

FAQ Kurzarbeitergeld

<p>Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein? <i>-Alle müssen erfüllt sein-</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall der Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer<ul style="list-style-type: none">• wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis• unvermeidbar• vorübergehend• mindestens 10 Prozent der versicherungspflichtigen AN müssen betroffen sein und der Entgeltausfall muss mindestens 10 Prozent betragen Neu• betriebliche Voraussetzungen<ul style="list-style-type: none">• mindestens 1 sozialversicherungspflichtig, beschäftigte Person• persönliche Voraussetzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<ul style="list-style-type: none">• ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer• Anzeige des Arbeitsausfalls bei der BA durch den Arbeitgeber<ul style="list-style-type: none">• Eingang der Anzeige spätestens am letzten Tag des Monats, in dem der Arbeitsausfall vorlag
<p>Wie viel Ausfall muss vorliegen?</p>	<p>Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag bisher bei 30 Prozent der Belegschaft</p>
<p>Was passiert bei einem vollständigen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall?</p>	<p>Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.</p>
<p>Kann ich KUG beantragen, wenn ich aus reiner Vorsichtsmaßnahme mein Betrieb schließe?</p>	<p>Es liegt kein unabwendbares Ereignis vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall liegen ebenfalls nicht vor. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.</p>

<p>Müssen vor Kurzarbeitergeld-Bezug Urlaub und Überstunden abgebaut werden?</p>	<p>Nein, nicht unbedingt. Dies wird individuell im Gespräch mit dem KIA-Team geklärt.</p> <p>Urlaub aus 2020 muss nicht herangezogen werden.</p> <p>Müssen Überstunden und Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld eingebracht werden?</p> <p>Zur Vermeidung des Arbeitsausfalls kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen.</p> <p>Grundsätzlich müssen Überstunden eingebracht werden. Dabei muss der Grundsatz der wirtschaftlichen Zumutbarkeit für den Arbeitgeber beachtet werden. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können.</p>
<p>Wie kann ich Kurzarbeitergeld beantragen?</p>	<p>Bevor Sie Kurzarbeitergeld beantragen, müssen Sie dieses bei Agentur für Arbeit anzeigen.</p> <p>Betriebe müssen Kurzarbeit vorher bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Erst danach können Sie dieses beantragen.</p> <p>Kurzarbeit können sie über diesen <u>Vordruck</u> anzeigen</p> <p>In zwei kurzen Videos erläutern wir die Voraussetzungen zur Kurzarbeit (Video 1) und welche Schritte sie unternehmen müssen, um Kurzarbeit anzuzeigen oder zu beantragen (Video 2): <u>So beantragen Sie Kurzarbeitergeld</u></p>
<p>Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezahlt werden?</p>	<p>Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten von der Agentur für Arbeit geleistet.</p>

	<p>Kurzarbeitergeld kann maximal für 12 Monate bezogen werden. Bei Unterbrechungen (z.B. wegen Auftragseingang) führen die nicht beanspruchten Monate zu einer verlängerten Bezugsdauer.</p> <p>Wird die Bezugsdauer für mehr als 3 Monate unterbrochen, bedarf es einer erneuten Anzeige. Es ist erneut zu prüfen, ob ein neuer Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Dafür kann erneut die maximale Bezugsdauer gewährt werden.</p>
<p>Wer muss es anzeigen und wo?</p>	<p>Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber angezeigt und muss bei der Agentur für Arbeit erfolgen, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.</p> <p>Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass ein bevollmächtigter Steuerberater die Anzeige aufgibt.</p> <p>Es wird aktuell nicht empfohlen Kurzarbeitergeld über das Online Formular unter www.arbeitsagentur.de zu nutzen.</p> <p>Andere Möglichkeiten sind der Postweg: Postanschrift Agentur für Arbeit Coesfeld 48649 Coesfeld</p> <p>Nur bei drohendem Fristversäumnis per Fax oder E-Mail</p>
<p>Ich habe mich online bei ihnen registriert, nun muss ich verifiziert werden!?</p>	<p>Ja genau. Wir kümmern uns</p> <p>Achtung - Ist der Betrieb schon als Betriebsdatensatz in STEP vorhanden? Dann bitte den vorhandenen Betriebsdatensatz nutzen und AG die Zugangsdaten zusenden mit folgendem Text:</p> <p>Sie können <u>Kurzarbeitergeld bequem online anzeigen</u> und beantragen. Melden Sie sich in unserem Portal eServices über Ihren Account an – dafür können Sie auch Ihre JOBBÖRSE-Zugangsdaten (Benutzername und Kennwort) verwenden.</p>

	<p>VORGEHEN</p> <p>Bei Registrierung wird in STEP ein Internetdatensatz angelegt. Um eService zu nutzen muss der Betrieb in VerBIS übernommen werden und ein AG-Betreuer zugeordnet sein.</p> <p><u>Sollte ein Betrieb durch eine behördliche Anordnung geschlossen werden: Kann für die Dauer der angeordneten Schließung des Betriebes Kurzarbeitergeld beansprucht werden?</u></p> <p>Ja:</p> <p>Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (<u>§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III</u>). Zu diesen behördlich angeordneten oder anerkannten Maßnahmen gehören auch angeordnete Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen, die vorübergehend sind. Sofern alle weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen (Entgeltausfall durch arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit, unvermeidbarer und vorübergehender Arbeitsausfall, Mindestanforderungen und Anzeige des Arbeitsausfalls), kann für die (vorübergehende) Dauer der Betriebsschließung Kurzarbeitergeld gewährt werden.</p> <p>Wichtig ist, dass ein Entgeltausfall vorliegt. Dabei ist zu prüfen, ob staatliche Entschädigungsleistungen gezahlt werden. Weiter ist ggf. zu prüfen, ob der betroffene Betrieb eine Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen hat und ob diese für die Ausfalldauer die Entgeltzahlungen abdeckt. Dies kann den konkreten Versicherungsbedingungen entnommen werden.</p>
<p>Wie geht es nach der Anzeige weiter?</p>	<p>Nach Einreichung der Anzeige erhält der Arbeitgeber eine Entscheidung von der Agentur für Arbeit. Wird dieser Anzeige entsprochen, wird vom Arbeitgeber das Entgelt für die geleisteten Arbeitsstunden sowie der Ausfall der nicht geleisteten Arbeitsstunden berechnet.</p> <p>Mit einem so genannten Leistungsantrag und den angefügten Abrechnungslisten sind die Ausfälle und Entgelte aller betroffenen Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten nach Ende</p>

	Abrechnungs-zeitraums bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Anschließend wird das Kurzarbeitergeld an den Arbeitgeber ausgezahlt.
In welcher Höhe wird es gezahlt?	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer mit Kind: ca. 67 Prozent vom Unterschiedsbetrag (Nettoentgeltdifferenz) • Arbeitnehmer ohne Kind: ca. 60 Prozent der Unterschiedsbetrag (Nettoentgeltdifferenz) • Der Unterschiedsbetrag (Nettoentgeltdifferenz) ergibt sich aus dem pauschalierten Nettoentgelt vom Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt vom Ist-Entgelt. • Die Sozialversicherungsbeiträge sollen den Arbeitgebern bis zu 100% erstattet werden.
Wie wird KUG ausgezahlt und wer zahlt das KUG?	<p>Der Arbeitgeber muss im Antrag (nicht in der Anzeige) auf KUG die Summe vom Soll-Entgelt sowie das Ist-Entgelt eintragen, in der KUG-Tabelle dann ablesen was der Leistungssatz ist und diesen dann auszahlen.</p> <p>Die BA zahlt monatlich rückwirkend das KUG an den AG aus.</p>
Welcher Anteil der SV-Beiträge wird übernommen?	Die Sozialversicherungsbeiträge , die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten . Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.
Können Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen KUG erhalten?	<p>Auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.</p> <p>Die Regelung tritt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.</p>

<p>Bekommen Auszubildende auch Kurzarbeitergeld?</p>	<p>Ist trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten die Kurzarbeit auch für Auszubildende unvermeidbar, steht Auszubildenden gem. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen zu.</p> <p>Bei der Prüfung der Frage, ob Kurzarbeit für Auszubildende notwendig ist, empfiehlt es sich - in Abstimmung mit der Berufsberatung - die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständige Stelle (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) zu beteiligen.</p> <p>6-Wochen-Zeitraum</p> <p>Die in § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG enthaltene Formulierung "bis zur Dauer von 6 Wochen" wird auch in § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) verwandt. Die zu dieser Vorschrift entwickelten Grundsätze sind sinngemäß auf Auszubildende anzuwenden. Danach entspricht die Zeitdauer von 6 Wochen grundsätzlich einer Zeitspanne von 42 Kalendertagen oder - im Falle der 5-Tage-Woche - von 30 Arbeitstagen. Die Frist beginnt mit dem ersten Tag, an dem der Auszubildende wegen Arbeitsmangels mit der Arbeit aussetzen muss und läuft nur an Ausfalltagen. Wird deshalb z.B. die von 40 auf 20 Stunden verminderte Arbeitszeit in einem Betrieb so verteilt, dass in der einen Woche voll, in der anderen Woche nicht gearbeitet wird, endet der Vergütungsanspruch von 6 Wochen nach Ablauf der 12. Woche. Kug könnte somit erst von dem darauffolgenden Arbeitsausfall ab gewährt werden.</p>
<p>Wenn der AG kein Geld hat, um KUG zu bezahlen:</p>	<p>Auch wenn das Arbeitsverhältnis noch weiterbesteht, kann der Arbeitnehmer sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen. § 143 Abs.1 SGB III sagt zwar aus, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, solange jemand Arbeitsentgelt erhält oder beansprucht. Hier gibt es aber nach § 143 Abs.3 Satz 1 SGB III eine Ausnahme. "Soweit der Arbeitslose die genannten Leistungen (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht." Es ist nicht erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis wegen des <u>Zahlungsverzugs des Arbeitgebers gekündigt werden</u> muss, um Arbeitslosengeld zu bekommen.</p>

	<p>Der Agentur für Arbeit muss aber belegt werden, dass kein Lohn/KUG gezahlt wurde. Zahlt der Arbeitgeber den Lohn noch, dann muss das Geld an die Arbeitsagentur zurückgezahlt werden.</p>
<p>Muss ich Kurzarbeit ankündigen? und wenn Ja, wie?</p>	<p>Betrieb mit Betriebsrat</p> <p>Der Betriebsrat hat über die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen</p> <p>Ohne Betriebsrat</p> <p>Gilt im Betrieb kein Tarifvertrag oder enthält ein geltender Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel, kann die Einführung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber <u>nur erreicht werden</u></p> <p>a) durch entsprechende Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, die Vereinbarung kann mit jeder einzelnen Person getroffen werden.</p> <p><i>Beispiel: Der Arbeitgeber macht sein Angebot, die Arbeitszeit zu verkürzen bekannt (Rund-Mail, Aushang, etc.). Die Arbeitnehmer nehmen das Angebot schriftlich oder in Ausnahmefällen durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten an, indem sie sich zu den geänderten Zeiten zur Arbeitsaufnahme im Betrieb einfinden.</i></p> <p>b) durch Kündigung der Arbeitsverhältnisse unter gleichzeitiger Anbietung neuer Arbeitsverträge mit geänderter Arbeitszeit. Im Falle der sog. Änderungskündigung besteht bis zum Ablauf der individuellen Kündigungsfrist Anspruch auf Fortzahlung des vollen Arbeitsentgelts.</p> <p>oder</p> <p>c) unter Inanspruchnahme einer in den Einzelarbeitsverträgen etwa vorhandenen Kurzarbeitsklausel. Soweit Einzelarbeitsverträge Kurzarbeitsklauseln mit Ankündigungsfristen enthalten, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit auch unter Berufung auf die Einzelarbeitsverträge einführen.</p>

<p>Was ist, wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin der Kurzarbeit nicht zustimmt?</p>	<p>Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin hat das Recht eine Kurzarbeit nicht zuzustimmen. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, muss der AG hier Arbeitsrechtlich vorgehen. Die BA gibt keine Auskünfte zum Arbeitsrecht, schon gar nicht zum Thema "betriebsbedingte Änderungskündigung bei KUG".</p>
<p>Darf ich Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter während Kurzarbeitergeld kündigen?</p>	<p>Ja, aber: Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein Kug gewährt werden</p> <p>Weiter:</p> <p>Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Person zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 BGB) entfällt der Anspruch bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag • Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief: 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet) • Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.
<p>Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin ist krank geworden. Wie geht es weiter?</p>	<p>Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von 6 Wochen (§ 3 EntgFG). Nach diesem Zeitraum haben Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld.</p> <p>Ganze Information:</p> <p>Die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG) muss während des Bezugs von Kug eingetreten sein. Da das Kug gem. § 325 Abs. 3 jeweils für den Anspruchszeitraum</p>

	<p>(Kalendermonat, vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 4) beantragt und gewährt wird, ist diese Voraussetzung immer dann erfüllt, wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum (also auch an dem Tag, an dem dieser beginnt) eintritt. Maßgebend ist der betriebliche Beginn der Kurzarbeit, nicht der individuelle.</p> <p>Personen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkranken, haben Anspruch auf Krankengeld i. H. des Kug gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V).</p>
<p>Selbständige/Freiberufler</p>	<p>Alle nicht-versicherungspflichtig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf KUG. So wie sonst auch: Arbeitslosengeld II beantragen.</p>
<p>Einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer wurde ihre/seine Tätigkeit nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) untersagt. Sie/er wurde unter Quarantäne gestellt.</p>	<p>Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Tätigkeitsverbots eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Entgeltausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt, die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt.</p> <p>Ist dem Entschädigungsberechtigten für die gleiche Zeit Kurzarbeitergeld zu gewähren, geht der Anspruch auf Entschädigung auf die BA über (§ 56 Abs. 9 IfSG). Die Anträge sind bei der zuständigen Behörde innerhalb einer Frist von drei Monaten zu beantragen (§ 56 Abs. 11 IfSG).</p>
<p>Sollte ggf. ein Betrieb durch eine behördliche Anordnung geschlossen werden: Kann für die Dauer der angeordneten Schließung des Betriebes Kurzarbeitergeld beansprucht werden?</p>	<p>Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Zu diesen behördlich angeordneten oder anerkannten Maßnahmen gehören auch angeordnete Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen, die vorübergehend sind. Sofern alle weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen (Entgeltausfall durch arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit, unvermeidbarer und vorübergehender Arbeitsausfall, Mindestanforderungen und Anzeige des Arbeitsausfalls), kann für die (vorübergehende) Dauer der Betriebsschließung Kurzarbeitergeld gewährt werden.</p>

	<p>Wichtig ist, dass ein Entgeltausfall vorliegt. Dabei ist zu prüfen, ob staatliche Entschädigungsleistungen gezahlt werden. Weiter ist ggf. zu prüfen, ob der betroffene Betrieb eine Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen hat und ob diese für die Ausfalldauer die Entgeltzahlungen abdeckt. Dies kann den konkreten Versicherungsbedingungen entnommen werden.</p>
<p>Ein Betrieb bezieht Teilerzeugnisse von einem Lieferanten aus China und baut diese in sein Produkt ein. Durch den Coronavirus wurde die Produktion beim Lieferanten in China eingeschränkt bzw. eingestellt, es kommt zu Lieferengpässen bzw. Lieferausfällen des Vorproduktes. Kann im von Lieferausfällen wegen des Coronavirus in China betroffenen Betrieb für den eingetretenen Arbeitsausfall Kurzarbeitergeld beansprucht werden?</p>	<p>Aufgrund der fehlenden Vorprodukte kann ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen vorliegen. Sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen, kann Kurzarbeitergeld gewährt werden. Es ist insbesondere zu prüfen, ob der eingetretene Arbeitsausfall vermeidbar ist (kann kurzfristig ein alternativer Lieferant beauftragt werden?)</p>
<p>Mehrere Arbeitnehmerinnen /Arbeitnehmer eines Kleinbetriebes werden wegen Verdachts einer Coronavirusinfektion unter Quarantäne gestellt. Der Betrieb kann wegen der ausgefallenen Beschäftigten seine Produktionstätigkeit nicht mehr aufrechterhalten und muss die Produktion aus diesem Grund einstellen. Kann hierfür Kurzarbeitergeld gewährt werden?</p>	<p>Sofern kurzfristig kein Ersatz für die ausgefallenen Beschäftigten beschafft werden kann, kann bei Vorliegen der Voraussetzungen Kurzarbeitergeld gewährt werden.</p>
<p>Ein Betrieb entscheidet sich unter Hinweis auf die Diskussion über den Coronavirus, die Betriebstätigkeit als Vorsichtsmaßnahme einzustellen. Eine behördliche Anordnung</p>	<p>Es liegt kein unabwendbares Ereignis vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall liegen ebenfalls nicht vor. Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.</p>

hierfür liegt nicht vor. Kann hierfür Kurzarbeitergeld gewährt werden?	
Eine geplante Messe wird auf Grund des Coronavirus abgesagt. In einem Hotel werden daraufhin für die Messezeit gebuchte Hotelzimmer storniert: Kann das Hotel wegen der geringeren Auslastung Kurzarbeitergeld beanspruchen?	<p>Da der Betrieb nicht unmittelbar in Form einer behördlich angeordneten Maßnahme betroffen ist, liegt ein unabwendbares Ereignis nicht vor.</p> <p>Tritt in Folge der Messeabsage und den daraus folgenden Stornierungen ein Arbeitsausfall ein, kann dieser durch wirtschaftliche Ursachen (Auftragsmangel) ausgelöst worden sein. Es ist zu prüfen, ob der eingetretene Arbeitsausfall vermeidbar und kein branchenüblicher Arbeitsausfall anzunehmen ist (sind z.B. die Stornierungen in üblichem Umfang erfolgt). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass auch dann Personal vorgehalten werden muss, wenn keine Dienstleistung abgerufen wird (z.B. Personal für Rezeption, Restaurant).</p>