

Kurzarbeit in der Zeitarbeit

Kurzarbeit auch für Zeitarbeitnehmer

1. Was ist Kurzarbeit? Was ist Kurzarbeitergeld?

Der Arbeitgeber trägt das Risiko, den Arbeitnehmer in dem Umfang zu beschäftigen, der arbeitsvertraglich vereinbart ist. Er muss seinen Arbeitnehmern daher auch dann das volle Arbeitsentgelt zahlen, wenn er sie nicht beschäftigen kann. Insbesondere aber in wirtschaftlich schwierigen Situationen können Auftragseinbrüche so schwerwiegende finanzielle Folgen für Unternehmen haben, dass sie nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeitnehmer wie vereinbart zu beschäftigen und zu entlohnen. Muss der Arbeitgeber aufgrund wirtschaftlicher Ursachen die betriebsübliche normale Arbeitszeit vorübergehend absenken (= Kurzarbeit), kann er für die Arbeitnehmer, die von diesem Arbeitsausfall betroffen sind, Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Dadurch sollen Arbeitsplätze gesichert und der Entgeltausfall der Arbeitnehmer (teilweise) kompensiert werden.

2. Kann auch die Zeitarbeitsbranche Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitnehmer beantragen?

Ja. Personaldienstleister können nun auch für Zeitarbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragen. Bisher war das nicht möglich. Fehlende Einsatzmöglichkeiten, gleich aus welchem Grund, gingen zu Lasten des Personaldienstleisters. Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld ([hier](#) abrufbar) werden nicht nur die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert, sondern auch die Zeitarbeitnehmer vor einem konjunkturbedingten Arbeitsausfall, verursacht durch den Coronavirus, geschützt.

3. Was sind die wichtigsten Änderungen?

Unter anderem

- müssen nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein (statt bisher ein Drittel),
- werden den Arbeitgebern Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, vollständig erstattet,
- wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet,
- sollen diese Erleichterungen rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten und das Kurzarbeitergeld auch rückwirkend ausgezahlt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat hierzu bereits am 13. März eine entsprechende Erklärung ([hier](#) abrufbar) abgegeben. Damit die neuen Regelungen auch für Zeitarbeit gelten, müssen sie noch in einer

Verordnung umgesetzt werden. Voraussichtlich soll die Verordnung schon in Kürze erlassen werden. Soweit rechtlich möglich, ist eine Rückwirkung bis zum 01.03.2020 geplant. Nach Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gilt diese Rückwirkung auch für die Zeitarbeit. Auch Personaldienstleister können dann, wenn die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, rückwirkend für Zeitarbeitnehmer Kurzarbeitergeld beantragen.

4. Wie lange kann Kurzarbeitergeld für die Zeitarbeit beantragt werden?

Voraussichtlich soll die Verordnung befristet bis zum 31.12.2020 gelten. Ob es eine Verlängerung geben wird, ist aktuell nicht vorhersehbar.

5. Wie kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Die Verkürzung der Arbeitszeit setzt eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer voraus. Da das iGZ-DGB-Tarifwerk keine Regelung zur Kurzarbeit enthält, muss dies mit dem Arbeitnehmer gesondert vereinbart werden. Eine Mustervereinbarung kann [hier](#) abgerufen werden.

Da nach Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Rückwirkung auch für die Zeitarbeit gelten soll, empfiehlt der iGZ

- mit den Zeitarbeitnehmern ab sofort (und auch rückwirkend bis zum 01.03.2020) Kurzarbeit zu vereinbaren,
- bei der Agentur für Arbeit Arbeitsausfall anzuzeigen und
- Anträge auf Kurzarbeitergeld zu stellen.

Sofern zum Zeitpunkt der Anzeige nicht alle Vereinbarungen mit den Mitarbeitern vorliegen, können diese zeitnah bei der zuständigen Agentur nachgereicht werden. Hier sollte ein entsprechender Vermerk in der Anzeige über den Arbeitsausfall aufgenommen werden.

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind in §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III geregelt. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn:

- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind („Betrieb“ oder „Betriebsabteilung“),
- ein erheblicher, aber vorübergehender Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und
- der Arbeitsausfall der Bundesagentur für Arbeit angezeigt worden ist.

1. Was ist ein Betrieb? Was ist eine Betriebsabteilung?

Kurzarbeitergeld kann gewährt werden, wenn in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird. Bezugsobjekte im Sinne der Regelungen über das Kurzarbeitergeld ist also der Betrieb bzw. die Betriebsabteilung.

Ob eine Niederlassung als Betrieb oder Betriebsabteilung gilt, ist anhand folgender Kriterien zu bestimmen. Insbesondere muss die Niederlassung

- über eine organisatorische Einheit verfügen,
- die mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel
- einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck verfolgt und
- einen/mehrere Verantwortliche hat, die die Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke steuert/steuern und dabei den Kern der Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung zumindest im Kern wahrnimmt/wahrnehmen.

Im Regelfall sollten Niederlassungen zumindest als Betriebsabteilung aufzufassen sein, wenn sie eine eigene Leitung haben und eigenständig für eine bestimmte Region des Unternehmens zuständig sind. Entscheidend ist auch, dass zum Beispiel Niederlassungsleiter über arbeitsrechtliche Kompetenzen verfügen, also Personal einstellen und kündigen dürfen. Dann ist für diese Niederlassung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen. Ebenfalls muss der Arbeitsausfall separat für jede Niederlassung bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden.

2. Wann liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor?

Das ist der Fall, wenn der Arbeitsausfall

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- die Ausfallquote erreicht ist.

3. Wann ist der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen?

Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Bei der Zeitarbeit besteht die Besonderheit, dass der Arbeitsausfall auf Gründe zurückzuführen ist, die bei Kunden dazu führen, Zeitarbeitnehmer abzumelden oder nicht in dem vereinbarten Umfang einzusetzen. In der Anzeige zum Arbeitsausfall sind hierzu Angaben zu machen.

Grundsätzlich akzeptiert die Bundesagentur für Arbeit als Arbeitsausfall die Abmeldung des Zeitarbeitnehmers durch den Kunden. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt aber, zum Punkt „Angaben zum Arbeitsausfall“ in der Anzeige zum Arbeitsausfall weitergehende Angaben, zum Beispiel

- zur Einsatzbranche,
- sofern bekannt, zu den Gründen der Abmeldung (z.B. Zulieferengpässe),
- dass Folgeeinsätze nicht vorhanden waren.

zu machen. Zwar ist nicht erforderlich, Unterlagen zum Arbeitsausfall einzureichen. Ausreichend ist es, diesen glaubhaft zu machen. Dennoch empfiehlt es sich, die Sachlage intern soweit aufbereitet zu haben, dass der Arbeitsausfall und die fehlenden Folgeeinsätze im Zweifel belegt werden könnten.

4. Wann ist ein Arbeitsausfall unvermeidbar?

Bevor Kurzarbeitergeld gewährt wird, müssen Arbeitgeber zunächst andere Maßnahmen ergreifen, um einen Arbeitsausfall zu vermeiden. Dazu zählen:

- Folgeeinsätze
- Urlaubsgewährung
- Abbau von Zeitkonten

5. Muss zunächst Urlaub abgebaut werden?

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Allerdings kann der Personaldienstleister den Zeitarbeitnehmer im Regelfall nicht zwingend, Urlaub sofort zu nehmen. Deswegen wird dies auch nicht von der Bundesagentur für Arbeit verlangt. Auch sind vorrangige Urlaubsansprüche der Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen. Wenn Urlaub schon festgelegt wurde, muss dieser genommen werden. Wenn sich das Urlaubsjahr dem Ende zuneigt, kann allerdings dann verlangt werden, dass der Urlaub genommen wird (vgl. Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) der BA – Stand 20.12.2018, Seite 22 ff., [hier](#) abrufbar).

6. Muss das Arbeitszeitkonto abgebaut werden?

Der Grundsatz ist, dass ein Arbeitszeitkonto zunächst zur Vermeidung von Kurzarbeit abgebaut werden muss. Das Arbeitszeitkonto muss allerdings nach den krisenbedingten Sonderregelungen nicht ins Minus geführt werden. Auch darüber hinaus gibt es Guthaben, das nicht abgebaut werden muss. Der niedrigste Stand des Arbeitszeitkontos innerhalb eines Jahres vor Beginn des Arbeitsausfalls wird geschützt.

Das Arbeitszeitkonto hat in dem letzten Jahr vor Beginn des Arbeitsausfalls schwankende Guthabenstände aufgewiesen, ist aber nie niedriger als 50 Plusstunden gewesen. Dann muss das Konto nur bis zu diesem Wert abgebaut werden. Sofern das Arbeitszeitkonto innerhalb des letzten Jahres immer bei dem maximalen Wert von 150 Plusstunden stand, muss das Arbeitszeitkonto nicht weiter abgebaut werden.

Die andere Frage ist, welche Möglichkeiten des Abbaus des Arbeitszeitkontos nach dem Manteltarifvertrag iGZ bestehen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Situation der Kurzarbeit die rechtlichen Möglichkeiten der Verwendung des Arbeitszeitkontos nicht verändert. Verfügungsbeschränkungen bleiben bestehen.

Am besten ist es deshalb, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Verwendung des Arbeitszeitkontos trifft. Diese kann auch per E-Mail oder Fax getroffen oder mit der Vereinbarung über Kurzarbeit verbunden werden. Denn zumindest im März gilt noch der Grundsatz im iGZ-Arbeitszeitkonto, dass einseitig nur über 2 Tage pro Monat verfügt werden kann. Das wird im Regelfall aber nicht zum notwendigen Abbau des Guthabens ausreichen. Ab dem 01.04. gilt das neue Arbeitszeitkonto, das eine einseitige Verwendung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber in verleihtfreien Zeiten nicht zulässt. Auch dieses wird in der derzeitigen Situation häufig gegeben sein. Ein Einverständnis über die Verwendung des Arbeitszeitkontos in dieser besonderen Situation macht jede Unterscheidung des Einzelfalls überflüssig.

7. Wann ist die Ausfallquote für den erheblichen Arbeitsausfall erreicht?

Es ist vorgesehen, dass nur noch 10 Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein müssen und nicht mehr, wie bisher ein Drittel der Beschäftigten. Der durch die Kurzarbeit verursachte Entgeltausfall muss bei 10% der Beschäftigten jeweils mehr als 10% betragen. Ist diese Voraussetzung erfüllt, können auch weitere Arbeitnehmer mit 10% oder weniger Entgeltausfall Kurzarbeitergeld beziehen. Sofern also die Niederlassung die Voraussetzungen eines Betriebes/einer Betriebsabteilung erfüllt, kann Kurzarbeitergeld auch für die dort beschäftigten Zeitarbeitnehmer beantragt werden. Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, kann Kurzarbeitergeld nur für die einzelnen Betriebe, nicht aber für das gesamte Unternehmen beantragt werden.

Die Ausfallquote in Höhe von 10 % muss im jeweiligen Kalendermonat erreicht sein und die Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitsausfall vorliegt, von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Bei der Berechnung der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Auszubildende ausgeschlossen. Voll- und Teilzeitbeschäftigte zählen in gleicher Höhe, d.h. es kommt nicht auf die von ihnen normalerweise geleistete Stundenanzahl an. Geringfügig Beschäftigte erhalten aber kein Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeitergeld – Verfahren

Das Verfahren bei der Bundesagentur für Arbeit ist zweistufig. Zunächst ist eine Anzeige zum Arbeitsunfall zu machen. Dann ist der Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Weitergehende Informationen zum Verfahren sowie Anzeige und Antragsformulare sind [hier](#) abrufbar.

1. Was ist bei der Anzeige über den Arbeitsausfall zu beachten?

Die Anzeige über den Arbeitsausfall ist schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Stellungnahme beizufügen. Bei überregional oder bundesweit tätigen Unternehmen kann auf Anfrage ein „Schlüsselkunden-Berater“ durch die Agentur für Arbeit zur Seite gestellt werden, der die Koordinierung in Kurzarbeitsfragen zwischen den eingebundenen Agenturen für Arbeit und den betroffenen Betrieben übernimmt. Eine (fern-)mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Dagegen genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen. Die Anzeige kann auch online erstattet werden. Eine Anzeige mit Hinweisen kann [hier](#) abgerufen werden.

2. Welche Agentur für Arbeit ist zuständig?

Für die Anzeige über den Arbeitsausfall ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der betroffene Betrieb oder die Betriebsabteilung liegt. Sind mehrere Betriebe bzw. Betriebsabteilungen von Arbeitsausfall betroffen, ist es möglich, dass mehrere Anzeigen zu erstatten sind.

Grundsätzlich hat jede Niederlassung (=Betriebsabteilung) eine Anzeige zum Arbeitsausfall zu stellen. Ob insbesondere dann, wenn nahezu alle Niederlassungen von Kurzarbeit betroffen sind, der Gesamtbetrieb (=Unternehmen) die Anzeige erstatten kann, sollte auf Empfehlung der Bundesagentur für Arbeit mit den Mitarbeitern der zuständigen Agentur besprochen werden.

3. Was muss ich beim Ausfüllen der Anzeige zum Arbeitsausfall beachten? Welche Unterlagen muss ich der Agentur zur Verfügung stellen.

[Hier](#) ist eine kommentierte Anzeige über den Arbeitsausfall abrufbar. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen. Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z. B. Ankündigung über Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen, Änderungskündigungen).

4. Was passiert, wenn ich die Anzeige über den Arbeitsausfall gemacht habe?

Die Arbeitsagentur erlässt nach Prüfung der Anzeige über den Arbeitsausfall einen sogenannten Anerkennungsbescheid. Dann, oft auch schon davor, muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld kostenlos errechnen und auszahlen. Eine Tabelle für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist [hier](#) abrufbar. Der Leistungsantrag (Antrag auf Kurzarbeitergeld) mit Hinweisen ist [hier](#) abrufbar. Der Leistungsantrag sieht die Möglichkeit vor, dass das Kurzarbeitergeld bereits vor Prüfung der Unterlagen gewährt wird, damit der Arbeitgeber nicht in Vorleistung gehen muss. Im Falle einer späteren Ablehnung des Antrags muss der Arbeitgeber die gewährten Beträge wieder zurückzahlen.

5. Welche Entgeltbestandteile sind bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das

Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist [hier](#) abrufbar. Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit soll das Entgelt maßgeblich sein, das der Zeitarbeitnehmer im letzten abgerechneten Monat vor Anzeige des Arbeitsausfalles verdient hat. Sofern der Zeitarbeiter z.B. in einem Equal Pay Einsatz war oder Branchenzuschläge erhalten hat, sind Equal Pay Zulagen und Branchenzuschläge zu berücksichtigen.

Fragen aus der Praxis

1. Kann ein Zeitarbeitnehmer trotz Kurzarbeit noch überlassen werden?

Ja. Die Einführung von Kurzarbeit führt nur zur Reduzierung der ursprünglich vereinbarten Stundenzahl. Das Kurzarbeitergeld fängt diese Verringerung (teilweise) auf. Wenn eine Einsatzmöglichkeit besteht oder absehbar ist, sollte daher die Stundenzahl nicht oder in geringerem Umfang reduziert werden.

2. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf Überlassungszeiten aus?

Kurzarbeit wirkt sich als solche nicht auf die Berechnung der Überlassungszeiten aus. Es bleibt bei der formellen Betrachtungsweise. Maßgeblich für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer oder des Equal Pay ist weiterhin der Bestand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

3. Erhält ein arbeitsunfähig erkrankter Zeitarbeitnehmer ebenfalls Kurzarbeitergeld?

Ja. Wenn ein Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, bleibt der Anspruch hierauf solange bestehen, wie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist entfällt aber der Anspruch auf Kurzarbeitergeld, d.h. Zeitarbeiter, die sich im Krankengeldbezug befinden, haben keinen Anspruch (mehr) auf Kurzarbeitergeld.

4. Wann endet die Kurzarbeit? Wann endet das Kurzarbeitergeld?

Kurzarbeit endet mit dem in der mit Mitarbeiter getroffenen Vereinbarung festgelegten Zeitpunkt oder bei vorheriger einvernehmlicher Beendigung. Eine Beendigung ist auch einseitig durch den Arbeitgeber denkbar, wenn diese Möglichkeit vereinbart wurde. Der Bezug von Kurzarbeitergeld endet grds. zwölf Monate nach dem ersten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird.

5. Kann Kurzarbeitergeld vorsorglich beantragt werden?

Dem Antrag auf Kurzarbeitergeld wird nur stattgegeben, wenn die Voraussetzungen hierfür tatsächlich vorliegen. Bevor Sie einen Antrag stellen und Kurzarbeit anzeigen, sollten Sie diese gründlich prüfen.