

# Informationsblatt der Bundesagentur für Arbeit

## Kurzarbeitergeld – Arbeitszeitschwankungen und Arbeitszeitguthaben

Hinsichtlich der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist unter anderem zu prüfen, ob eine Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen oder die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens verlangt werden kann (§ 96 Abs.4 SGB III).

§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III enthält den Grundsatz, dass ein Arbeitszeitausfall als vermeidbar gilt, wenn er bei Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Dieser Grundsatz wird aber aufgrund besonderer Interessenslagen der Arbeitnehmenden durchbrochen (§ 96 Abs. 4 S. 3 SGB III).

Aus § 96 Abs. 4 S. 4 SGB III ergibt sich zudem eine Regelung, die auf Betriebe abstellt, in denen die dort genannten Regelungen gelten.

Beachtet werden muss, dass die Regelungen des § 96 Abs. 4. S. 2 Nr. 3 SGB III und des § 96 Abs. 4. S. 3 und 4 SGB III ineinandergreifen.

### **1. Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen (Arbeitszeitflexibilisierung)**

#### **§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III**

Gibt es eine betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen, um die Arbeitszeit einer veränderten Auftragslage anzupassen, also eine Möglichkeit zur kurzfristigen Flexibilisierung der Arbeitszeit, ist diese vor Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld (Kug) zwingend anzuwenden. Das bedeutet, dass grundsätzlich zunächst Arbeitszeitguthaben abgebaut und bei entsprechender Vereinbarung auch Minusstunden im vereinbarten Rahmen aufgebaut werden müssen.

Der Aufbau von Minusstunden muss dem Arbeitgeber wirtschaftlich zumutbar sein. Einem Arbeitgeber darf nichts abverlangt werden, was die betrieblichen Strukturen wirtschaftlich nicht zulassen. Eine wirtschaftliche Unzumutbarkeit kann auch vorliegen, wenn die kurzfristige Liquidität des Arbeitgebers durch die Maßnahme zur Vermeidung der Kurzarbeit (z.B. Vorfinanzierung von Minusguthaben) gefährdet ist.

Zudem muss geprüft werden, ob § 96 Abs. 4 S. 4 SGB III anwendbar ist. Dafür müssen nach einer betrieblichen oder tarifvertraglichen Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit (z.B. in Form eines Arbeitszeitkorridors auf Basis einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) eingesetzt werden, dann gilt ein Arbeitsausfall nach Ausschöpfen dieses Rahmens in Bezug auf das Einbringen von Arbeitszeitguthaben als unvermeidbar. Erst wenn der Arbeitsausfall noch über diesen Wert hinausgeht und also nicht mehr ausgeglichen werden kann, gilt er als nicht vermeidbar. Es gilt dann die Annahme, dass in dem Betrieb alle betriebsorganisatorischen und urlaubsbezogenen zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Arbeitsausfall zu verhindern.

Für die Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind allein solche Vereinbarungen über Arbeitszeitschwankungen maßgebend, von denen im Betrieb auf betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Ebene tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Wenn eine betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen im Betrieb nicht geschlossen wurde, obwohl die Öffnungsklausel des Tarifvertrages dies ermöglichen würde, dann wird davon nicht Gebrauch gemacht. Im Rahmen der Gewährung von Kurzarbeitergeld wird sozialrechtlich von den Betriebsparteien nicht verlangt, bestehende und arbeitsrechtlich zulässige Arbeitszeitvereinbarungen diesbezüglich zu ändern bzw. zu schließen.

## **2. Arbeitszeitguthaben von über 10% der Jahresarbeitszeit (§ 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III)**

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann u.a. dann nicht verlangt werden, soweit es den Umfang **von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit** eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin übersteigt. Der Schutz des Arbeitszeitguthabens beschränkt sich auf den Umfang, der über 10 Prozent der Jahresarbeitszeit angespart worden ist. Diese Regelung korrespondiert mit § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB III. Die Auflösung von Arbeitszeitguthaben kann nicht verlangt werden, soweit dieses den Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit überschreitet.

### Beispiel:

Jahresarbeitszeit = 1.950,0 Stunden (52 x 37,5 Stunden wöchentlich),

Arbeitszeitkonto-Guthaben = 220 Stunden

10% der Jahresarbeitszeit = 195,0 Stunden, diese Stunden sind einzubringen.

**Geschütztes Arbeitszeitguthaben = 25 Stunden**

## **3. Arbeitszeitguthaben, das länger als ein Jahr unverändert bestanden hat (§ 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III)**

Soweit Arbeitszeitguthaben **länger als ein Jahr** unverändert bestanden haben, kann die Auflösung vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin u.a. ebenfalls nicht verlangt werden. Unverändert bestanden, bedeutet jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf. Der **besondere Schutz** bezieht sich dann auf den innerhalb eines Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand.

### Beispiel:

Arbeitszeitguthaben schwankte zwischen 50 und 220 Stunden

Niedrigster Stand: 50 Stunden

**Geschütztes Arbeitszeitguthaben = 50 Stunden**

Die 51. bis zur 220. Stunde sind damit einzubringen.

#### **4. Günstigerprüfung: Arbeitszeitguthaben von über 10% der Jahresarbeitszeit und länger als ein Jahr unverändert**

Es kommt die Regelung aus Ziffer 3 oder 4 zur Anwendung, die sich für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin als **günstiger** erweist.

##### Beispiel:

Arbeitszeitkonto-Guthaben = 220 Stunden

**Geschütztes Arbeitszeitguthaben** aus Ziffer 2 = 25 Stunden

**Geschütztes Arbeitszeitguthaben** aus Ziffer 3 = 50 Stunden und damit günstiger.

Von den 220 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto sind daher 170 Stunden (220 abzüglich 50 Stunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

#### **5. Nutzung von negativen Arbeitszeitkonten vor Einführung der Kurzarbeit und geschütztes Arbeitszeitguthaben: Zusammenspiel von § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III und den Regelungen aus § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 4 und 5 SGB III**

Sehen Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung den Aufbau von Minusstunden vor der Einführung der Kurzarbeit vor und existiert daneben ein geschütztes Arbeitszeitguthaben, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer entweder dieses Arbeitszeitguthaben unangetastet lassen und die erforderlichen Minusstunden aufbauen (Variante 1) oder dieses Arbeitszeitguthaben freiwillig zur Minderung des zu erfüllenden Minussaldos einbringen (Variante 2).

##### Beispiel:

Betriebsvereinbarung mit Flexibilisierung der Arbeitszeit von +100 Stunden bis -100 Stunden  
Arbeitszeitkonto-Guthaben = 30 Stunden

**Geschütztes Arbeitszeitguthaben** = 5 Stunden

Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls sind insgesamt 125 Stunden einzubringen (25 Stunden nicht geschütztes Arbeitszeitguthaben sowie 100 Stunden negatives Arbeitszeitsaldo).

##### Variante 1:

Das Arbeitszeitkonto wird bis auf das geschützte Arbeitszeitguthaben von 5 Stunden abgebaut, und zusätzlich werden im Arbeitszeitkonto die Minusstunden auf insgesamt -100 aufgebaut.

##### Variante 2:

Das Arbeitszeitkonto wird auf insgesamt -95 Stunden aufgebaut 30 Stunden abzüglich 25 Stunden ungeschützt abzüglich 100 „Minusstunden“ = -95 Stunden).

## 6. Weitere geschützte Arbeitszeitguthaben

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird nach § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1-3 SGB III außerdem nicht verlangt, soweit es

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist.

Arbeitszeitguthaben müssen auch dann außer Betracht bleiben, wenn

- deren Verbrauch aus Anlass der Kurzarbeit sich als wirtschaftlich unzumutbar erweist (s. hierzu Ziffer 1, dies gilt nur in Bezug auf das Einbringen von Minusstunden) oder
- anderweitige, arbeitsrechtlich bindende Festlegungen/ Zweckbestimmungen (z.B. für Brückentage) vorhanden sind, die nicht aus Anlass der Kurzarbeit getroffen wurden

## 7. Arbeitszeitguthaben aus Gleitzeitregelungen

Bei einer bestehenden Gleitzeitregelung zur **Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer**, kann im Gegensatz zu Ziffer 1 bis 5 nicht verlangt werden, dass das vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmenden zur Vermeidung oder Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut wird. Voraussetzung ist, dass die Zeitguthaben der zeitlichen Größe des vereinbarten **Gleitzeitrahmens** entsprechen und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.