



FAQ Zeitweilige Arbeitslosigkeit ab dem 01.01.2023

Diese FAQ werden ständig auf der Grundlage von Fragen aus der Praxis aktualisiert.

Diese Version wurde am 15.12.2022 aktualisiert.

Inhalt:

Allgemeiner Kontext: Was wird sich ab dem 01.01.2023 ändern?	4
Auslaufen der flankierenden Maßnahmen für alle Formen der zeitweiligen Arbeitslosigkeit.....	4
<i>Muss ich den Arbeitnehmenden ab dem 01.01.2023 wieder nummerierte Kontrollkarten C3.2A aushändigen?</i>	<i>4</i>
<i>Muss ich ab dem 01.01.2023 wieder ein Validationsbuch führen?.....</i>	<i>4</i>
<i>Muss ich ab dem 01.01.2023 wieder eine MSR Szenario 2 „Meldung Festlegung Anspruch vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung-Angestellte“ einreichen, damit meine Arbeitnehmenden einen Arbeitslosengeldantrag stellen können?.....</i>	<i>5</i>
<i>Können Arbeitnehmende, die über 65 Jahre alt sind und ab dem 01.01.2023 eine Rente beziehen, weiterhin Arbeitslosengeld bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit beanspruchen?.....</i>	<i>5</i>
<i>Müssen Arbeitnehmende ab dem 01.01.2023 ein Formular C1 für die Meldung der persönlichen und familiären Situation einreichen?</i>	<i>5</i>
Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Allgemeines System	7
Einleitung: Was ändert sich ab dem 01.01.2023?.....	7
Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeiter und Angestellte	7
<i>Entfällt die flexiblere Dreitagefrist für die Übermittlung der Mitteilung über die voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit ab dem 01.01.2023?.....</i>	<i>7</i>
Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Arbeiter.....	8
<i>Kann die obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche im Falle einer vollständigen Aussetzung ab dem 01.01.2023 noch flexibel eingelegt werden?.....</i>	<i>8</i>
<i>Wie verhält es sich mit Mitteilungen, die im Jahr 2022 verschickt wurden und eingesetzt haben und im Jahr 2023 weiterlaufen?</i>	<i>8</i>

Was ist mit Mitteilungen, die im Jahr 2022 verschickt werden, aber erst im Jahr 2023 einsetzen? 8

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Angestellte 9

Entfallen die abweichenden Vorbedingungen für den Nachweis darüber, dass das "Unternehmen in Schwierigkeiten" ist, ab dem 01.01.2023? 9

Muss ich ab dem 01.01.2023 ein neues Formular C106A einreichen, falls mein Unternehmen unter Anwendung der Vorbedingungen laut Übergangsregelung als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde, wenn das kollektive Arbeitsabkommen oder der Unternehmensplan, auf den ich mich gestützt habe, 2023 fortbesteht? 9

Ab wann können Sie die erste Mitteilung über eine Aussetzung des Angestelltenvertrages senden, wenn Sie das Formular C106A bei dem LfA eingereicht haben? 9

Beginnt ab dem 01.01.2023 ein neuer Kredit von zulässiger Arbeitslosigkeitsdauer zu laufen? 10

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für energieintensive Betriebe 11

Allgemeines 11

Bis wann gilt das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit „Energie“? 11

Kann das Sondersystem der zeitweilige Arbeitslosigkeit Energie sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte eingeführt werden? 11

Unter welchen Bedingungen kann das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch genommen werden? 11

Was versteht man unter dem Begriff „Mehrwert“? 12

Wie können Sie nachweisen, dass Ihr Betrieb die Definition eines energieintensiven Betriebes erfüllt, wenn Ihr Unternehmen erst vor kurzem gegründet wurde? 12

Kann ein Transportunternehmen nach dem Anstieg der Diesel- oder Benzinpreise als energieintensiv angesehen werden? 12

Muss ich ein neues Formular C106A-Energie einreichen, wenn ich im ersten Quartal 2023 weiterhin zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie greifen möchte? 12

Muss ich neue Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit übermitteln, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehmen möchte? 12

Ab wann kann ich die erste elektronische Mitteilung über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit senden? 13

Gibt es eine flexible Mitteilungsfrist für die Sendung von Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit? 13

Können Sie sofort von dem System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie wechseln, ohne eine obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche einlegen zu müssen? 13

Ist es möglich, meinen Betrieb für eine bestimmte Zeit ganz zu schließen und für meine Arbeitnehmenden die zeitweilige Arbeitslosigkeit Energie zu beantragen? 13

Ist es möglich, dass einige Arbeitnehmende dem Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie unterliegen und andere dem normalen System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen? 14

<i>Darf ich beschließen, ab 2023 nicht mehr zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zu greifen, wenn ich es 2022 bereits in Anspruch genommen habe?</i>	14
<i>Gibt es obligatorische Arbeitswiederaufnahmewochen für Arbeiter, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehme?</i>	14
<i>Vermindert sich die Gesamtanspruchsdauer für Angestellte, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehme?</i>	14
<i>Können im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie auch Leiharbeitskräfte zeitweilig arbeitslos gemeldet werden?.....</i>	15
<i>Wer erledigt die Formalitäten, wenn Leiharbeitnehmer im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zeitweilig arbeitslos werden?.....</i>	15
<i>Müssen Arbeitnehmende zuerst ihre Ausgleichsruhetage nehmen, bevor sie im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zeitweilig arbeitslos gemeldet werden können?</i>	15
<u>Zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt.....</u>	17
<i>Kann ab dem 01.01.2023 weiterhin die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt in Anspruch genommen werden, wenn Arbeitnehmende wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen?</i>	17
<i>Kann ab dem 01.01.2023 weiterhin die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen quarantänebedingter höherer Gewalt in Anspruch genommen werden, wenn Arbeitnehmende sich selbst in Quarantäne begeben müssen?</i>	17

Allgemeiner Kontext: Was wird sich ab dem 01.01.2023 ändern?

Ab dem 01.01.2023 treten eine Reihe von Änderungen in Kraft:

- Zum einen läuft ein Maßnahmenpaket, das während der Corona-Pandemie eingeführt wurde, am 31.12.2022 endgültig aus (siehe [die diesbezügliche Ankündigung](#) vom 02.12.2022 auf der LfA-Website).
- Zum anderen ändern sich auch die Verfahren und Fristen für die Einführung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit wegen Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen, da auch die Übergangsregelung für zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen am 31.12.2022 ausläuft.

Mit anderen Worten gilt ab dem 01.01.2023 wieder das gesetzliche System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeiter und Angestellte (wie in Artikel 51 und Artikel 77/1 bis 77/8 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge vorgesehen).

Nur das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie bleibt anwendbar, und zwar noch bis zum 31.03.2023.

Auslaufen der flankierenden Maßnahmen für alle Formen der zeitweiligen Arbeitslosigkeit

Muss ich den Arbeitnehmenden ab dem 01.01.2023 wieder nummerierte Kontrollkarten C3.2A aushändigen?

Ja. Sie müssen den Arbeitnehmenden, die Sie zum 01.01.2023 oder später in die zeitweilige Arbeitslosigkeit versetzen, wieder eine nummerierte Kontrollkarte C3.2A aushändigen.

Sie müssen die Kontrollkarte C3.2A spätestens am ersten Tag effektiver Arbeitslosigkeit des Monats aushändigen, und zwar unaufgefordert.

Wenn die zeitweilige Arbeitslosigkeit bis in den darauffolgenden Monat hinein reicht, müssen Sie den Arbeitnehmenden vor dem ersten Tag effektiver Arbeitslosigkeit dieses weiteren Monats eine neue Kontrollkarte C3.2A abgeben.

Ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit bis zum Ende des Monats müssen die Arbeitnehmenden die Kontrollkarte C3.2A laut den darauf gedruckten Anweisungen ausfüllen. Am Ende des Monats müssen Arbeitnehmende ihre Kontrollkarte C3.2A bei ihrer Zahlstelle (CGSLB, CSC, FGTB, HfA) einreichen.

Da es sich um „nummerierte“ Kontrollkarten handelt, können Sie sie nicht selbst drucken. Kostenlose unausgefüllte Exemplare erhalten Sie bei dem Arbeitslosenamt des LfA. Sie können sich auch an Ihr Sozialsekretariat wenden, um Kontrollkarten zu bestellen.

Für den Bausektor stellt Constructiv auf Namen lautende Kontrollkarten C3.2A-BAU aus.

Muss ich ab dem 01.01.2023 wieder ein Validationsbuch führen?

Ja. Sie sind verpflichtet, die nummerierten Kontrollkarten C3.2A, die Sie den Arbeitnehmenden aushändigen, in ein Validationsbuch einzutragen.

Sie haben die Wahl zwischen einem elektronischen Validationsbuch (siehe www.socialsecurity.be) oder einem Validationsbuch auf Papier.

Diese Pflicht gilt bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen und bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen ungünstiger Witterung.

Sie müssen die Kontrollkarten spätestens am Tag, an dem Sie die Karten den Arbeitnehmenden aushändigen, in das Validationsbuch eintragen. Sie können nur eine Karte pro Arbeitnehmenden und pro Monat in das Validationsbuch eintragen.

Wenn Sie zum ersten Mal ein Validationsbuch in Papierform verwenden, müssen Sie es zunächst von dem örtlichen Arbeitslosenamt des LfA validieren lassen.

Weitere Informationen finden Sie im Infoblatt Nr. [E20](#).

Muss ich ab dem 01.01.2023 wieder eine MSR Szenario 2 „Meldung Festlegung Anspruch vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung-Angestellte“ einreichen, damit meine Arbeitnehmenden einen Arbeitslosengeldantrag stellen können?

Ja. Dies ist z. B. der Fall, wenn Sie Ihre Arbeitnehmenden zum ersten Mal in die zeitweilige Arbeitslosigkeit versetzen oder wenn die zeitweilige Arbeitslosigkeit nach einer Änderung der Beschäftigungsbruchzahl (Faktor Q/S) zum ersten Mal wieder eingeführt wird.

Nach Ablauf eines jeden Monats müssen Sie auch eine MSR Szenario 5 „Monatliche Meldung Stunden vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung-Angestellte“ senden, aber diese Pflicht bestand auch während der Corona-Pandemie.

Können Arbeitnehmende, die über 65 Jahre alt sind und ab dem 01.01.2023 eine Rente beziehen, weiterhin Arbeitslosengeld bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit beanspruchen?

Nein. Arbeitnehmende, die über 65 Jahre alt sind und eine Rente beziehen, können ab dem 01.01.2023 kein Arbeitslosengeld bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit mehr beanspruchen.

Müssen Arbeitnehmende ab dem 01.01.2023 ein Formular C1 für die Meldung der persönlichen und familiären Situation einreichen?

Ja. Arbeitnehmende müssen erneut ein Formular „C1 - Meldung der persönlichen und familiären Situation“ ausfüllen und gegebenenfalls darauf die Ausübung zusätzlicher Tätigkeiten oder die Erzielung von Einkommen angeben, die sich auf ihren Leistungsanspruch auswirken können, da die gewöhnlichen Regeln bei Zusammentreffen des Arbeitslosengeldes mit Einkommen oder Tätigkeiten von dem Zeitpunkt an wieder Anwendung finden.

Arbeitnehmende können sich zu diesem Zweck an ihre Zahlstelle wenden.

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Allgemeines System

Einleitung: Was ändert sich ab dem 01.01.2023?

Die Übergangsregelung bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (siehe Infoblatt [E4](#)), die nach Ablauf des vereinfachten Verfahrens für die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen coronabedingter höherer Gewalt eingeführt wurde, läuft am 31.12.2022 aus.

Ab dem 01.01.2023 gilt daher sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wieder das gesetzliche System (Artikel 51 und Artikel 77/1 bis 77/7 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge).

!!! Ausnahme: das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit für energieintensive Betriebe (siehe Infoblatt [E5](#)) gilt bis zum 31.03.2023 weiter (siehe unten).

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeiter und Angestellte

Entfällt die flexiblere Dreitagefrist für die Übermittlung der Mitteilung über die voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit ab dem 01.01.2023?

Ja. Dies bedeutet Folgendes:

- Für Meldungen, die ab dem 01.01.2023 gesandt werden, gilt wieder die gesetzliche Mitteilungsfrist von sieben Tagen (oder eventuell eine andere Frist, wenn für Ihr Unternehmen eine andere Regelung gilt);
- Für Meldungen, die spätestens am 31.12.2022 gesandt werden, ist die verkürzte dreitägige Mitteilungsfrist noch immer anwendbar.

Dabei handelt es sich immer um Kalendertage, wobei der Tag der Mitteilung und der erste Tag der voraussichtlichen Arbeitslosigkeit nicht mitgezählt werden.

Beispiel:

Die Mitteilung wird am Montag, den 02.01.2022 gesandt -> die Regelung kann am Dienstag, den 10.01.2023, (7 Kalendertage später) einsetzen.

Die Mitteilung wird am Freitag, den 30.12.2022 gesandt -> die Regelung kann am Dienstag, den 03.01.2023, (3 Kalendertage später) einsetzen.

Hinweis: Wenn Sie vor dem 31.12.2022 eine elektronische Mitteilung mit einem Einsetzungsdatum im Jahr 2023 senden, erhalten Sie möglicherweise eine Warnmeldung, dass die Einreichungsfrist überschritten ist. Sie können diese Warnmeldung ausnahmsweise ignorieren. Wenn das Arbeitslosenamt des LfA eine Fehlermeldung erhält, kann diese auch ignoriert werden (Shift F1).

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Arbeiter

Kann die obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche im Falle einer vollständigen Aussetzung ab dem 01.01.2023 noch flexibel eingelegt werden?

Nein. Ab dem 01.01.2023 ist es nicht mehr möglich, eine vollständige Aussetzung für 8 bzw. 12 Wochen, gefolgt von 2 bzw. 3 Wochen von Arbeitswiederaufnahme, einzuführen.

Ab dem 01.01.2023 müssen Sie, falls die gesetzliche Aussetzungsdauer erreicht ist (4 Wochen vollständige Aussetzung oder 3 Monate Kurzarbeit), eine obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche einlegen, bevor eine neue Regelung einsetzen kann. Wenn per Königlichen Erlass für Ihren Sektor eine abweichende Regelung gilt, die eine längere Aussetzungsdauer vorsieht, dann kommt diese längere Dauer zur Anwendung.

Wie verhält es sich mit Mitteilungen, die im Jahr 2022 verschickt wurden und eingesetzt haben und im Jahr 2023 weiterlaufen?

Wenn das **Startdatum** der Regelung noch im Jahr **2022** liegt, dann gilt bis zum Ende der Regelung noch die abweichende Frist der Übergangsregelung.

Beispiel:

Am Donnerstag, den 15.12.2022, senden Sie eine Mitteilung, in der Sie eine vollständige Aussetzung für 4 Wochen (von Montag, den 19.12.2022, bis Freitag, den 13.01.2023) unmittelbar nach einer 8-wöchigen vollständigen Aussetzung beantragen. Diese Mitteilung kann noch akzeptiert werden, da zum Zeitpunkt der Einsetzung der Regelung (Montag, dem 19.12.2022) noch die Übergangsregelung gilt. Nach dem Auslaufen der Regelung müssen Sie zunächst eine obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche (vom 16.01.2023 bis zum 20.01.2023) (nicht drei Arbeitswiederaufnahmewochen) einlegen, bevor Sie eine neue Regelung beantragen können.

Was ist mit Mitteilungen, die im Jahr 2022 verschickt werden, aber erst im Jahr 2023 einsetzen?

Wenn das **Startdatum** der Regelung im Jahr **2023** liegt, gelten wieder die gesetzlichen Fristen (oder die abweichenden Fristen, wenn für Ihr Unternehmen abweichende Fristen gelten).

Beispiel:

Am Donnerstag, den 29.12.2022, senden Sie eine Mitteilung über eine vollständige Aussetzung, die am Montag, den 02.01.2023, einsetzt -> diese Regelung kann für maximal 4 Wochen beantragt werden, gefolgt von einer obligatorischen Arbeitswiederaufnahmewoche (es sei denn, für Ihr Unternehmen gilt eine abweichende Höchstdauer).

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen – Angestellte

Entfallen die abweichenden Vorbedingungen für den Nachweis darüber, dass das "Unternehmen in Schwierigkeiten" ist, ab dem 01.01.2023?

Ja. Dies bedeutet Folgendes:

- ab dem 01.01.2023 können Sie sich nicht mehr auf das entsprechende Quartal **2019** berufen, um einen Rückgang des Umsatzes, der Produktion oder der Aufträge um mindestens 10% nachzuweisen;
- wenn Sie sich darauf berufen, dass es im Quartal vor der Übermittlung des Formulars C106A mindestens 10% Tage zeitweiliger Arbeitslosigkeit gab, können Sie keine Tage zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt infolge der Coronapandemie oder des Ukraine-Krieges (DmfA-Code 77) mehr anrechnen lassen.

Ab dem 01.01.2023 müssen Sie also wieder die allgemeinen Vorbedingungen gemäß Artikel 77/1, §4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge erfüllen (siehe Infoblatt [E54](#)). Daraus folgt, dass Sie sich für den Nachweis eines Rückgangs um mindestens 10% des Umsatzes, der Produktion, oder der Aufträge nur noch auf das entsprechende Quartal der letzten beiden Kalenderjahre berufen können und dass für den Nachweis von mindestens 10% zeitweiliger Arbeitslosigkeit nur noch die Tage zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (DmfA-Code 71) angerechnet werden können.

Muss ich ab dem 01.01.2023 ein neues Formular C106A einreichen, falls mein Unternehmen unter Anwendung der Vorbedingungen laut Übergangsregelung als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde, wenn das kollektive Arbeitsabkommen oder der Unternehmensplan, auf den ich mich gestützt habe, 2023 fortbesteht?

Nein. Sie können bis zum Ablauf des kollektiven Arbeitsabkommens oder des Unternehmensplans weiter von der Regelung der Aussetzung des Angestelltenvertrages wegen Arbeitsmangel Gebrauch machen.

Wenn Sie nach Ablauf des kollektiven Arbeitsabkommens oder des Unternehmensplans die Regelung der Aussetzung des Angestelltenvertrages weiter nutzen möchten, müssen Sie ein neues Formular [C106A](#) einreichen, in dem Sie nachweisen, dass Sie die allgemeinen Vorbedingungen erfüllen.

Ab wann können Sie die erste Mitteilung über eine Aussetzung des Angestelltenvertrages senden, wenn Sie das Formular C106A bei dem LfA eingereicht haben?

Wenn Sie bei dem zuständigen Arbeitslosenamt des LfA ein Formular C106A einreichen, in dem Sie nachweisen, dass Sie die allgemeinen Vorbedingungen erfüllen, dann können Sie die erste Mitteilung über eine Aussetzung des Angestelltenvertrages senden, sobald Sie von dem LfA über die Annahme der Vorbedingungen informiert werden.

Beginnt ab dem 01.01.2023 ein neuer Kredit von zulässiger Arbeitslosigkeitsdauer zu laufen?

Ja. Für Angestellte gibt es einen Kredit pro Kalenderjahr (16 Wochen vollständige Aussetzung oder 26 Wochen Kurzarbeit). Ab dem 01.01.2023 beginnt für jeden Angestellten, der aus wirtschaftlichen Gründen zeitweilig arbeitslos gemeldet wird, ein neuer Kredit von 16 Wochen vollständiger Aussetzung oder 26 Wochen Kurzarbeit zu laufen (siehe Infoblatt [E55](#)).

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für energieintensive Betriebe

Allgemeines

Das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit für energieintensive Betriebe ist in mehrfacher Hinsicht flexibler als das gesetzliche System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen.

Bevor Sie zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie greifen können, müssen Sie nachweisen, dass Sie die Definition eines energieintensiven Betriebs erfüllen.

Des Weiteren gelten die folgenden Lockerungen: es gibt eine verkürzte Mitteilungsfrist für die Übermittlung der Mitteilungen über die voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit und es gibt keine obligatorischen Arbeitswiederaufnahmewochen, wenn die maximale Aussetzungsdauer erreicht ist.

Arbeitnehmende, die im Rahmen dieses Sondersystems zeitweilig arbeitslos gemeldet werden, erhalten Arbeitslosengeld in Höhe von 70% (statt 65%) ihres durchschnittlichen begrenzten Arbeitsentgelts.

Zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld erhalten Arbeitnehmende für jeden Tag der zeitweiligen Arbeitslosigkeit eine Zulage von 6,47 EUR (indexierter Betrag). Diese Zulage wird vom Arbeitgeber gezahlt oder kann ganz oder teilweise von einem Fonds für Existenzsicherheit übernommen werden.

Weitere Informationen finden Sie im Infoblatt Nr. [E5](#).

Bis wann gilt das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit „Energie“?

Auf das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie können Sie vom **01.10.2022 bis zum 31.03.2023** zurückgreifen.

Kann das Sondersystem der zeitweilige Arbeitslosigkeit Energie sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte eingeführt werden?

Ja, es gibt ein einheitliches Verfahren für Arbeiter und Angestellte.

Unter welchen Bedingungen kann das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch genommen werden?

Sie müssen nachweisen können, dass:

- die Energiebeschaffungskosten für das Kalenderjahr 2021 mindestens 3% des Mehrwertes betragen

oder

- Ihre definitive Energierechnung für das Quartal vor dem Quartal, in dem Sie zum Sondersystem von zeitweiliger Arbeitslosigkeit Energie greifen, sich im Vergleich zu Ihrer definitiven Energierechnung für das gleiche Quartal des Vorjahres verdoppelt hat.

Sie müssen im Voraus ein Formular [C106A-ENERGIE](#) bei dem zuständigen Arbeitslosenamt des LfA einreichen, in dem Sie ehrenwörtlich erklären, dass Sie die Definition eines energieintensiven Betriebes erfüllen.

Was versteht man unter dem Begriff „Mehrwert“?

Der Mehrwert ist die Differenz zwischen den folgenden Gesamtbeträgen:

- Gesamtbetrag des Umsatzes zuzüglich sonstiger betrieblicher Erträge, der Produktion auf Lager und des produzierten Anlagevermögens (ohne Betriebszuschüsse und Ausgleichsbeträge)
 - Gesamtbetrag des Ankaufs von Handelswaren, Roh- und Hilfsstoffen, zuzüglich des Ankaufs von Dienstleistungen und sonstigen Waren
-

Wie können Sie nachweisen, dass Ihr Betrieb die Definition eines energieintensiven Betriebes erfüllt, wenn Ihr Unternehmen erst vor kurzem gegründet wurde?

Sie können die Verdoppelung Ihrer definitiven Endenergierechnung anhand der Energierechnung nachweisen, die Sie im entsprechenden Quartal des Vorjahres basierend auf den damals geltenden Energiepreisen gezahlt hätten.

Kann ein Transportunternehmen nach dem Anstieg der Diesel- oder Benzinpreise als energieintensiv angesehen werden?

Ja. Auch andere Energieerzeugnisse als Erdgas und Elektrizität, wie Diesel und Benzin, können berücksichtigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass der Ankauf von Energieerzeugnissen mindestens 3% des Mehrwertes im Kalenderjahr 2021 erreicht.

Muss ich ein neues Formular C106A-Energie einreichen, wenn ich im ersten Quartal 2023 weiterhin zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie greifen möchte?

Nein. Mit dem Formular C106A-Energie wird nachgewiesen, dass die Bedingungen für die Anwendung des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie erfüllt sind. Dieser Nachweis wird erbracht, wenn das Formular zum ersten Mal eingereicht wird.

Bei erneuter zeitweiliger Arbeitslosigkeit im ersten Quartal 2023 müssen Sie also nicht erneut ein Formular C106A-ENERGIE bei dem LfA einreichen.

Muss ich neue Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit übermitteln, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehmen möchte?

Ja. Es ist gesetzlich nicht möglich, vom allgemeinen System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen zum

Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zu wechseln, ohne dass eine neue Mitteilung über die voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit gesandt wird.

Das LfA prüft für jede Mitteilung über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit, die in der Zeit ab dem 01.10.2022 gesandt wird, ob Sie ein Formular C106A-ENERGIE BEI dem LfA eingereicht haben.

Ist dies der Fall, so unterliegen alle Mitteilungen, die nach der Annahme des Formulars C106A-Energie gesandt werden, dem Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie.

Ab wann kann ich die erste elektronische Mitteilung über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit senden?

Die erste elektronische Mitteilung über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie können Sie senden, sobald das LfA Ihnen mitgeteilt hat, dass es das Formular C106A-Energie angenommen hat.

Gibt es eine flexible Mitteilungsfrist für die Sendung von Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit?

Ja, . Bis zum **31.03.2023** gilt eine verkürzte Mitteilungsfrist von drei Kalendertagen.

Können Sie sofort von dem System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie wechseln, ohne eine obligatorische Arbeitswiederaufnahmewoche einlegen zu müssen?

Ja. Wenn die Formalitäten erfüllt sind (vorausgehende Einreichung des Formulars C106A-ENERGIE und Sendung einer [neuen] Mitteilung über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit nach der Annahme des Formulars C106A-ENERGIE durch das LfA), können Sie sofort zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie wechseln. Alle obligatorischen Arbeitswochen entfallen.

Beispiel:

Sie haben im Rahmen der Übergangsregelung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen eine vollständige Aussetzung für acht Wochen eingeführt. Wenn Sie als energieintensiver Betrieb anerkannt sind, können Sie im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie unmittelbar nach Ablauf von 8 Wochen eine vollständige Aussetzung von 4 Wochen beantragen, ohne zunächst eine Arbeitswiederaufnahmewoche einlegen zu müssen.

Ist es möglich, meinen Betrieb für eine bestimmte Zeit ganz zu schließen und für meine Arbeitnehmenden die zeitweilige Arbeitslosigkeit Energie zu beantragen?

Ja. Auch wenn Sie sich entschließen, die Produktion ganz stillzulegen, weil Sie sonst einen Verlust hinnehmen müssten, können Sie das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehmen.

Ist es möglich, dass einige Arbeitnehmende dem Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie unterliegen und andere dem normalen System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen?

Ja. Welche Regelung gilt, hängt davon ab, wann die Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit gesandt werden:

- Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit, die vor der Annahme des Formulars C106A-ENERGIE gesandt wurden und nicht eingestellt werden, laufen weiter und unterliegen weiterhin dem allgemeinen System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen.
 - Alle nach der Annahme des Formulars C106A-ENERGIE gesandten Mitteilungen über voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit unterliegen dem Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie. Das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie gilt dann für alle in diesen Mitteilungen genannten Arbeitnehmer.
-

Darf ich beschließen, ab 2023 nicht mehr zum Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zu greifen, wenn ich es 2022 bereits in Anspruch genommen habe?

Ja. Sie müssen das LfA davon benachrichtigen, damit die Anerkennung als energieintensives Unternehmen aufgehoben werden kann. Alle neuen Mitteilungen über zeitweilige Arbeitslosigkeit, die nach der Aufhebung der Anerkennung als energieintensiven Betriebs gesandt werden, unterliegen dann wieder dem allgemeinen System der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen. Alle noch laufenden Mitteilungen, die noch dem Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie unterliegen, können eingestellt werden.

Gibt es obligatorische Arbeitswiederaufnahmewochen für Arbeiter, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehme?

Nein. Sie können aufeinanderfolgende Regelungen von vollständiger Aussetzung (für vier Wochen) oder von großer Aussetzung (für drei Monate) beantragen, ohne jedes Mal eine Arbeitswiederaufnahmewoche einlegen zu müssen. Im Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie gibt es keine obligatorischen Arbeitswiederaufnahmewochen.

Vermindert sich die Gesamtanspruchsdauer für Angestellte, wenn ich das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie in Anspruch nehme?

Nein. Es besteht für dieses Sondersystem keine Höchstdauer pro Kalenderjahr (etwa 16 Wochen vollständiger Aussetzung oder 26 Wochen Kurzarbeit).

Können im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie auch Leiharbeitskräfte zeitweilig arbeitslos gemeldet werden?

Ja. Es handelt sich um ein Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen. Es gelten also dieselben Bedingungen. Dies bedeutet unter anderem, dass der Leiharbeitnehmer mit einem ununterbrochenen Wochenvertrag beschäftigt worden sein muss, eine dreimonatige Betriebszugehörigkeit bei demselben Entleiher aufweisen muss und zusammen mit den Stammarbeitnehmern zeitweilig arbeitslos sein muss.

Wer erledigt die Formalitäten, wenn Leiharbeitnehmer im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zeitweilig arbeitslos werden?

- Der **Entleiher** reicht das Formular C106A-ENERGIE ein, da er derjenige ist, der nachweisen muss, dass er die Voraussetzungen eines energieintensiven Unternehmens erfüllt.
- Die Mitteilung über die voraussichtliche wirtschaftliche Arbeitslosigkeit wird von der **Leiharbeitsfirma** gesandt.
- Die **Leiharbeitsfirma** sendet die Mitteilung über den ersten Tag der Arbeitslosigkeit.
- Die **Leiharbeitsfirma** sendet die MSR-Szenario 5 und muss in das Feld 00131 UNTERNEHMENSNUMMER DES ENTLEIHERS die ZDU-Nummer des Entleihers eintragen, damit die Zahlstelle überprüfen kann, ob der Leiharbeitnehmer bei einem Entleiher beschäftigt ist, der als energieintensiver Betrieb anerkannt ist.

Hinweise:

- Wenn die Leiharbeitsfirma die ZDU-Nummer des Entleihers in der MSR-Szenario 5 nicht angegeben hat, kann dies durch die Nachreichung einer verändernden MSR Szenario 5 in Ordnung gebracht werden;
 - Wenn die Leiharbeitskraft an Arbeitslosengeld statt 70% nur 65% des Lohns erhalten hat, weil die Zahlstelle nicht wusste, dass der Leiharbeitnehmer in einem energieintensiven Betrieb beschäftigt war, kann der Leiharbeitnehmer bei der Leiharbeitsfirma eine Bescheinigung beantragen, die bestätigt, dass er in einem energieintensiven Betrieb beschäftigt war. Der Leiharbeitnehmer kann diese Bescheinigung dann bei seiner Zahlstelle einreichen.
-

Müssen Arbeitnehmende zuerst ihre Ausgleichsruhetage nehmen, bevor sie im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zeitweilig arbeitslos gemeldet werden können?

Ja. Das Sondersystem der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie wird, was die Rechte der Arbeitnehmer anbelangt, mit der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen gleichgestellt, wie sie im Gesetz vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge vorgesehen ist.

Daraus folgt, dass die Artikel 51bis und 77/5 des oben genannten Gesetzes

anwendbar sind und dass Arbeitnehmende zunächst ihre vollständig erworbenen Ausgleichsruhetage (aufgrund von Überstunden, Sonntagsarbeit usw.) abbauen müssen, bevor sie im Rahmen des Sondersystems der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Energie zeitweilig arbeitslos gemeldet werden können.

Zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt

Kann ab dem 01.01.2023 weiterhin die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt in Anspruch genommen werden, wenn Arbeitnehmende wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen?

Nein. Es geht um den Grundsatz des gesetzlichen „Rechts auf Abwesenheit“ (entschädigt in Form von zeitweiliger Arbeitslosigkeit) für die Betreuung eines Kindes aufgrund der Schließung einer Schule, eines Kindergartens oder einer Tagesstätte für Personen mit Beeinträchtigung oder aufgrund der Quarantäne des Kindes als Folge einer Maßnahme zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus.

Dieser Grundsatz ist in Artikel 12 des Gesetzes vom 30. Juli 2022 verankert, der verschiedene Bestimmungen über die zeitweilige Arbeitslosigkeit enthält. Dieses Gesetz läuft am 31.12.2022 aus und wurde nicht verlängert.

Kann ab dem 01.01.2023 weiterhin die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen quarantänebedingter höherer Gewalt in Anspruch genommen werden, wenn Arbeitnehmende sich selbst in Quarantäne begeben müssen?

Ja. Zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt wegen der eigenen Quarantäne des Arbeitnehmers fällt unter die normale Definition von höherer Gewalt.

Diese Möglichkeit der Entschädigung bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt bleibt also auch nach dem 31.12.2022 bestehen, sofern der Arbeitnehmer nicht aus dem Homeoffice arbeiten kann und er nicht arbeitsunfähig im Sinne des Gesetzes über die Kranken- und Invalidenversicherung ist.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem LfA eine elektronische Mitteilung über zeitweilige Arbeitslosigkeit senden muss, die er mit der Quarantänebescheinigung zum Nachweis der höheren Gewalt zu versehen hat.

Hinweis: Für Leiharbeiter ist eine zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt nicht möglich, wenn die Quarantäne des Leiharbeitnehmers die weitere Erfüllung des befristeten Arbeitsvertrags unmittelbar und endgültig unmöglich macht.