Frage, ob der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kug erwirbt, kommt es darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit **während** des Bezugs von Kug eintritt oder bereits davor. Wenn der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum oder an dem Tag, an dem dieser beginnt, erkrankt besteht ein Anspruch auf Kug, solange ihm ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall zusteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.<sup>7</sup> Erkrankt der Arbeitnehmer bereits vor dem Anspruchszeitraum, so hat er einen ergänzenden Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse in Höhe des Kug.<sup>8</sup> Fällt in den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ein Feiertag, so muss der Arbeitgeber die Entgeltzahlung auch in Höhe des Kug übernehmen.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> § 2 Abs. 2 EFZG.

<sup>4</sup> Henssler/Willemsen/Kalb/Schliemann, *Arbeitsrecht Kommentar*, 2016, § 2 EFZG, Rz. 40.

<sup>5</sup> BAG, Urteil v. 8.5.1984, 4 AZR 194/82.

<sup>6</sup> § 4 Abs. 3 EFZG.

<sup>7</sup> § 98 Abs. 2 SGB III.

<sup>8</sup> § 47 b Abs. 4 SGB V.

<sup>9</sup> Vgl. § 2 Abs. 2 EFZG.

## 6. BEZAHLTE FREISTELLUNG WÄHREND DER KURZARBEIT

Liegen die Voraussetzungen des § 616 BGB (bspw. Tod naher Angehöriger, Eheschließung, Niederkunft, Wohnungswechsel) vor oder findet sich eine entsprechende Regelung in einem Manteltarifvertrag, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Freistellung. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nach dem Ausfallprinzip zur Zahlung des ausgefallenen Arbeitsentgeltes verpflichtet.

### PRAXIS-BEISPIEL

#### FREISTELLUNG BEI KURZARBEIT

Der Mitarbeiter nimmt an einem Arbeitstag, an dem die Arbeit wegen Kurzarbeit **ausfiel**, an der Beerdigung eines nahen Angehörigen teil. Der Tarifvertrag sieht hierfür einen Tag Freistellung vor. In diesem Fall steht dem Mitarbeiter kein Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu. Zum Ausgleich wird Kug gewährt. Fand die Beisetzung dagegen an einem Arbeitstag statt, an dem **unverkürzt** gearbeitet wurde, so hat der Mitarbeiter einen vollen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber.

## 7. KÜNDIGUNG WÄHREND DER KURZARBEIT

Für den Ausspruch personen- oder verhaltensbedingter Kündigungen gelten während einer laufenden Kurzarbeit keine Besonderheiten.

Eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Kurzarbeit ist jedoch sozialwidrig, wenn sie auf denselben Gründen beruht, die zur Kurzarbeit geführt haben. In diesem Fall besteht für eine betriebsbedingte Kündigung i. d. R. nicht das gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG notwendige „dringende“ betriebliche Erfordernis.<sup>10</sup> Zudem setzt eine betriebsbedingte Kündigung einen dauerhaften Fortfall der Arbeitsmenge voraus. Hieran fehlt es jedoch bei der Kurzarbeit, denn diese setzt gerade voraus, dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist.<sup>11</sup> **Ausnahmsweise** kann jedoch eine **betriebsbedingte Kündigung trotz Kurzarbeit** gerechtfertigt sein, wenn über jene Gründe hinaus, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Umstände gegeben sind, die auf Dauer den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers entfallen lassen.<sup>12</sup> Die Prognose der Erhaltung der Arbeitsplätze bezieht sich auf die Gesamtheit der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer im Betrieb, sodass für einzelne Arbeitnehmer aufgrund zusätzlicher Umstände durchaus die Beschäftigungsmöglichkeit entfallen kann.<sup>13</sup>

Sollte es während eines Anspruchszeitraums zu Kündigungen kommen, ist zu prüfen, ob ein **Tarifvertrag** Anwendung findet. Einige Tarifverträge sehen für diesen Fall nämlich vor, dass den betroffenen Mitarbeitern für die Dauer der Kurzarbeit bis zur Entlassung das ungekürzte Entgelt weiterzuzahlen ist.<sup>14</sup> Nach Möglichkeit sollten daher solche Arbeitnehmer in vollem Umfang beschäftigt werden; ein Anspruch auf Kug besteht nicht.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Bieback/Gagel, SGB II/SGB III, 2016, § 95 SGB III, Rz. 186.

<sup>11</sup> Oetker, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2017, § 1 KSchG, Rz. 288 mit Verweis auf BAG, Urteil v. 23.2.2012, 2 AZR 548/10, NZA 2012 S. 852, Rz. 21.

<sup>12</sup> BAG, Urteil v. 17.10.1980, 7 AZR 675/78; AP KSchG 1969, § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 10.

<sup>13</sup> BAG, Urteil v. 26.6.1997, 2 AZR 494/96.

<sup>14</sup> BAG, Urteil v. 19.11.1996, 3 AZR 494/95.

<sup>15</sup> BSG, Urteil v. 27.4.1989, 11 Rar 99/88.

## DIE ARBEIT AN DER ZUKUNFT HAT BEI UNS GESCHICHTE.

Sie möchten wissen, was die Zukunft bringt? Dann haben wir gute Nachrichten für Sie. Zukunftsforscher gehen von einer Geling-Garantie in der Evolution aus – wenn große Ideen weitergedacht und bestehende Techniken in die Zukunft verlängert werden.

Es geht also darum, Gedankenblitze festzuhalten und in die richtigen Bahnen zu lenken. Dass das funktioniert, beweisen wir seit über 80 Jahren. Mit unseren Software-, Beratungs- oder Weiterbildungslösungen. Komplexes wurde immer leichter gemacht. Und manches erledigt sich bereits von alleine. Davon profitieren Unternehmen jeder Größe und Couleur. Doch Erfolgsgeschichte schreiben Sie auch als unsere Partner oder Mitarbeiter.

366 Mio.

Jahresumsatz der  
Haufe Group

2.000

Mitarbeiter  
weltweit

Alle Dax 30

Unternehmen setzen auf  
unsere Expertise

150.000

jährliche Seminar-  
teilnehmer bei der  
Haufe Akademie

545.000

Arbeitszeugnisse werden  
jährlich im Haufe Zeugnis  
Manager erstellt

NPS: 75,6

Kundenzufriedenheit  
der Steuersoftware  
smartsteuer

95,3%

Lexware Software  
Marktanteil nach  
Umsatz laut GfK

### HIER FINDEN WERTVOLLE LEITBILDER DEN PASSENDEN RAHMEN.

Was zeichnet eine Familie aus? Ihr Zusammenhalt, ihre Werte und Traditionen, aber sicherlich auch ihre Pläne und Visionen. Das zeigt sich auch in der Geschäftswelt. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen im besten Sinne. Kein reiner Lieferant, sondern echter Partner. Mit dem Gefühl einer Verantwortung für dauerhaft erfolgreiche Beziehungen.

Wie in jeder Familie sind Stabilität und Sicherheit wichtige Faktoren – doch stets verbunden mit dem Blick nach vorne. Neue Geschäftsfelder, neue Charaktere, neue Herausforderungen sind gerne willkommen. Denn in der Vielfalt fühlen wir uns zuhause. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen und beweist doch Größe – im Umgang mit Menschen und Projekten.

### EINE FESTE KONSTANTE IST DER WILLE, DIE DINGE ZU VERÄNDERN.

Wir wollen uns nicht verändern, wir müssen uns verändern. Denn Veränderung ist die Basis des Fortschritts. Und der Fortschritt sollte an jedem einzelnen Arbeitsplatz stattfinden. Die Zukunft liegt dabei in dezentralen und agilen Lösungen bis in die kleinste Einheit.

Manchmal gilt es, Stellschrauben zu justieren, manchmal muss das ganz große Rad gedreht werden. Märkte verändern sich und Unternehmen müssen ihr Geschäft daran anpassen. Um das zu ermöglichen, liefert die Haufe Group neue oder weiterführende Technologien.

Warum das ausgerechnet ein Unternehmen am Rande des Schwarzwaldes kann? Von den vielen Traditionen hier ist das Erfinden von Dingen eine der größten. Daher zählt diese Region auch zu den innovativsten innerhalb der Europäischen Union. Und daran dürfte sich auch zukünftig nicht viel ändern.