

# Kurzarbeit und Urlaub während der Corona-Krise – Ein Überblick

## I. Kurzarbeit

### Voraussetzungen allgemein:

- Berechtigung zur Anordnung muss sich aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ergeben
- Bei Nichtvorliegen, schriftliches Einverständnis des Arbeitnehmers einholen

### Betriebliche Voraussetzungen:

- Eintritt eines erheblichen Arbeitsausfalls
- Der Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ergebnis beruht, nicht dauerhaft ist, unvermeidbar war und im jeweiligen Kalendermonat mindestens 1/10 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttogehaltes betroffen waren.

### Persönliche Voraussetzungen:

- Arbeitslosenversicherungspflichtige Tätigkeit
- Nicht möglich bei Personen,
  - die das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr vollendet haben,
  - für die für diese Zeit eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,
  - die in einer geringfügigen Beschäftigung i.S. d. § 8 SGB IV stehen,
  - die eine unständige (kurzfristige) Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

### Höhe des Kurzarbeitergeldes:

- 60 % des Nettoentgeltausfalls
- 67 % des Nettoentgeltausfalls bei mindestens einem Kind.

## II. Urlaub

- Bereits eingereichter und genehmigter Urlaub bleibt bestehen.
- Bei Kurzarbeit muss unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen. Dieser gilt als vermeidbar, wenn er bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer/innen nicht entgegenstehen.
- Noch übertragene Urlaubstage aus dem Vorjahr müssen genommen werden.
- Im laufenden Urlaubsjahr kann angeordnet werden, dass Urlaub bis zu max. 2/3 der Urlaubsansprüche genommen werden muss.

## III. Verweigerung der Zustimmung zur Kurzarbeit

- Sollte Arbeitsmangel vorliegen und der Arbeitnehmer seine Einwilligung zur Kurzarbeit nicht erteilen, so kann der Arbeitgeber eine betrieblich bedingte Änderungskündigung mit ordentlicher Kündigungsfrist aussprechen. Sollte der Arbeitnehmer das geänderte Vertragsangebot nicht annehmen, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.
- Die Änderungskündigung geht einer Beendigungskündigung vor, da sie das mildere Mittel ist. Beim Ausspruch einer Beendigungskündigung besteht das Risiko, dass das Gericht im Fall einer Kündigungsschutzklage die Kündigung als sozial ungerechtfertigt ansieht.

Stand: 05.04.2020

Wir weisen darauf hin, dass sich aufgrund der gegenwärtigen Dynamik die Rechtslage jederzeit ändern kann. Auf Rückfrage

können wir Ihnen gerne den dann aktuellen Sachstand erläutern.

---



## Dr. Bernhard Heringhaus

**Rechtsanwalt**

Osnabrück

Bukarest

Shanghai

Paris

T +49 541 3245-119

F +49 541 3245-100

[bernhard.heringhaus@schindhelm.com](mailto:bernhard.heringhaus@schindhelm.com)

---



## Dr. Walther Nagel

**Rechtsanwalt**

Osnabrück

T +49 541 3245-107

F +49 541 3245-100

[walther.nagel@schindhelm.com](mailto:walther.nagel@schindhelm.com)