

youngGPRRA „Kurzarbeit“

FAQ zum Thema Kurzarbeit für Young Professionals

HR-Zirkel

April 2020

Welche Einwirkung hat Kurzarbeit auf befristete Arbeitsverträge bzw. wenn der befristete Arbeitsvertrag in der Zeit der Kurzarbeit ausläuft?

Bei Arbeitsausfall und Anordnung von Kurzarbeit ist es unerheblich, ob ein Vertrag eine befristete Laufzeit hat oder nicht. Entscheidend ist immer der Arbeitsausfall.

Wird ein befristeter Vertrag nicht verlängert bzw. entfristet, läuft er gemäß dem Enddatum aus. Dies ist unabhängig davon, ob ein Unternehmen Kurzarbeit angeordnet hat.

Kann eine Übernahme in Kurzarbeit durchgeführt werden?

Grundsätzlich sind Einstellungen während der Kurzarbeit nicht zugelassen. Es gibt aber eine Reihe von Ausnahmen, um die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zu ermöglichen oder um vertragliche/gesetzliche Verpflichtungen / Rahmen zu erfüllen.

Da Trainees befristet für eine Ausbildungszeit eingestellt werden, ist es auf jeden Fall möglich, sie auch während der Kurzarbeit weiter befristet zu beschäftigen, bis die gesetzlich geregelte Befristungszeit erfüllt ist. Bei einem 12-monatigen Traineeship wäre also eine nochmals 12-monatige Befristung möglich.

Zudem kann das Traineeship unter Ausbildungsgesichtspunkten betrachtet werden.

Auszubildende können direkt im Anschluss an ihre Ausbildung eingestellt werden, um den Betroffenen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Die AA hat bezüglich befristeter Arbeitsverhältnisse folgende Aussage veröffentlicht:

Befristet Beschäftigte können KUG erhalten (auf die Dauer der Befristung kommt es nicht an; eine Verlängerung der Befristung ist möglich; aber: Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich. Wir empfehlen, hier Rücksprache mit der AA zu halten.

Falls nicht, hat man direkt Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Es ist grundsätzlich ratsam, die Möglichkeit einer Übernahme frühzeitig mit dem Arbeitgeber zu klären. Sobald ein Mitarbeiter davon Kenntnis hat, dass die Übernahme fraglich / unwahrscheinlich ist oder nicht stattfinden kann, ist er verpflichtet, die Agentur für Arbeit (AA) davon in Kenntnis zu setzen und sich sehr zeitnah dort zu melden. Der Anspruch auf Zahlungen der AA wird nur dann eingeschränkt, wenn der Arbeitnehmer durch schuldhaftes Verhalten nicht zum Erhalt seines Arbeitsplatzes oder zur Suche nach

einem neuen Arbeitgeber beigetragen hat oder die AA so spät informiert, dass eine nahtlose Vermittlung eines neuen Arbeitsverhältnisses durch die AA nicht möglich ist.

Gibt es weitere Mittel (neben Kurzarbeitergeld), die bei der Agentur für Arbeit (AA) im Ausbildungsstadium von Young Professionals/Trainees beantragt werden können?

Das müsste individuell bei der AA angefragt werden, uns ist nichts bekannt.

Verkürzt sich der Urlaubsanspruch durch die Kurzarbeit?

Nein. Der Urlaubsanspruch verändert sich dadurch nicht. Nimmt eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Urlaub während der Kurzarbeit, erhält sie/er für die Urlaubstage das volle Gehalt.

Fällt die Kurzarbeit weg in Monaten, in denen man Urlaub hat?

Nein. Nimmt eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Urlaub während der Kurzarbeit, erhält sie/er für die Urlaubstage das volle Gehalt.

Die restlichen Arbeitstage des Monats fallen dann wieder in die Kurzarbeit.

Gibt es einen Kündigungsschutz?

Die Kurzarbeit ist ein Instrument, um betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Eine betriebsbedingte Kündigung während der KUG darf sich damit nicht auf Gründe stützen, die bereits zur Anordnung der Kurzarbeit geführt haben. Es müssen nach der Einführung der Kurzarbeit neue betriebsbedingte Gründe hinzugekommen sein. Die Situation im Unternehmen muss sich geändert haben, z. B. durch Zusammenlegung von Betriebsteilen, Auflösung von Standorten oder Wegfall von bestimmten Dienstleistungen/Produktreihen.

Wie verteilt sich die Kurzarbeit innerhalb der Agentur? Machen alle gleich viel?

Es gibt die Möglichkeit, nur in Teilbereichen Kurzarbeit anzuordnen. Es ist aber auch möglich, mit allen Mitarbeitern eine einheitliche Arbeitszeitreduzierung zu vereinbaren. Das hängt von den jeweiligen Arbeitsausfällen ab.

Wie viele Agenturen im Verband gehen offiziell in Kurzarbeit?

Da nur börsennotierte Unternehmen ihre Kurzarbeit öffentlich mitteilen müssen, gibt es dazu keine vollständigen Informationen. In der GPRA gibt es aber einen regen Austausch zum Thema Kurzarbeit. Einige Agenturen haben diese bereits angezeigt. Andere Agenturen informieren sich derzeit noch über die Möglichkeiten. Da aufgrund der äußeren Umstände die Hürden für Kurzarbeit von der Bundesregierung gesenkt wurden und die

Verbände im Kommunikationsmarkt von einem gesamten Auftragsrückgang in Höhe von 25% ausgehen, ist die Einführung von Kurzarbeit in den Agenturen für viele Entscheider ein sinnvolles Mittel, die Personalkosten zu dämpfen.

Wie hoch wird der Bedarf an Mitarbeitern in der zweiten Jahreshälfte sein, wenn die Krise größtenteils (hoffentlich) überwunden ist?

Dazu gibt es derzeit keine Untersuchungen. Ziel ist es erst einmal betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Auftragsrückgänge zu vermeiden und Arbeitsplätze zu sichern.

Wie kann eine „Rückkehr zum normalen Büroalltag“ sinnvoll funktionieren?

Das hängt in erster Linie von den gesetzlichen Vorgaben, den räumlichen Gegebenheiten und den Anforderungen der Kundenaufgaben ab. Wichtig erscheinen uns:

1. Beachtung von Abstands- und Hygieneregeln: sind räumliche/bauliche Gegebenheiten so, dass diese berücksichtigt werden können, stehen ausreichend Mittel für eine angemessene Desinfektion/Sauberkeit zur Verfügung
2. Rücksicht auf weitere Betreuungsanforderungen (Kinder, alte oder kranke Angehörige)
3. Rücksicht und weiteres HO für MitarbeiterInnen mit erhöhtem Risiko