

Aktuelle Informationen zur Kurzarbeit



Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vom 28.10.2020 wurden einige Regelungen zur Kurzarbeit verlängert.

Die neuen Regelungen ab dem 01.01.2021 und weitere aktuelle Weisungen der Agentur für Arbeit haben wir nachfolgend für Sie kurz zusammengefasst.

Verlängerung der Bezugsdauer

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (im Folgenden: KUG) wird auf **bis zu 24 Monate** max. bis zum **31.12.2021** verlängert.

Voraussetzung: Beginn der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020

Verlängerung verbesserte Anspruchsberechtigung

Anspruch auf KUG besteht, wenn der Arbeitsausfall erheblich ist.

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn **mindestens 10 %** (aller) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen von einem **Entgeltausfall** von **mehr als 10 %** des monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Die Regelung wird ebenfalls bis zum 31.12.2021 verlängert.

Voraussetzung: Beginn der Kurzarbeit bis zum 31.03.2021

Nach dem 31.12.2021 bzw. bei Fehlen der Voraussetzung besteht ein Anspruch nur, wenn mind. 1/3 (aller) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % betroffen sind.

Verlängerung der erhöhten KUG-Sätze

Die stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes wurde ebenfalls **bis zum 31.12.2021** verlängert.

Es gelten folgende Leistungssätze (Kinderlose/kindergeldberechtigte Arbeitnehmer) in % der Nettoentgelt-differenz:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| - regulärer Leistungssatz | → 60%/67% |
| - bei mind. 50 % Entgeltausfall | → ab dem 4. Monat 70%/77% |
| | → ab dem 7. Monat 80 %/87 % |

Der Referenzmonat für die Berechnung ist der März 2020, d. h. der erhöhte Leistungssatz kann im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden. Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen, solange sie im Zeitraum März bis Dezember 2021 liegen.

Hinweis: Es genügt, wenn der Arbeitnehmer im vierten oder in folgenden Bezugsmonaten seit März 2020 mindestens 50 Prozent Entgeltausfall hat. (Beispiel: März bis Mai 2020 = 20 Prozent Entgeltausfall, im Juni (also vierter Bezugsmonat) mindestens 50 Prozent Entgeltausfall = Leistungssatz 70 bzw. 77 Prozent.

Einbringung von Urlaub und Überstunden zur Vermeidung der Kurzarbeit

Urlaub:

Seit dem 01.01.2021 muss auch Erholungsurlaub (nicht nur Resturlaub des Vorjahres) zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Nicht eingebracht werden muss bereits verplanter Urlaub.

Bei einer vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres muss der Arbeitgeber die Urlaubsplanung oder Urlaubsliste nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorlegen. Der Urlaub kann wie im Betrieb bisher üblich geplant werden.

Resturlaub 2020:

Resturlaub aus 2020 muss zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht werden, **bevor dieser verfällt**. Erfolgt dies nicht, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor. Bereits fest verplanter Urlaub ist hiervon nicht betroffen. Hierüber sollte eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer vorliegen (z. B. Vortragen des Urlaubs für Hausbau, Fortbildung etc.).

Urlaub 2021:

Besteht eine Urlaubsplanung für 2021 (z. B. Urlaubsliste, Urlaubsplan, Betriebsferien), muss dieser Urlaub nicht vorher zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden. Der Urlaub wird dann zur geplanten Zeit genommen. Wird von der Planung nur aufgrund der Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Gibt es keine Urlaubsplanung im Unternehmen, muss zum Ende des Urlaubjahres 2021 der Antritt von noch bestehenden Urlaubsansprüchen zur Vermeidung von Kurzarbeit festgelegt werden. Das gilt aber nur, wenn der Urlaub nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann. Wird dieser Urlaub nicht genommen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Überstunden:

Überstunden erhöhen das Ist-Entgelt und **vermindern** den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Abbau von Überstunden im gleichen Kalendermonat ist unschädlich. Überstunden dürfen nicht unmittelbar vor der Kurzarbeit eingebracht werden, sondern müssen zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden.

Geschützte Arbeitszeitguthaben (z. B. Altersteilzeit etc.) müssen **nicht** eingebracht werden.

Es müssen jedoch weiterhin **keine negativen Arbeitszeitsalden** aufgebaut werden (Regelung gilt ebenfalls befristet bis zum 31.12.2021)

Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

Derzeit werden auch die Sozialversicherungsbeiträge allein vom Arbeitgeber getragen, jedoch zu 100 % in pauschalierter Form durch die Agentur für Arbeit wieder erstattet.

Ab dem 01.01.2021 gilt Folgendes:

Während der Zeit vom 01.01.2021 bis 30.06.2021	Erstattung von 100 %
Während der Zeit vom 01.07.2021 bis 31.12.2021	Erstattung von 50 %

Voraussetzung: Beginn der Kurzarbeit bis zum 30.06.2021

Verlängerungsanzeige

Endet der Bezugszeitraum laut Bewilligungsbescheid der Agentur für Arbeit, ist bei Fortbestehen der Kurzarbeit eine Verlängerungsanzeige notwendig.

Diese muss folgende Angaben enthalten:

- **Dauer:** Grds. ist die Verlängerung bis 31.12.2021 möglich
- **Gründe** der Verlängerung (des Fortbestehens des unvermeidbaren Arbeitsausfalls)
- **Anzahl der Arbeitnehmer**
- Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. Verweis auf die **Einzelvereinbarung** mit den Arbeitnehmern über die **Zustimmung zur Kurzarbeit**

Die Zustimmungsvereinbarung der Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern sollte somit auch für die Verlängerung eingeholt und für Prüfungen vorgehalten werden.

In der Regel kann die Verlängerungsanzeige formlos auch per E-Mail an die zuständige Arbeitsagentur unter Angabe der KUG-Nummer erfolgen.

Eine neue Anzeige der Kurzarbeit mit vorgeschriebenem Formular ist notwendig, wenn für einen zusammenhängenden Zeitraum von 3 Monaten keine Kurzarbeit vorlag bzw. wenn die Ausschlussfrist von 3 Monaten nicht eingehalten wurde.

Die Ausschlussfrist besagt, dass der Eingang des Leistungsantrages innerhalb von 3 Monaten zu erfolgen hat, damit eine Erstattung für den jeweiligen Monat durch die Agentur für Arbeit erfolgen kann.

Sowohl die Anzeige als auch die Verlängerungsanzeige müssen bis zum letzten Tage des Monats erfolgen, für den Kurzarbeit vorlag und beantragt werden soll.

Nebenbeschäftigung während der Kurzarbeit

Ab dem 01.01.2021 werden Nebenverdienste während der Kurzarbeit **vollständig** auf das Kurzarbeitergeld **angerechnet**.

Dies gilt nicht für Nebenverdienste aus Tätigkeiten, welche bereits vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurden und Nebentätigkeiten, welche während der Kurzarbeit aber bis zum 31.12.2020 aufgenommen wurden. Hier gelten Sonderregelungen für den Nebenverdienst:

Aufnahme der Nebentätigkeit vor Beginn der Kurzarbeit:

Es erfolgt **keine Anrechnung** auf das Kurzarbeitergeld.

Aufnahme während der Kurzarbeit vom 01.05.- 31.12.2020:

Der Nebenverdienst bleibt weiterhin **anrechnungsfrei, soweit** die Summe aus dem Nebeneinkommen zzgl. eines ggf. verbliebenen Ist-Entgelts zzgl. eines ggf. gewährten Aufstockungsbetrages und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt (alle Beträge sind hierbei in Nettobeträge umzurechnen).

Für den Monat **04/2020** galt dies nur für Nebentätigkeiten in systemrelevanten Bereichen.

Ein **Minijob** bleibt **auch weiterhin bis zum 31.12.2021** vollständig **anrechnungsfrei**.

Personalveränderungen während der Kurzarbeit

Neueinstellungen während der Kurzarbeit müssen der Agentur für Arbeit angezeigt werden.
Ggf. prüft diese aufgrund dessen, ob die Voraussetzung eines „erheblichen Arbeitsausfalles“ noch besteht.

Gekündigte Arbeitnehmer erhalten ab Zugang der Kündigung bzw. Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag kein Kurzarbeitergeld mehr. Im Leistungsantrag sind unter Punkt 5 gekündigte Arbeitsverhältnisse aufzuführen, wenn die Mitarbeiter im entsprechenden Monat Kurzarbeitergeld bezogen haben.

Hinweis in eigener Sache:

Dieses Papier haben wir nach bestem Gewissen und Kenntnisstand erstellt und gibt nur einen Überblick über die wichtigsten Fragen. Da nicht alle Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtigt werden können, ersetzt dieses Papier keine individuelle Beratung!

Für weitere Fragen und für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen gerne unter den nachstehend genannten Kontaktadressen zur Verfügung.

G+M Steuerberatung

Dr. Gebhardt + Moritz
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Heinrichstraße 17/19
36037 Fulda

gm@gebhardt-moritz.de

Tel.: +49 661 9779-0

G+M Rechtsberatung

Dr. Gebhardt + Moritz,
Weil + Kollegen Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Heinrichstraße 17/19
36037 Fulda

ra@gebhardt-moritz.de

Tel.: +49 661 9779-700