

Handlungshilfe – Kurzarbeitergeld und (Arbeits)Zeitkonten

Behandlung von Arbeitszeitkonten vor Kurzarbeitsanzeige

1 Problematik: Vermeidbarer Arbeitsausfall

Bevor Kurzarbeit angezeigt und entsprechend Kurzarbeitergeld bewilligt werden kann, müssen bestehende Arbeitszeitkonten (teilweise) abgebaut werden. Nach § 96 Abs. 4 SGB III ist der Arbeitsausfall dann nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall nach § 96 Abs. 4 Nr. 3 SGB III dann, wenn er durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Der Betrieb hat glaubhaft zu machen und darzulegen, dass alle Möglichkeiten der Flexibilisierung vor der Einführung der Kurzarbeit tatsächlich ausgeschöpft wurden ([Fachliche Weisung S. 26](#)).

2 Rechtliche Bewertung

2.1 Grundsatz

Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich vor Beantragung des Kurzarbeitergeldes abzubauen, um eine Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls wirksam darlegen zu können.

Im ersten Schritt sind vor allem die Arbeitszeitkonten, die ausdrücklich als Konjunkturkonten bezeichnet sind oder deren Zweck in einer Regelung (z. B. Betriebsvereinbarung oder Vertrag) unter anderem mit „Vermeidung von Kurzarbeit“ / „zur Überbrückung von Zeiten der Unterauslastung“ oder ähnlich um- / beschrieben werden, abzubauen. In welcher Höhe diese Konten abzubauen sind, hängt von der zugrunde liegenden Regelung ab. Bitte beachten Sie, dass immer der jeweilige Einzelfall betrachtet werden muss. Pauschale Aussagen lassen sich in diesem Themengebiet kaum treffen.

Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen, bei welchen Fällen Arbeitszeitkonten (teilweise) nicht abgebaut werden müssen. Im Folgenden wird auf diese Ausnahmen eingegangen.

Hinweis

Wurden im Rahmen der Vereinbarung zum jeweiligen Zeitkonto anderweitige, arbeitsrechtlich bindende Festlegungen / Zweckbestimmungen geschlossen, die nicht aus Anlass der Kurzarbeit getroffen wurden, ist das Konto dem Stundenabbau nicht hinzuzuziehen.

2.2 Allgemeine Ausnahmen

Arbeitszeitgutgaben bleiben außer Betracht, wenn

- deren Verbrauch aus Anlass der Kurzarbeit sich als unzumutbar i. S. v. § 96 Abs. 4 Satz 1 erweist oder
- anderweitige, arbeitsrechtlich bindende Festlegungen / Zweckbestimmungen (Brückentage) vorhanden sind, die nicht aus Anlass der Kurzarbeit getroffen wurden.

2.3 Ausnahme nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III

Arbeitszeitguthaben, die den Umfang von zehn Prozent der Jahresarbeitszeit übersteigen, sind geschützt und müssen daher nicht abgebaut werden.

Beispiel

Jahresarbeitszeit (52 x 40 Stunden wöchentlich)	=	2.080 Stunden
Arbeitszeitkonto-Guthaben	=	228 Stunden
zehn Prozent der Jahresarbeitszeit	=	208 Stunden
Geschütztes Arbeitszeitguthaben	=	20 Stunden

2.4 Ausnahme nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III

Der **besondere Schutz bezieht sich** bei diesen Konten auf den innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Kurzarbeit erreichten niedrigsten Stand. Für diese Ausnahme **muss das jeweilige Konto jedoch mindestens seit einem Jahr unverändert bestanden haben.**

Unverändert bestanden bedeutet jedoch nicht, dass das Guthaben keinen Schwankungen unterworfen sein darf.

Wenn z. B. das Arbeitszeitguthaben zwischen 50 und 100 Stunden schwankte, bestand es unverändert 50 Stunden mit der Folge, dass diese Guthabenstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit nicht eingebracht werden müssen.

Hinweis

Mit der neuen befristeten gesetzlichen(Corona) Verordnung wird auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig verzichten wird (Gesetzestext [hier](#) zu finden).

2.5 Verhältnis der Regelungen zueinander

Liegt in einem Fall sowohl der in § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 (unter 2.3) angesprochene Sachverhalt als auch ein Tatbestand nach den Regelungen des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 (unter 2.4.) vor, kommt die Regelung zur Anwendung, **die sich für den Arbeitnehmer als günstiger erweist**.

Beispiel

Kontostand des Arbeitszeitkontos vor der Kurzarbeit	228 Stunden
---	-------------

zehn Prozent der Jahresarbeitszeit sind nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 einzubringen	208 Stunden
--	-------------

Geschütztes Guthaben	20 Stunden
----------------------	------------

Kleinster Monatswert der letzten zwölf Monate	130 Stunden
---	-------------

Geschütztes Guthaben nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5	130 Stunden
---	--------------------

Von den 228 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto sind daher 98 Stunden (228 ./. 130 Stunden) zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzubringen.

2.6 Ausnahme Gleitzeitkonten / Schichtarbeit

Auch bei einer bestehenden Gleitzeitregelung (Flexibilisierungsvereinbarung zur Nutzung des Zeitkontos ausschließlich durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer) kann nicht verlangt werden, dass vor der Kurzarbeit angesammelte Zeitguthaben von den Arbeitnehmern zur Vermeidung / Verringerung des Arbeitsausfalls abgebaut werden, wenn sie der zeitlichen Größe des vereinbarten Gleitzeitrahmens entsprechen (z. B. Zeitguthaben kann bis zu zehn Stunden monatlich übernommen werden) und die Regelung eine entgeltliche Abgeltung nicht zulässt.

Allerdings kann die BA den Arbeitgeber aufgrund seiner Schadensminderungspflicht auffordern, zumindest Zeitguthaben zur Vermeidung der Zahlung von Kug einzubringen,

- das den Gleitzeitrahmen übersteigt (insoweit ungeschütztes Zeitguthaben darstellt) und
- in dem Umfang, wie dies seine finanzielle Situation zulässt.

Hier wäre zumindest eine entsprechende schriftliche Aufforderung gegenüber den Arbeitnehmern zu machen, um nachweisen zu können, dass der Schadenminderungspflicht nachgekommen wurde.

3 Minusstunden

Die vorangegangenen Berechnungsmethoden betreffen allerdings nur **Arbeitszeitguthaben**. Sie sind nicht auf Minusstunden anzuwenden.

Sofern der Arbeitsausfall über den Juni 2023 hinaus besteht, müssen ab Juli 2023 keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden. Beginnt die Kurzarbeit jedoch erst **mit Anzeige ab 01. Juli 2023** sind die Arbeitszeitsalden bzgl. Minusstunden wie folgt aufzubauen:

Sehen betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen den Aufbau von Minusstunden vor Einführung der Kurzarbeit vor (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3) und existiert daneben ein nach § 96 Abs. 4 geschütztes Arbeitszeitguthaben, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer entweder dieses Arbeitszeitguthaben unangetastet lassen und die erforderlichen Minusstunden nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 in einem weiteren Arbeitszeitkonto aufbauen oder dieses Arbeitszeitguthaben freiwillig zur Minderung des zu erfüllenden Minussaldos einbringen.

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb beginnt im Juli 2023,

Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung bestehen im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit für Beschäftigte Arbeitszeitkonten im Betrieb, die Arbeitszeitkonten können sich innerhalb einer Spannweite von +100 Stunden bis -100 Stunden bewegen,

Zu Beginn des Arbeitsausfalls besteht für einen Beschäftigten ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto von +30 Stunden, davon sind fünf Guthabenstunden nach § 96 Abs. 4 Satz 3 geschützt,

Zur Vermeidung des Eintritts eines Arbeitsausfalls sind im Betrieb alle zulässigen Arbeitszeit schwankungen zu nutzen.

Dies sind in diesem Fall:

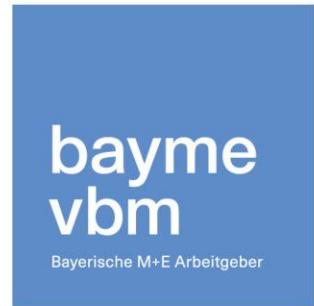
- Nicht geschützte Arbeitszeitguthaben in Höhe von 25 Stunden (30 Stunden abzüglich fünf Stunden geschütztes Arbeitszeitguthaben) und
- die Nutzung negativer Arbeitszeitsalden bis zu -100 Stunden.
- Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls sind insgesamt 125 Stunden einzubringen (25 Stunden nicht geschütztes Arbeitszeitguthaben sowie 100 Stunden negatives Arbeitszeitsaldo).

Zusammengefasst würde das Arbeitszeitkonto in diesem Beispiel auf insgesamt -95 Stunden (30 Stunden ./ 25 Stunden ungeschützt ./ 100 „Minusstunden“ = -95 Stunden) abgebaut werden müssen, bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann.

4 Praktische Handhabung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Es werden die zuvor dargestellten Methoden zur Bewertung, ob tatsächlich ein unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegt, herangezogen. In der Regel erfolgt die Bewertung nach den unter 2.3 und 2.4 aufgeführten Regeln.

Es empfiehlt sich daher immer die Rücksprache mit der BA, die im Rahmen ihres behördeneigenen Ermessens auch andere Lösungen für den jeweiligen Einzelfall vorschlagen kann.



Ansprechpartner

Geschäftsstelle Mittelfranken

Friedbert Warnecke
Telefon 0911-20 33 44-10
friedbert.warnecke@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberpfalz

Monika Stiglmeier
Telefon 0941-595 73-15
monika.stiglmeier@baymevbm.de

Geschäftsstelle München-Oberbayern

Marc Hilgenfeld
Telefon 089-551 78-150
marc.hilgenfeld@baymevbm.de

Geschäftsstelle Schwaben

Stephanie Ammicht
Telefon 0821-45 50 58-20
stephanie.ammicht@baymevbm.de

Geschäftsstelle Niederbayern

Dr. Jutta Krogull
Telefon 0851-49 08 38-11
jutta.krogull@baymevbm.de

Geschäftsstelle Unterfranken

Michael Bischof
Telefon 0931-322 09-0
michael.bischof@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberfranken

Patrick Püttner
Telefon 09561-5562-10
patrick.puettner@baymevbm.de

Hinweis:

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.