

Weisung 202112023 vom 17.12.2021 – Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2022

Laufende Nummer: 202112023

Geschäftszeichen: GR 22 – 75095 / 75106

Gültig ab: 17.12.2021

Gültig bis: 31.12.2022

SGB II: nicht betroffen

SGB III: Weisung

Familienkasse: nicht betroffen

Bezug:

- [Weisung 202012024 vom 23.12.2020 – Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021](#)

Aufhebung von Regelungen:

Zusammenfassung

Soweit erforderlich werden die untergesetzlichen Verfahrensvereinfachungen des Jahres 2021 zum Kurzarbeitergeld (Kug) bis zum 31.12.2022 verlängert.

1. Ausgangssituation

Mit [Weisung 202012024 vom 23.12.2020](#) wurden befristet bis 31.12.2021 Vereinfachungen zum Verfahren zur Anzeige und zum Antrag Kug geregelt. Ab 01.01.2022 werden nachfolgende Vereinfachungen befristet bis zum 31.12.2022 weitergeführt.

Es werden weitere Regelungen über das Jahresende 2021 hinaus getroffen, die bisher bis Ende 2021 befristet sind (z.B. zu Grenzgängern).

2. Auftrag und Ziel

Die untergesetzlichen Verfahrensvereinfachungen werden verlängert und ggf. angepasst.

2.1 Verfahrensvereinfachungen

Der [Kurzantrag](#) kann bis zum 31.12.2022 weiterverwendet werden. Sofern zusätzlich die Förderung nach § 106a SGB III (Qualifizierung während Kurzarbeit) beantragt wird, kann der Kurzantrag nicht genutzt werden.

2.2 Umwandlung von Sonderzahlungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung während der Laufzeit einiger Tarifverträge kann vereinbart werden, dass anstelle zusätzlicher Urlaubsvergütung bzw. einer Jahressonderzahlung das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) im Falle von Kurzarbeit entsprechend ratierlich zu erhöhen ist.

Diese gezwöckelten Sonderzahlungen werden bei der Ermittlung des Bruttoarbeitsentgelts (Soll- und ggf. Ist-Entgelt) nach § 106 SGB III befristet bis 31.12.2022 weiter berücksichtigt.

2.3 Urlaub

Es besteht keine Verpflichtung der Betriebe, der Agentur für Arbeit im Rahmen der vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung bzw. Urlaubsliste bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzulegen. Die Urlaubsplanung im Betrieb erfolgt nach betriebsüblicher Praxis zur Urlaubsplanung. Ein Betrieb, der von seinen Beschäftigten beispielsweise immer erst zum März eine Urlaubsplanung einfordert, muss der Agentur für Arbeit diese auf Verlangen auch erst im März vorlegen. Eine formlose Urlaubsplanung oder Urlaubsliste sowie eine Vereinbarung über Betriebsferien ist dabei ausreichend. Ein Urlaubsantrag seitens der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Übertragener Urlaub aus 2021 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, bevor dieser verfällt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Siehe hierzu die Ausführungen unter Rz. 96.43 der Fachlichen Weisungen zum Kug.

Wenn der laufende Urlaub aus 2022 z. B. durch Eintragung in die Urlaubsliste, durch einen Urlaubsplan oder Betriebsferien (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) bereits auf einen Zeitraum festgelegt ist, müssen diese Urlaubstage nicht vor diesem Zeitpunkt zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, sondern zu dem vorgesehenen Zeitpunkt. Wird hiervon nur wegen der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Gibt es keine Urlaubsplanung, ist der Arbeitgeber gegen Ende des Urlaubjahres 2022 zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das Urlaubsjahr 2023 übertragen werden kann, festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 30.11.21 entschieden, dass vollständig ausgefallene Arbeitstage auf Grund von Kurzarbeit (100 % Arbeitsausfall), bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigt werden können. Erfolgt eine arbeitsrechtlich zulässige Kürzung des Urlaubsanspruchs auf Grund von durch Kurzarbeit vollständig ausgefallenen Arbeitstagen nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.11.21 wird diese berücksichtigt. Die Regelungen in der FW 2.7.2 Abs. 7 wird bei der nächsten Überarbeitung entsprechend angepasst. Es wurde hierzu ein [FAQ-Beitrag](#) im Internet veröffentlicht.

Bei mit Abschlussprüfungen abgeschlossen Vorgängen, die vor dem 30.11.2021 unanfechtbar geworden sind, verbleibt es nach § 330 Abs. 1 SGB III bei der getroffenen Entscheidung.

2.4 Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann für Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen nur bestehen, wenn die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesen Tagen gearbeitet hätten. Hinsichtlich der möglichen Branchen wird auf § 10 Arbeitszeitgesetz verwiesen. Die vorgesehene Diensterteilung ist nachzuvollziehen, beispielsweise anhand von Dienst- oder Einsatzplänen.

2.5 Nachträgliche Antragstellung Kurzarbeitergeld

In der Regel wird gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Abrechnung des Kurzarbeitergeldes erstellt und an die Agentur für Arbeit übermittelt.

Diese Anträge können vor Ablauf des Monats ohne weitere Erklärungen des Arbeitgebers entgegengenommen werden.

Sofern sich in diesen Fällen bis Monatsende noch Änderungen ergeben, ist der Leistungsantrag mit einem Korrekturantrag mit der nächsten Entgeltabrechnung vom Arbeitgeber zu korrigieren und bei der AA/dem OS einzureichen. Zur Mitteilung von leistungsrelevanten Änderungen ist der Arbeitgeber nach § 60 SGB I verpflichtet. Sofern hierzu Verstöße festgestellt werden, ist das Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit zu prüfen.

Nach § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III können erbrachte Leistungen aufgrund der vorläufigen Entscheidung mit eingehenden Korrekturanträgen verrechnet werden.

2.6 Bescheinigung höherer Leistungssatz (Ziffer 9 Abs. 3 und 4 FW Kug (Rz. 105.4 und 105.5))

Der Verzicht auf die Ausstellung von Bescheinigungen für den erhöhten Leistungssatz wird bis zum 31.12.2022 verlängert. Die entsprechenden Nachweise nach o.g. FW Kug hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber vorzulegen. Die für die Zuordnung zum erhöhten Leistungssatz erheblichen Nachweise sind durch den Betrieb für eine spätere Prüfung aufzubewahren.

Die Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung des erhöhten Leistungssatzes (Vorliegen des Kindermerkmals) ist nachträglich, spätestens jedoch im Rahmen der Abschlussprüfung, vorzunehmen.

2.7 Betriebsausfallversicherungen


Zahlungen, die – ggf. auch anteilig – von den Versicherern aufgrund einer wegen der Corona-Pandemie angeordneten vorübergehenden Betriebsschließung im Rahmen einer Betriebsausfallversicherung erbracht werden, wirken sich nicht leistungsmindernd auf das Kurzarbeitergeld aus. Dabei ist es weiterhin unerheblich, ob der Versicherer einen Rechtsanspruch auf die Leistung (den Versicherungsfall) anerkannt hat oder nicht. Diese Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2022.

2.8 Grenzgänger*innen

Mögliche Grenzschießungen innerhalb der EU wegen einer Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz aufgrund der Corona Pandemie, die von den Nachbarländern vorgenommen werden, sind aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 [Verordnung \(EG\) 883/2004](#)) so zu bewerten, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten.

Da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. [§ 56 Abs. 9 IfSG](#)), können Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kug und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzschießung verbundenen Verdienstausschlag bekommen.



Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug eingereicht wird. Die Betriebe sind im Rahmen der Leistungsberatung entsprechend zu informieren. Zuständig ist der OS, bei dem die Beratung nachgefragt oder der Arbeitsausfall angezeigt wird.

3. Einzelaufträge

Die Operativen Services – Aufgabengebiet Kurzarbeitergeld – wenden die neuen Regelungen an.

4. Info

Diese Weisung tritt mit Ablauf ihres Gültigkeitsdatums außer Kraft.

5. Haushalt

Entfällt

6. Beteiligung

Entfällt

gez.

Unterschrift