Absender (einfügen)

Anschrift der Arbeitsagentur (einfügen)

 Berlin, den…….

 **Kurzarbeitergeld (KUG) für den Monat……. (Monat eintragen)
Widerspruch gegen den Bescheid vom …. (Datum eintragen)
KUG Nr. ……. (eintragen)**Sehr geehrte Damen und Herren,

gegen den oben genannten Bescheid legen wir

 **Widerspruch**

ein.

**Begründung:**
Der Widerspruch richtet dagegen, dass Sie für die Feiertage kein Kurzarbeitergeld gewähren.

Im Gastgewerbe wird typischerweise an Feiertagen gearbeitet. Feiertage sind bei uns reguläre Arbeitstage. Warum Sie die Auszahlung von Kurzarbeitergeld an Feiertagen anders behandeln als an anderen Arbeitstagen ist nicht nachvollziehbar.

Zwar ist nach § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz an gesetzlichen Feiertagen kein Kurzarbeitergeld zu zahlen, sondern Feiertagsvergütung durch den Arbeitgeber. Diese Regelung bezieht sich jedoch auf die Tage, an denen die Arbeit wegen des Feiertages ausfällt. Das ist im Gastgewerbe in der Regel nicht der Fall. In den meisten gastgewerblichen Betrieben darf außerhalb von Corona-Zeiten an Feiertagen gearbeitet werden und wird auch gearbeitet. Wird an diesen Tagen jetzt wegen Corona-Pandemie nicht gearbeitet, dann fällt die Arbeit nicht „gleichzeitig infolge des Feiertages“ aus, sondern allein infolge der die Kurzarbeit bedingenden wirtschaftlichen Ursachen bzw. des unabwendbaren Ereignisses. Nach unserer Rechtsauffassung hat dies zur Folge, dass auch an den Feiertagen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn diese in den Kurzarbeitszeitraum fallen und wenn der betreffende Arbeitnehmer normalerweise an dem Feiertag gearbeitet hätte.

Rechtlich betrachtet kommt es außerdem nur darauf an, dass ein erheblicher Arbeitsausfall an einem Arbeitstag vorliegt. Das ist besonders bei Kurzarbeit „0“ der Fall. Insofern ist Kurzarbeitergeld nicht nur an Tagen zu gewähren, an denen die Arbeit stundenweise ausfiel, sondern erst recht bei einer behördlichen Schließung und damit verbundener Kurzarbeit „0“.

Soweit Sie die Nichtgewährung damit begründen, dass bei Arbeit an einem Feiertag ein Ausgleichstag/Ersatzruhetag entstünde, der vom Arbeitgeber zu bezahlen sei, widersprechen wir ebenfalls. Ein Ersatzruhetag entsteht nach § 11 Arbeitszeitgesetz nur dann, wenn an einem Feiertag tatsächlich gearbeitet worden ist. Bei Kurzarbeit „0“, ist dies gerade nicht der Fall.

Bei Feiertagsarbeit an Wochentagen (das sind alle Feiertage von April bis Juni 2020) wäre der Ersatzruhetag auch nur an in einem Zeitraum von acht Wochen zu gewähren und daher nicht sofort im selben Monat. Schon vor diesem Hintergrund ist es unzulässig, von einer automatischen Kürzung durch die Ersatzruhetage auszugehen.

Außerdem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 23. März 2006 - 6 AZR 497/05) entschieden, dass der Ersatzruhetag auch an einem ohnehin arbeitsfreien Tag gewährt werden kann. In der Konsequenz muss der Arbeitgeber bei Arbeit an Wochenfeiertagen nur sicherstellen, dass Arbeitnehmer nur einen arbeitsfreien Tag in der Woche haben. Dies ergibt sich aus den Gesetzgebungsmaterialien zu § 11 Absatz 3 ArbZG (vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 30, vgl. auch Erfurter Kommentar § 12 ArbZG Rn. 4). Die Schlussfolgerung, dass es sich um einen bei dem Ersatzruhetag um einen bezahlten freien Tag handelt, ist daher falsch.

Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie, die geltend gemachten Feiertage anzuerkennen und das beantragte Kurzarbeitergeld auszuzahlen.

Unterschrift