

Update Kurzarbeit, insbesondere aufgrund der Corona-Krise

(Stand: 03. April 2020)

Aktualisierungen sind in der Farbe Blau kenntlich gemacht.

Auf einen Blick:

- **Worum geht es?**
- Kurzarbeit – was ist das, wie funktioniert es, was ist dafür nötig:
- Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitsausfalls für Dienstgeber
- Reduzierung von Arbeitszeit für Mitarbeitende und Entgeltkosten für Dienstgeber
- 60 bis 67 % des wegfallenden Lohns werden durch Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit ersetzt

- **Was tun?**
- Prüfen Sie, ob Sie die Voraussetzungen erfüllen:
- Vorübergehender unvermeidbarer Arbeitsausfall
- Dadurch Entgeltausfall für mindestens 1/3 Ihrer Mitarbeitenden
(Achtung: Quote soll das durch Erleichterungsgesetz durch Bundesregierung auf 10% herabgesetzt werden können)
- Betriebliche Voraussetzungen:
Mindestens ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- Persönlicher Geltungsbereich für die betroffenen Mitarbeitenden eröffnet?
Nach (!) Beginn des Arbeitsausfalls muss das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt oder aufgenommen werden
- Keine Ausschlussgründe?
Insbesondere: >= 65 Jahre, Studenten, geringfügig Beschäftigte
Nach § 5 Abs. 1 Anlage 5 AVR auch Azubis ausgeschlossen
- Sind alle Voraussetzungen erfüllt?
Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen und Kurzarbeitergeld beantragen

- **Gesetze:**
- §§ 5 Abs. 2, 9 AT AVR, § 5 der Anlage 5 zu den AVR; §§ 95 ff. SGB III; Gesetz zur krisenbedingten befristeten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld; § 109 SGB III, § 421 c SGB III; § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG; §§ 34, 35 MAVO

1. Wie können die wirtschaftlichen Folgen eines vorübergehenden Arbeitsausfalls abgemildert werden?

Eine Möglichkeit ist Kurzarbeit. Der Dienstgeber kann im Fall eines vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfalls und unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit einführen (§ 5 Abs. 1 S. 1 Anlage 5 zu den AVR). Voraussetzung ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung, mit der die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon gekürzt wird. Besteht keine Mitarbeiterver-

setzung, muss die Kurzarbeit mit jedem einzelnen Mitarbeiter individualvertraglich einvernehmlich vereinbart werden. Letzte Alternative bleibt die Änderungskündigung.
Eine einseitige Einführung von Kurzarbeit durch den Dienstgeber ist nicht möglich, weder durch das Weisungsrecht nach § 106 GewO, noch aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit in §§ 95 ff. SGB III.

Bei Kurzarbeit wird der Mitarbeiter teilweise oder vollständig von der Erbringung seiner Arbeitsleistung befreit. Bei völliger Einstellung der Arbeit spricht man von „Kurzarbeit Null“. Allerdings verliert der Mitarbeiter im selben Umfang seinen Entgeltanspruch nach AVR.

Die Höhe der Dienstbezüge richtet sich nach dem verbleibenden Beschäftigungsumfang (§ 5 Abs. 4 der Anlage 5 iVm Abschnitt IIa der Anlage 1 zu den AVR). Als Ausgleich für das geringere oder fehlende Entgelt erhält der Mitarbeiter einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (§ 5 Anlage 5 zu den AVR iVm §§ 95 ff. SGB III).

Allgemeine Voraussetzungen

Hinweis: Der nachfolgende Abschnitt bezieht sich auf die allgemeinen Regelungen zur Kurzarbeit. Die Erleichterungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise werden im folgenden Abschnitt behandelt. Daraus ergeben sich Abweichungen von den allgemeinen Regelungen.

Da die Regelung in § 5 Anlage 5 zu den AVR sich an den Bestimmungen in §§ 95 ff SGB III für die Vereinbarung von Kurzarbeit orientiert, können Träger der Caritas für ihre Mitarbeiter nur unter den dort genannten Voraussetzungen Kurzarbeit vereinbaren und Kurzarbeitergeld beantragen.

Wichtig: § 5 Anlage 5 zu den AVR gilt auch für die Mitarbeiter, die unter die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR fallen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlagen 30 bis 33 zu den AVR).

§ 5 Anlage 5 zu den AVR lautet:

§ 5 Kurzarbeit

(1) ¹Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen ist. ²In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. ³Die **Dienstvereinbarung** muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) Persönlicher Geltungsbereich; Auszubildende nach Anlage 7 zu den AVR sind davon auszunehmen;
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. ²Sie ist verpflichtet, ihren Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Dienstgeber mitzuteilen; der Dienstgeber kann bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Maßnahmen treffen. ³Die betroffenen Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten; dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 3 der Anlage 5b zu den AVR und § 9 der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR abzubauen.

(4) ¹Für die Berechnung der Dienstbezüge gemäß Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR und der Krankenbezüge gemäß Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR gilt Abschnitt IIa mit Ausnahme von Abs. b zweiter Halbsatz der Anlage 1 zu den AVR entsprechend. ²Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

(5) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

(6) ¹Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall dem zuständigen Arbeitsamt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. ²Der Dienstgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

Die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit in § 5 Anlage 5 zu den AVR entsprechen denen in §§ 95 ff SGB III. Ist Kurzarbeit vereinbart worden, kann Kurzarbeitergeld unter folgenden Voraussetzungen beantragt werden:

- 1) Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall (§ 96 SGB III)
 - a) wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis
 - b) vorübergehend und unvermeidbar
Bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann, sind vorrangig Zeitguthaben einzusetzen (vgl. § 3 der Anlage 5b, § 9 der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR).
 - c) Ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter (ohne Auszubildende) sind vom Entgeltausfall i. H. v. von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III)
- 2) Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (§ 97 SGB III): Beschäftigung mindestens eines sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters
- 3) Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen beim Mitarbeiter (§ 98 SGB III)
 - a) Nach Beginn des Arbeitsausfalls muss der Mitarbeiter sein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fortsetzen, es aus zwingenden Gründen aufnehmen oder im Anschluss an eine Berufsausbildung aufnehmen. Das Dienstverhältnis darf nicht durch Kündigung oder Aufhebung beendet worden sein.

Die *Fortsetzung einer Beschäftigung* liegt insbesondere vor bei

- Rückkehr aus Elternzeit oder Mutterschutz,

- Rückkehr aus unbezahltem Sonderurlaub.

Die *Aufnahme einer Beschäftigung aus zwingenden Gründen* liegt insbesondere vor bei

- „arbeitsmarktpolitisch relevanten Gründen von einigem Gewicht“,
- besonderen betrieblichen Interessen, z. B.
 - die Einstellung notwendiger und lange gesuchter Fachkräfte,
- einer rechtlichen Verpflichtung aus einem vor der Kurzarbeit abgeschlossenen Dienstvertrag,
- im Einzelfall in Härtefällen wie bei schwer vermittelbaren Gruppen oder zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

b) keine Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag

c) kein Ausschluss des Mitarbeiters vom Kurzarbeitergeldbezug, ausgeschlossen sind insbesondere

- Mitarbeiter ab 65 Jahren (mangels Versicherungspflicht der Beschäftigung),
- Schüler und Studenten in einer dem Studium nachrangigen Beschäftigung,
- geringfügig Beschäftigte gem. § 8 SGB IV (mehrere geringfügige Beschäftigungen werden dabei nicht zusammengezählt!),
- Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsrente,
- Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug von Arbeitslosengeld (§ 95 Abs. 3 Nr. 1 SGB III),
- Mitarbeiter während des Bezugs von Krankengeld (§ 95 Abs. 3 Nr. 2 SGB III)

4) Anzeige des Arbeitsausfalls der Agentur für Arbeit und Stellung des Antrags auf Kurzarbeitergeld durch den Dienstgeber

Das Kurzarbeitergeld wird für eine Dauer von bis zu 12 Monaten geleistet (§ 104 Abs. 1 SGB III).

Eine Verlängerung der Bezugsdauer bis zur Dauer von 24 Monaten kann durch Rechtsverordnung des BMAS erfolgen, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen (§ 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Spezielle Erleichterungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise

Hinweis: Der nachfolgende Abschnitt bezieht sich auf die Erleichterungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Die allgemeinen Regelungen zur Kurzarbeit werden im vorherigen Abschnitt behandelt.

Im Zusammenhang mit der Corona-Krise hat der Bundestag im Eilverfahren das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld“ beschlossen. Es ist am 15. März 2020 in Kraft getreten. Um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern, kann die Bundesregierung im Falle außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt § 109 Abs. 5 SGB III n. F. über eine zeitliche befristete Rechtsverordnung bis zum 31. Dezember 2021 Abweichungen von § 96 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und Satz 2 Nr. 3 SGB III vorsehen:

- Für das Vorliegen eines „erheblichen Arbeitsausfalls“ genügen 10 Prozent statt ein Drittel der Mitarbeiter im Betrieb, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen.
- Auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit soll vollständig oder teilweise verzichtet werden.
- Mit dem neuen Gesetz besteht auch für Leiharbeitnehmer die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu beziehen.
- Bisher mussten auch im Fall von Kurzarbeitergeldzahlungen die Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge für die Mitarbeiter alleine tragen. Diese werden künftig von der Bundesagentur für Arbeit vollständig oder teilweise erstattet werden (§ 109 Abs. 5 Nr. 3 SGB III n.F.).

Die Rechtsverordnung ist rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten.

2. Kann Kurzarbeit auch in Einrichtungen der Caritas vereinbart werden?

Die Einführung von Kurzarbeit in den Einrichtungen der Caritas ist nur unter den Voraussetzungen des § 5 Anlage 5 zu den AVR über eine Dienstvereinbarung möglich. Zu den Erleichterungen durch das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelung für das Kurzarbeitergeld vertritt die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission die Auffassung, dass die in § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR (Quorum, der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer) genannte Voraussetzung einen rein deklaratorischen Charakter hat, weil sie lediglich den Wortlaut des § 96 SGB III zitiert; sie legt § 5 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 5 AVR dahingehend aus, dass ein vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen von Absatz 1 – bereits dann vorliegt, wenn mindestens zehn Prozent der beschäftigten Mitarbeiter von einem Vergütungsausfall von jeweils mehr als 10 v.H. ihrer monatlichen Bruttovergütung betroffen sind.

Mitarbeitervertretungsrechtlich werden derzeit die Voraussetzungen für den Abschluss von Dienstvereinbarungen geschaffen. Nach unserer Übersicht werden in allen Bistümern und mit Zustimmung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen mit Wirkung zum 1. April 2020 die diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen anlässlich der Corona-Pandemie geändert. In den Mitarbeitervertretungsordnungen wird in § 38 Abs. 1 eine neue Ziffer 16 eingefügt; danach sind Dienstvereinbarungen zulässig zur „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.“

Diese Erweiterung ist befristet bis 31. März 2022 in Kraft.

Zudem hat die MAV jetzt ein Zustimmungsrecht nach § 36 MAVO zur Einführung von Kurzarbeit.

Außerdem ist die Präsenzpflicht der MAV-Mitglieder bei den Sitzungen der MAV in § 14 Abs. 4 MAVO aufgehoben, welche bisher Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung war. Die Teilnahme und Beschlussfassung ist nach dieser Änderung mittels elektronischer Kommunikation z. B. in Form einer Telefon- und Videokonferenz möglich.

3. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Mitarbeiter, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent und für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (§§ 105, 106 SGB III).

1. Differenz = Entgelt ohne Arbeitsausfall – wegfallendes Entgelt
 2. Kurzarbeitergeld = Differenz * 60 bzw. mit Kindern 67 Prozent
 3. Erzieltes Entgelt = Tatsächliches Entgelt + Kurzarbeitergeld
- Das tatsächliches Entgelt zahlt der Dienstgeber, das Kurzarbeitergeld wird als steuerfreie Leistung die Agentur für Arbeit. Das Kurzarbeitergeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt, d. h. das Kurzarbeitergeld muss vom Dienstgeber in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden.

Rechenbeispiel:

Entgelt ohne Arbeitsausfall 1000,00 EUR
Kürzung des Arbeitsumfangs um 20 Prozent
→ Tatsächliches Entgelt = 800,00 EUR
→ Differenz = 200,00 EUR
→ Kurzarbeitergeld ohne Kind = 200,00 EUR * 60 Prozent = 120,00 EUR
→ Kurzarbeitergeld mit Kind = 200,00 EUR * 67 Prozent = 134,00 EUR
Erzieltes Entgelt = 800,00 + 120,00 bzw. 134,00 EUR = 920,00 bzw. 934,00 EUR

Nimmt der Mitarbeiter während der Dauer der Zahlung des Kurzarbeitergeldes eine neue Tätigkeit bei einem Dritten auf, wird das dort erzielte Einkommen auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Das Einkommen wird dem beim (Haupt-)Dienstgeber erzielten Einkommen hinzugerechnet. Folglich verringert sich das Kurzarbeitergeld.

Im Zusammenhang mit der Anrechnung des Einkommens aus einer anderen Beschäftigung ist der neue § 421 c SGB III zu beachten. Mit dem Gesetz zum Sozialschutz-Paket wurde § 421 c SGB III (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421c.html) neu eingeführt. Vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 werden Einkünfte aus Beschäftigungen in sog. systemrelevanten Bereichen auf das Kurzarbeitergeld nicht angerechnet, wenn das Entgelt aus der zweiten Beschäftigung mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbleibenden Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Zu den sog. systemrelevanten Berufen bzw. Branchen zählen

- Ordnungs- und Sicherheitsbehörde,
- Energie- und Wasserversorgung,
- Transport- und Personenverkehr,
- Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen,
- Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken,
- Land- und Ernährungswirtschaft,
- die Versorgung von Menschen mit Lebensmitteln.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung als Nebentätigkeit zulässig (§ 5 Abs. 2 AT AVR). Der Dienstgeber muss darüber unterrichtet werden. Er kann sie untersagen bzw. einschränken, wenn die Arbeitskraft des Mitarbeiters oder berechnete Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden.

4. Berechnungsgrundlage der KZVK für das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt

Das Kurzarbeitergeld stellt kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 62 Abs. 2 der Satzung der KZVK zum Beitrag für die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) da.

5. Der Mitarbeiter wird während des Zeitraums der Kurzarbeit arbeitsunfähig. Hat er weiterhin Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Erfüllt der Mitarbeiter die persönlichen Voraussetzungen nach § 98 Abs. 1 SGB III im gesunden Zustand, so sind diese weiterhin erfüllt, wenn der Mitarbeiter während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange er einen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge im Krankheitsfall hat oder haben würde (§ 98 Abs. 2 SGB III).

6. Haben auch Tätige im Bundes- und Jugendfreiwilligendienst in Einrichtungen der Caritas einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff SGB III steht grundsätzlich nur Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu. Tätige im Freiwilligendienst stehen nicht mit der Einrichtung nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sie schließen mit der Bundesrepublik Deutschland bzw. dem Träger eine schriftliche Vereinbarung.

Sollte eine Weiterbeschäftigung von im Freiwilligendienst Tätigen nicht möglich sein, wäre eine Überprüfung der Regelungen zur vorzeitigen Beendigung in den Vereinbarungen oder der Einsatz in einer anderen Einrichtung zu prüfen.

7. Kann Kurzarbeit durch vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften, z. B. von einer Sozialstation an ein Krankenhaus, vermieden werden?

In Zusammenhang mit Corona-Krise und der Vermeidung von Kurzarbeit nimmt das BMAS an, dass im Fall der Überlassung von Arbeitskräften zur Vermeidung von Kurzarbeit eine nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung vorliegt (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>; zu den Voraussetzungen siehe Punkt 2)).

Zunächst müssen bei einer solchen Arbeitnehmerüberlassung die arbeitsvertraglichen Grundlagen sowie das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung (MAV) bedacht werden. Dabei muss unterschieden werden, ob die Überlassung der Mitarbeiter in eine Einrichtung desselben Dienstgebers oder in eine Einrichtung eines anderen Dienstgebers erfolgt.

- 1) Die Überlassung der Mitarbeiter in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers kann im Wege der Abordnung oder Versetzung nach § 9 AT AVR erfolgen. Wer Dienstgeber ist, ist im Dienstvertrag geregelt und ist in der Regel der Rechtsträger, der die Anstellung vorgenommen hat. Die Abordnung und die Versetzung können nur im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Tätigkeit erfolgen.
Bei Zuweisung einer anderen Tätigkeit außerhalb derselben Vergütungs- oder Entgeltgruppe oder einer gering bewerteten Tätigkeit scheidet eine Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Einrichtung aus. Beide können nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter erfolgen.

In Fällen, in denen der Mitarbeiter aufgrund von Kurzarbeit in seiner Stammeinrichtung nicht beschäftigt werden kann, kann dieser freiwillig eine Nebentätigkeit unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 AT AVR bei einem anderen Dienstgeber aufnehmen.

- 2) Sollen Mitarbeiter an einer Einrichtung eines anderen Dienstgebers zur Verfügung gestellt werden, erfolgt dies als Arbeitnehmerüberlassung nach AÜG (siehe oben). Die Überlassung der Mitarbeiter an den anderen Dienstgeber kann nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter erfolgen. Ferner darf die Überlassung zwischen den Dienstgebern nur gelegentlich erfolgen, und die Mitarbeiter nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden. Die Überlassung ist gelegentlich, wenn die Überlassungstätigkeit des Dienstgebers nicht von vornherein auf Dauer angelegt ist und er keine Gewinnerzielungsabsicht hat.

Im Fall einer Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG ist eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nicht erforderlich. Bis auf die §§ 1b Satz 1 16 Abs. 1 Nr. 1f, Abs. 2 bis 5, 17 und 18 AÜG ist das AÜG nicht anwendbar.

- 3) Der MAV steht nach § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO ein Zustimmungsrecht zu, wenn die Überlassung in Form einer Abordnung von mehr als drei Monaten oder einer Zuweisung an einen anderen Rechtsträger unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt. Zudem obliegt der MAV des Einsatzbetriebes ein Zustimmungsrecht bei der Einstellung nach § 34 Abs. 1 MAVO.

8. Kurzarbeit im Verhältnis zu § 4 SodEG (Sozialschutz-Paket) und § 150 SGB XI (Krankenhausentlastungsgesetz)

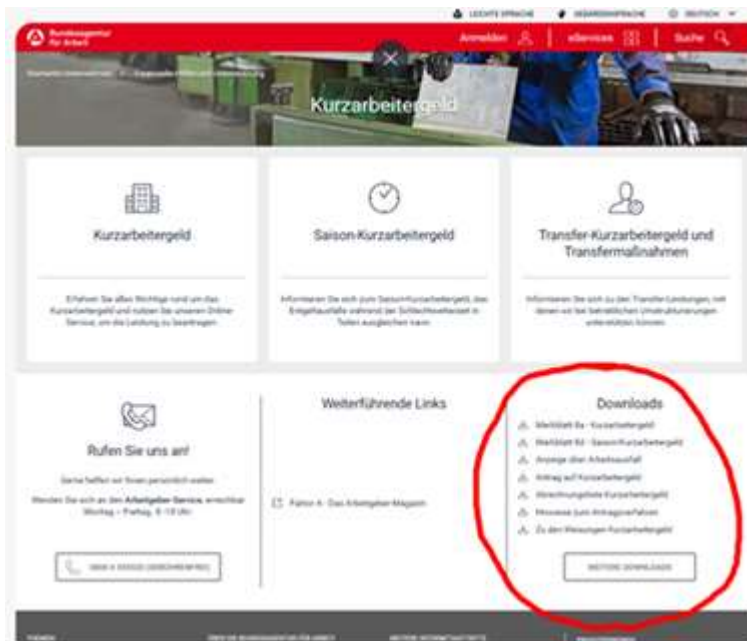
Bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld nach den §§ 95 ff. SGB III sind die Erstattungsansprüche nach § 4 SodEG und § 150 Abs. 2 Satz 1 SGB XI zu beachten. Hierzu erhalten Sie weitere Informationen.

9. Gesetzestexte und weitere Informationen

- §§ 95 ff. SGB III bei dejure.org: <https://t1p.de/ut38>
- Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld: <https://t1p.de/mt6u>
- Rechtsverordnung nach § 109 Abs. 5 SGB III
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-KugV.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Sozialschutz-Paket: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/181/1918107.pdf>

- Informationsseite des BMAS: <https://t1p.de/edgl>
- FAQ des BMAS zur Kurzarbeit: <https://t1p.de/y9j9>

- Information der Bundesagentur für Arbeit:
 - Auf dieser Seite finden Sie die notwendigen Formulare unten rechts bei „Downloads“: <https://t1p.de/0rnz>



- Auf dieser Seite finden Sie Video-Anleitungen: <https://t1p.de/9y90>
- Tabelle zur Berechnung von Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit ab Januar 2020 <https://t1p.de/alw4>
- Zusatzversorgungsrechtliches Entgelt für KZVK <https://t1p.de/kpbd>
