

In vielen Bereichen gilt wegen der COVID19-Pandemie 3G, 2G oder 2Gplus für den Zugang von Kundinnen und Kunden. Kann Kurzarbeitergeld bei diesen Vorgaben gezahlt werden?

Die 3G-, 2G- oder 2Gplus-Vorgaben allein können keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründen. Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleibt auch hier das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall. Dieser kann in einem Kunden-/Gästerückgang begründet sein. Dabei ist im Rahmen der Schadenminderungspflicht eine Einschränkung des Geschäftsbetriebes zeitlich (durch Verkürzung der Öffnungszeiten oder vollständige Schließung) sowie inhaltlich (Reduzierung des Angebots) zu vermeiden.

Anders als bei den Überbrückungshilfen ist ein Umsatzrückgang nicht unmittelbar Auslöser für die Entstehung eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld. Der Kunden-/Gästerückgang muss zusätzlich dazu führen, dass Ihnen die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes zur Vermeidung der Kurzarbeit wirtschaftlich nicht mehr zumutbar ist, da der Ausfall über das übliche Betriebsrisiko hinausgeht. Wenn Sie in einem solchen Fall wegen der Verkürzung von Öffnungszeiten oder sogar der vorübergehenden Schließung Ihres Betriebs Kurzarbeit einführen müssen, sind die Gründe für einen vorübergehenden und unvermeidbaren Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit im Einzelfall darzulegen. Hierbei ist es wichtig, die aktuelle Entwicklung (Kunden/Gäste sowie Umsatz) im Vergleich zu Zeiten vor der COVID-19-Pandemie darzustellen. Reine saisonale Schwankungen zählen nicht dazu, sie können nicht über das Kurzarbeitergeld ausgeglichen werden. Mögliche Nachweise können betriebswirtschaftliche Auswertungen (BWA), Belegungs-/Auslastungspläne, Gästebons oder Ähnliches sein.

Ich schließe meinen Betrieb freiwillig, um die Einschränkungen für ungeimpfte Personen aufgrund der 2G- oder 2Gplus-Vorgabe nicht umsetzen zu müssen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten?

Für die Zahlung von Kurzarbeitergeld muss ein erheblicher und unvermeidbarer Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (zum Beispiel einer behördlichen Schließung) vorliegen. Sofern die Schließung nicht wegen eines solchen Arbeitsausfalls, sondern aus anderen Erwägungen heraus erfolgt, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Muss das Kurzarbeitergeld neu beantragt/angezeigt werden?

Ja, zuerst muss eine Anzeige erfolgen, dass beabsichtigt ist, Kurzarbeit einzuführen.

Wichtig: Die Anzeige muss spätestens zum Ende des ersten Monats, für den das Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll, bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit eingehen. Eine rückwirkende Anzeige ist nicht möglich. Die Anzeige muss unter Beachtung der Ausführungen zu den ersten Fragen begründet werden. Zur Begründung (s. Punkt 9 des Formulars) können Sie gerne die angehangenen Fragebögen für Gaststätten und Hotelgewerbe nutzen. Dort werden die relevanten Punkte abgefragt, sodass Rückfragen vermieden und eine zügige Bearbeitung ermöglicht wird. Diese stehen Ihnen auch unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/kug-unternehmen> zur Verfügung.

Das Kurzarbeitergeld ist dann jeweils monatlich nachträglich gemäß den Lohnabrechnungen zur beantragen. Dabei ist eine 3-monatige Ausschlussfrist zu beachten (Beispiel: Das Kurzarbeitergeld für den Monat Dezember ist bis spätestens 31.03. zu beantragen). Wird die Frist versäumt, besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld mehr für den betreffenden Monat.

Müssen alle Urlaubsansprüche zunächst aufgebraucht werden?

Besteht eine Urlaubsplanung für das aktuelle Urlaubsjahr, zum Beispiel durch eine Urlaubsliste, einen Urlaubsplan oder Betriebsferien, muss dieser nicht vorher zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zu den geplanten Zeiten genommen. Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubjahres der Antritt von Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das folgende Urlaubsjahr übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Informationen zum Kurzarbeitergeld

Erfolgt eine Kürzung des Urlaubsanspruchs auf Grund von durch Kurzarbeit vollständig ausgefallenen Arbeitstagen nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 2021 wird diese berücksichtigt.

Werden die Beiträge zur Sozialversicherung voll erstattet?

Bis zum 31.12.2021 wurden die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet. Ab 1.1.2022 werden sie nur noch zu 50% erstattet. Den Arbeitgebern können auf Antrag weitere 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden, wenn ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer gemäß § 106a SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten?

Grundsätzlich erhalten Beschäftigte 60% der Netto-Entgeltdifferenz als Kurzarbeitergeld, Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67%. Ab dem 4. sowie ab dem 7. Individuellen Bezugsmonat erfolgt eine Erhöhung auf 70/77% bzw. 80/87 % der Netto-Entgeltdifferenz, wenn im jeweiligen Monat der individuelle Ausfall mindestens 50% beträgt. In die Zählung fließen alle Monate mit Kug-Bezug der/des jeweiligen Beschäftigten seit März 2020 mit ein, bei Arbeitsplatzwechsel ggf. auch die beim Vor-Arbeitgeber.

Für Beschäftigte, die bisher bereits die stufenweise erhöhten Sätze beanspruchen konnten, ändert sich vorerst nichts. Mit dem 1.1.2022 wurde die Bedingung aufgegeben, dass für die stufenweise Erhöhung spätestens am 31.3.2021 mit der Kurzarbeit begonnen worden sein musste. Damit kommen nun alle Beschäftigten, die seit März 2020 mindestens 4 bzw. 7 Monate Kurzarbeitergeld bezogen haben, bei entsprechend hohem Ausfall in den Genuss der Erhöhung. Die Regelung ist für alle bis 31.03.2022 gültig.

Wie lange kann Kurzarbeitergeld insgesamt bezogen werden?

Grundsätzlich wird das Kurzarbeitergeld für max. 12 Monate gewährt. Wegen der Pandemie wurde die maximale Bezugsdauer befristet auf bis zu 24 Monate verlängert. Die 24 Monate gelten aber nur dann, wenn Kurzarbeit ab dem 1.4.2020 erstmalig angezeigt und durchgeführt wurde, da die entsprechende Regelung zum 31.3.2022 endet.

Beispiele:

Bei Erstbezug ab 1.1.2020 kann bis 31.12.2021 beantragt werden = 24 Monate

Bei Erstbezug ab 1.3.2020 kann bis 28.02.2022 beantragt werden = 24 Monate

Bei Erstbezug ab 1.11.2020 kann bis 31.03.2022 beantragt werden = 17 Monate

Bei Erstbezug ab 1.5.2021 kann bis 30.4.2022 beantragt werden = 12 Monate (Regelbezugsdauer)

Können Mitarbeiter etwas anrechnungsfrei hinzuverdienen?

Die Möglichkeit, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bis zu 450 Euro im Monat anrechnungsfrei hinzuverdienen zu können, wurde bis zum 31.3.2022 verlängert.

Weitere wichtige Hinweise:

- Die Bewilligung der monatlich beantragte Erstattung des Kurzarbeitergeldes und der Beiträge zur Sozialversicherung erfolgt vorläufig.
- Nach Ende der Kurzarbeit erfolgt eine Abschlussprüfung durch die Agentur für Arbeit – Unterlagen (z. B. Arbeitszeitznachweise) aufbewahren
- Einzelfälle müssen mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgeklärt werden

Wo finde ich weitere Informationen?

Weitere Informationen zum Bezug und zur Beantragung von Kurzarbeitergeld (u. a. Vordrucke) finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/.