



Empfänger (siehe auch E-Mail-Verteiler):	Alle Agenturen für Arbeit Alle Regionaldirektionen
Aktenzeichen: 71169 / 71170	gültig ab: 05.11.2008 gültig bis: 31.12.2010
Organisationseinheit: SP III 32	SGB III: Weisung SGB II: -

E-Mail-INFO SGB III vom 5. November 2008

(Informationen/Weisungen des Vorstandsbereiches Arbeitslosenversicherung durch E-Mail)

Ergänzung DA 2.8.1 Abs. 8 Kug-Sammelerlass („Ausschließliche Arbeitnehmerüberlassung“)

Kurzarbeitergeld an Leiharbeitnehmer ist nicht zu gewähren, soweit die spezifische Verantwortungsbeziehung des Verleihers für den Bestand der Arbeitsverhältnisse der Leiharbeitnehmer reicht.

Der Verantwortungsbereich des Arbeitgebers ist unter Berücksichtigung des § 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 1. Alternative SGB III und damit des branchenüblichen Anteils des Arbeitsausfalls im Rahmen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sowie anhand der Rechtssätze im Urteil des BAG vom 18.5.2006 – AP AÜG § 9 Nr. 7 – und damit im Zusammenhang stehend der Zielsetzung der Regelung über das Kurzarbeitergeld, betriebsbedingte Entlassungen zu vermeiden, zu bestimmen.

Danach kann der verleihende Arbeitgeber für seine Leiharbeitnehmer erst dann Kurzarbeitergeld erhalten, wenn eine nicht nur kurzfristige Auftragsschwankung vorliegt, bei der auch in absehbarer Zeit kein Folgeauftrag zu erwarten ist.

Ein derartiger Sachverhalt liegt vor, wenn

- vertraglich vorgesehene Beschäftigungsmöglichkeiten bei Entleihern infolge kurzfristig vorgenommener Produktionseinschränkungen enden und
- aufgrund einer Prognose anderweitige Einsatzmöglichkeiten in absehbarer Zeit mit der Folge nicht gegeben sind, dass den Arbeitnehmern ordentlich betriebsbedingt nach § 1 KSchG werden kann.

Ob dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG gegeben sind, die einer Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern eines Verleihbetriebes entgegenstehen, ist anhand nachfolgender Kriterien zu prüfen, wobei die richtige Vornahme der Sozialauswahl keine Rolle spielt:

1. Zeichnen sich innerhalb eines repräsentativen Zeitraumes von bis zu einem halben Jahr Beschäftigungsmöglichkeiten ab (gerechnet ab Zugang der Anzeige über Arbeitsausfall)?
2. Bestehen Einsatzmöglichkeiten in anderen Branchen (ggf. nach notwendigen und zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen)?
3. Gab es im Betrieb in der Vergangenheit längere Nichteinsatzzeiten? (Waren diese durch schwankende Einsatzmöglichkeiten bedingt und wie hat der Betrieb in der Vergangenheit darauf reagiert?)

Die Kurzarbeit in Verleihbetrieben kann z. B. durch eine nicht vorhersehbare krisenhafte Entwicklung im Finanzsektor verursacht sein, die in der Folge die industrielle Produktion und damit die Nachfrage nach Leiharbeitnehmern nachhaltig beeinträchtigt. Bei derartigen außergewöhnlichen Verhältnissen hat der Verleiher das Fehlen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten in absehbarer Zeit glaubhaft zu machen. In allen anderen Fällen hat der Verleiher konkret nachzuweisen, dass es sich nicht nur um eine kurzfristige Umsatzschwankung handelt (Vergleichsbetrachtung zwischen den beschäftigten Leiharbeitnehmern, den aktuell freigesetzten Mitarbeitern des Entleihers und den Personalanforderungen von anderen Entleihern)

Der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG steht nicht der Annahme des vorübergehenden Charakters des Arbeitsausfalles entgegen, wenn mit der Rückkehr zur Vollarbeit spätestens bei Ablauf der gegebenen Bezugsfrist zu rechnen ist.

gez.

Dr. Manfred Schnitzler