

Stand: 31.01.2022

## **Informationen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld**

Verantwortlich für den Inhalt: Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven

### **1. Kann ich Kurzarbeitergeld beantragen, obwohl es keinen Lockdown gibt?**

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann infolge der 2G- und 2G+-Regeln entstehen, wenn dies zu einem Kunden-/Gästerückgang führt, der zu einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die Beschäftigten führt. Dabei soll eine zeitliche Einschränkung des Geschäftsbetriebs (verkürzte Öffnungszeiten) bzw. vollständige Schließung im Rahmen der „Schadensminderungspflicht“ grundsätzlich vermieden werden. Dieser Schadensminderungspflicht kann ein Betrieb vor allem dadurch nachkommen, dass das Angebot für die Kunden/Gäste zeitlich und inhaltlich nicht einschränkt wird.

Für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein Umsatzrückgang, anders als bei den Überbrückungshilfen, nicht von entscheidender Bedeutung. Führt ein Umsatzrückgang als Folge des Kunden-/Gästerückgangs zu einer betriebswirtschaftlich nicht mehr vertretbaren Situation, kann eine Verkürzung der Öffnungszeiten (z. B. in Randzeiten) oder eine vollständige Schließung in Betracht kommen, ohne dass dies einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausschließt.

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann nur entstehen, wenn der corona-bedingte Arbeitsausfall über das übliche Betriebsrisiko hinausgeht.

Wichtig ist darzulegen, wie sich die aktuelle Entwicklung im Vergleich zu Nicht-Corona-Zeiten darstellt. Reine saisonale Schwankungen zählen z. B. nicht dazu. So kann man die Monate November/Dezember 2019 mit November/Dezember 2021 vergleichen um nachzuweisen, dass der Umsatzrückgang corona-bedingt ist (Auslastung, Belegung, Gästebons, Anzahl Kohlfahrten, Weihnachtsfeiern, kein naheliegendes Testzentrum).

Es muss deutlich aufgezeigt werden, dass die Schließung den geänderten Bedingungen geschuldet ist, heißt also die Begründung muss mit konkreten Angaben belegt werden und mit diesen übereinstimmen.

## 2. Muss das Kurzarbeitergeld neu beantragt/angezeigt werden?

Ja, zuerst muss eine Anzeige erfolgen, dass beabsichtigt ist, Kurzarbeitergeld zu beantragen. Wichtig: Dies muss spätestens zum Ende des Monats erfolgen, für den das Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll. Die Anzeige muss unter Beachtung der Ausführungen zu Frage 1 begründet werden. Eine rückwirkende Anzeige ist **nicht** möglich.

Das Kurzarbeitergeld ist dann jeweils monatlich nachträglich gemäß den Lohnabrechnungen zu 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.

## 3. Müssen alle Urlaubsansprüche zunächst aufgebraucht werden?

Urlaub ist zur Vermeidung von Kurzarbeit **vorrangig** einzubringen, sofern Urlaubswünsche der Beschäftigten dem nicht entgegenstehen. Sofern Beschäftigte diese Urlaubswünsche geäußert haben – z. B. im Rahmen der betrieblichen Urlaubsplanung – ist dieser Urlaub nicht **vorrangig** einzubringen. Dieser „geplante“ Urlaub ist wie vom Beschäftigten gewünscht zu nehmen. Eine Verschiebung zu Lasten der Kurzarbeit ist nicht zulässig.

Die Einbringung von Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit erfolgt durch die Einbeziehung des Urlaubsentgelts in das Ist-Entgelt bei der Berechnung des monatlichen Kurzarbeitergeldes.

Ungeplanter Urlaub ist dagegen vorrangig zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen. Vor allem am Jahresende ist zu berücksichtigen, dass Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist. Ein Urlaubsanspruch ist somit in dem Kalenderjahr zu nehmen, für das er zusteht. Ist z. B. im Dezember 2021 noch Resturlaub vorhanden, ist dieser vorrangig zur Vermeidung von Kurzarbeit noch in 2021 einzubringen. Betriebliche Gründe für eine Übertragung des Urlaubs ins Folgejahr dürften in der Regel nicht vorliegen, da durch die Kurzarbeit bereits zum Ausdruck gebracht wurde, dass im Betrieb nicht ausreichend Arbeit vorhanden war.

## 4. Werden die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet?

Bis zum 31.12.2021 wurden 100 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Ab 01.01.2022 werden nur noch 50 % erstattet. Den Arbeitgebern können auf Antrag weitere 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden, wenn ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Eine erneute Erhöhung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf 100 % ist in der politischen Diskussion. Hierfür würde es jedoch einer weiteren gesetzlichen Regelung bedürfen.

## 5. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld für die Mitarbeitenden?

Grundsätzlich erhalten Beschäftigte 60 % der Netto-Entgeltdifferenz als Kurzarbeitergeld, Beschäftigte mit mindestens einem Kind 67 %.

Alle Mitarbeitenden, die schon länger als 3 bzw. 6 Monate Kurzarbeitergeld bezogen haben, können ein erhöhtes Kurzarbeitergeld von 70 / 77 % bzw. 80 / 87 % vom 01.01. bis zum 31.03.2022 erhalten.

Für Beschäftigte, die bereits vor dem 01.04.2021 KuG bezogen haben, ist ein erhöhter Leistungsanspruch nach entsprechenden Vorbezugszeiten auch in 2021 weiterhin möglich.

Die 3- bzw. 6-Monatsfrist muss weder zusammenhängend, noch bei demselben AG erfüllt werden.

## **6. 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 vor dem 01.04.2020 erstmalig angezeigt und durchgeführt wurde, da das Gesetz am 31.03.2022 endet.

Beispiele:

Bei Erstbezug ab 01.01.2020 kann bis 31.12.2021 beantragt werden = 24 Monate

Bei Erstbezug ab 01.03.2020 kann bis 28.02.2022 beantragt werden = 24 Monate

Bei Erstbezug ab 01.11.2020 kann bis 31.03.2022 beantragt werden = 17 Monate

Bei Erstbezug ab 01.05.2021 kann bis 30.04.2022 beantragt werden = 12 Monate  
(Regelbezugsdauer)

## **7. Hat ein Antrag auf Überbrückungshilfe Auswirkungen auf das KuG?**

Nein, die Überbrückungshilfe kann unabhängig davon beantragt werden.

## **8. Können Mitarbeiter etwas anrechnungsfrei hinzuverdienen?**

Die Möglichkeit, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bis zu 450 Euro im Monat anrechnungsfrei hinzuverdienen zu können, wurde ebenfalls bis zum 31.03.2022 verlängert. Wenn Mitarbeiter/-innen mehr arbeiten oder verdienen sollten, ist dies dem/der Arbeitgeber/-in anzuzeigen. Die Mehreinnahmen werden vom KuG abgezogen.

### **Wichtige Hinweise:**

- Der Rückgang des Beschäftigungsvolumens (Umfang der Kurzarbeit) muss sich in den Zahlen widerspiegeln
- Es darf sich nicht um saisonale Umsatzrückgänge handeln
- Die Arbeitsagentur überprüft die Prognose des Antragsstellers und zahlt vorläufig aus
- Nach Ende der Kurzarbeit erfolgt eine abschließende Überprüfung durch die Arbeitsagentur – Unterlagen (z. B. Arbeitszeitnachweise) aufbewahren! Denken Sie bitte frühzeitig daran die Unterlagen vorzubereiten. Bei Fragen zum Umfang und Zeitpunkt der Prüfung, kontaktieren Sie bitte Ihre/n Ansprechpartner/in bei der Agentur für Arbeit.
- Einzelfälle müssen direkt mit der Arbeitsagentur geklärt werden

## **9. 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/](http://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/).