

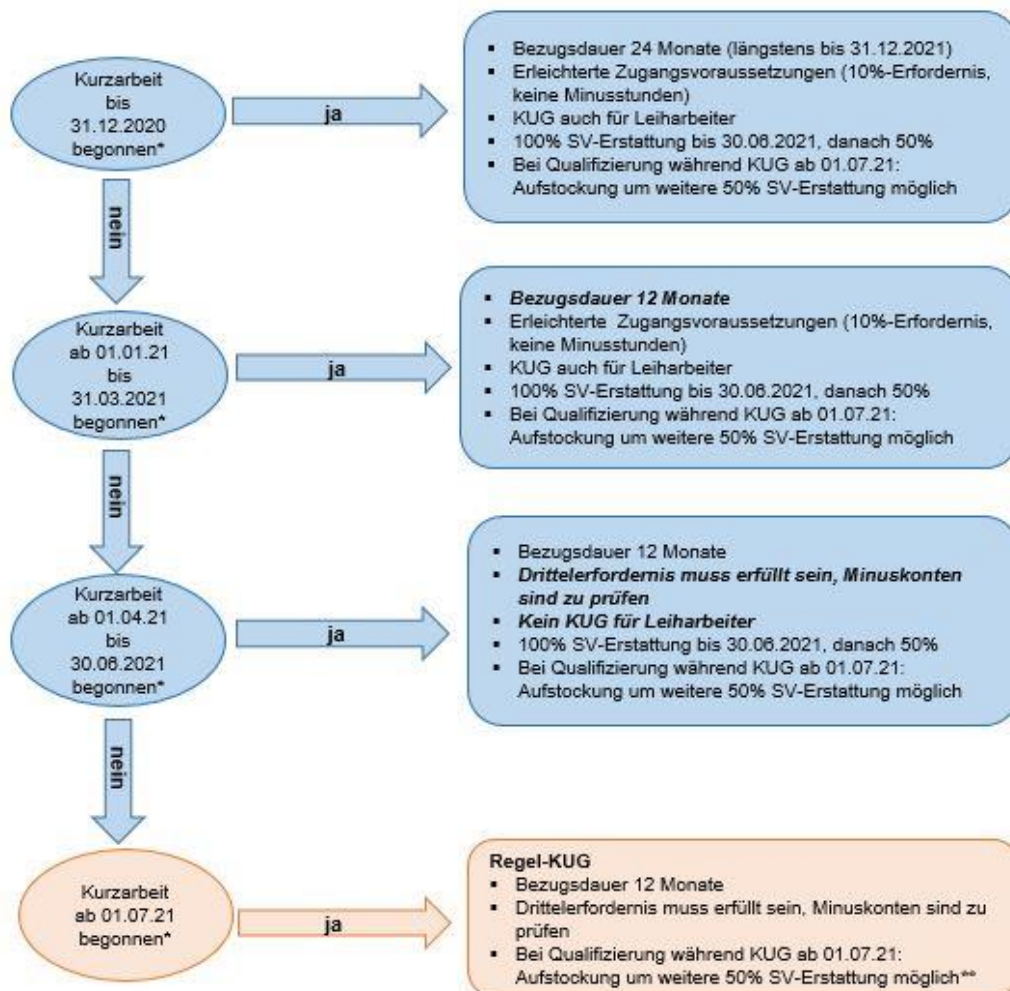
Presseinformation

Nr. 06/ 2021 – 04. Februar 2021

INFOBOX: Coronabedingtes Kurzarbeitergeld: Aktuelle Regelungen

Das Maßnahmenpaket zum Kurzarbeitergeld (KUG) hilft, in Zeiten der Corona-Pandemie verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Arbeitgeber – und damit die Voraussetzungen für einen stabilen Arbeitsmarkt – im Jahr 2021 zu schaffen. Die bisherigen vereinfachten Sonderregelungen bei Kurzarbeit werden dabei unterschiedlich weitergeführt.

Übersicht 1 – Welche Regelungen gelten 2021 beim Kurzarbeitergeld?



*Unterbrechungen des KUG-Bezugs von mindestens drei Monaten beenden die bisherige Kurzarbeit und begründen ggf. einen Neuantrag (Neuanzeige erforderlich)

**befristet bis 31.07.2023

Für die Fristen ist ein tatsächlicher KUG-Bezug erforderlich, Anzeige Kurzarbeit allein genügt nicht

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Kurzantrag 2021 weiterhin verwendbar

- Betriebe können den Kurzantrag zur Beantragung von KUG bis 31.12.2021 verwenden.
- Möchten Betriebe zusätzlich die Förderung für eine Weiterbildung während der Kurzarbeit beantragen, kann der Kurzantrag nicht genutzt werden.
- Alle notwendigen Vordrucke sind zu finden unter: <https://www.arbeitsagentur.de>.

Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr einbringen

- Seit 01.01.2021 wird der Urlaub aus dem laufenden Jahr wieder für die Vermeidung der Kurzarbeit eingesetzt. Konkret verplante Urlaubstage der Angestellten werden aber zuerst berücksichtigt.
Tipp: Betriebe in Kurzarbeit sollten vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten dokumentieren, z.B. durch eine Urlaubsplanung oder Urlaubsliste.
- Die Vermeidung der Kurzarbeit durch Einsatz von Urlaub wird auch bei der Abschlussprüfung geprüft.

Resturlaub aus dem Vorjahr einbringen

- **Fall 1** - Übertrag des Urlaubs aus Vorjahr ist **möglich**:
Noch übertragbare, nicht verplante Resturlaubsansprüche werden zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt.
- **Fall 2** - Übertrag des Urlaubs aus Vorjahr ist **nicht möglich** wegen arbeits- oder tarifvertraglicher Regelung oder Fehlens einer Regelung: Urlaubsansprüche werden zwingend zur Vermeidung der Kurzarbeit spätestens bis Ende des Urlaubsjahres eingesetzt. Das kann zur Rückforderung von Kurzarbeitergeld führen.

Kurzarbeit in der Arbeitnehmerüberlassung

- Bei Beginn der Kurzarbeit **bis März 2021** kann Kurzarbeitergeld weiterhin auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beantragt werden.

Zugangsvoraussetzungen – ab April 2021 wieder Drittelerfordernis ausschlaggebend

- **Bei Beginn der Kurzarbeit bis 31. 03 2021** gelten erleichterte Voraussetzungen, damit ein Betrieb Kurzarbeitergeld abrechnen kann:
 - zehn Prozent Entgeltausfall,
 - kein Aufbau von Minusstunden erforderlich,
 - auch für Leiharbeit möglich.
- **Bei Beginn der Kurzarbeit ab 01.04.2021** gelten folgende Voraussetzungen, damit ein Betrieb Kurzarbeitergeld abrechnen kann:
 - Mindestens ein Drittel der im Betrieb sozialversicherungspflichtig Beschäftigten muss einen Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent des monatlichen Bruttoentgelts haben.
 - Flexible Arbeitszeitkonten werden zur Vermeidung von Kurzarbeit komplett ausgeschöpft; Beschäftigte müssen gegebenenfalls Minusstunden aufbauen.



Für Baubetriebe: Saison-KUG und konjunkturelles KUG sind kompatibel

- Baubetriebe sollen anderen Betrieben, die nicht von Schlechtwetterzeiten betroffen sind, gleichgestellt sein. Daher können sie auch nach März 2021 noch KUG zu erleichterten Bedingungen beziehen, selbst wenn sie davor nicht in konjunktureller Kurzarbeit waren, sondern ausschließlich Saison-KUG oder Zuschuss-Wintergeld bezogen haben.
- **Wichtig:** Die Regelung gilt sowohl für wirtschaftliche als auch für witterungsbedingte Gründe der Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit.
- Ausführliche Information zum Saison-Kurzarbeitergeld:
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/saison-kurzarbeitergeld.

Höhere Leistungssätze gelten für alle Beschäftigten individuell

- Wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis März 2021 entstanden ist, können Beschäftigte weiterhin nach vier bzw. sieben Monaten in Kurzarbeit höheres KUG erhalten (70/77 Prozent ab dem 4. Monat, 80/87 Prozent ab dem 7. Monat).
- **Wichtig:** Die KUG-Bezugsdauer zählt dabei individuell je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, auch bei verschiedenen Arbeitsausfällen, gegebenenfalls sogar bei verschiedenen Arbeitgebern.

Fallbeispiel:

- KUG-Bezug vom 20.03. bis 31.07.2020 → ab Juni 2020 erhöhter Satz: 70/ 77 Prozent
- Erneuter KUG-Bezug vom 10.11.2020 bis 31.01. 2021 → für November und Dezember 2020 erhöhter Satz: 70/ 77 Prozent, ab Januar 2021 erhöhter Satz: 80/ 87 Prozent
- Kündigung und neuer Arbeitgeber – erneut KUG-Bezug ab März 2021:
→ gleich erhöhter Satz: 80/ 87 Prozent
- Beginn der Kurzarbeit beim neuen Arbeitgeber/ KUG-Bezug *erst April 2021*
→ 60/ 67 Prozent für die gesamte Dauer

Nur noch geringfügiger Nebenverdienst möglich

Die Hinzuverdienstmöglichkeit während Kurzarbeit wird auf geringfügige Beschäftigung beschränkt:

- Entgelt aus einer **geringfügigen** Beschäftigung, die während des Bezugs von KUG aufgenommen wurde, wird 2021 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.
- Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen **mehr als geringfügig** entlohnten Beschäftigung mindert das Kurzarbeitergeld in vollem Umfang.

Änderung bei der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

Die Änderung tritt stufenweise in Kraft:

- Bei Beginn der Kurzarbeit **bis Juni 2021** können noch *bis* 30.06.2021 100 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) erstattet werden, danach bis 31.12.2021 noch 50 Prozent des Arbeitgeberanteils der SV-Beiträge für die Ausfallzeit.
- Bei Beginn der Kurzarbeit **ab 01.07.2021** werden keine SV-Beiträge mehr erstattet. Eine Ausnahme kann bei Qualifizierung (Weiterbildung) während des KUG-Bezugs bestehen.

Weiterbildung während KUG-Bezug ist förderfähig

- Bei Mitarbeiterqualifizierung (Weiterbildung) während der Ausfallzeit können Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet werden.
- Lehrgangskosten können unter bestimmten Voraussetzungen erstattet werden:
 - Maßnahme und Weiterbildungsträger sind zugelassen, und die Maßnahme hat eine Dauer von mehr als 120 Stunden.
 - Das Fortbildungsziel ist förderfähig und der Träger ist zugelassen.
- Die Erstattung von Lehrgangskosten ist in vier Pauschalvarianten möglich, abhängig von der Betriebsgröße (s. Übersicht 2 – Erstattung von Lehrgangskosten und Betriebsgröße).
- Die Erstattungsmöglichkeiten sind befristet bis 31.07.2023.

Übersicht 2 – Erstattung von Lehrgangskosten und Betriebsgröße

Berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit ab 01.01.2021 (§ 106a SGB III)

Weiterbildung während Kurzarbeit				
§ 106a SGB III				
Rechtsgrundlage	Bezug von Kurzarbeitergeld vor dem 31.07.2023 <u>und</u> Teilnahme an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme			
Kurzarbeitergeld/ Weiterbildungsmaßnahme	Maßnahme dauert insgesamt mehr als 120 Stunden <u>und</u> Zulassung von Maßnahme und Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels liegt vor			
Mindestdauer/Zulassung von Träger und Maßnahme oder	Maßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor <u>und</u> wird von einem dafür geeigneten Träger durchgeführt			
Fortbildungsziel nach AFBG förderfähig	50 Prozent der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für den jeweiligen Kalendermonat			
Erstattung von SV-Beiträgen				
	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße			
Erstattung von Lehrgangskosten (nicht für Maßnahmen, die auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten) bis 31.07.2023	Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigte	Beschäftigte in KMU (10 - 249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250 - 2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)
	100 %	50 %	25 %	15 %
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	50 %	75 %	85 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung von Beschäftigten gibt es auch außerhalb der Kurzarbeit.

Informationen dazu erteilt der Arbeitgeberservice, Hotline: **0 800 4 5555 20**.



Hinweise für eine schnelle und fehlerfreie Abrechnung der Kurzarbeit

- **Wichtig bei Korrekturanträgen:** Die Ausschlussfrist für die Beantragung von KUG (drei Monate nach dem Abrechnungsmonat) gilt individuell für jede und jeden Beschäftigten. Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem Korrekturantrag erstmals vier Monate nach dem KUG-Monat erscheint, kann kein KUG mehr gezahlt werden.
- **Tipp:** Korrekturanträge zeitgleich mit den Anträgen für die Folgemonate einreichen.
- **Wichtig bei jeder Abrechnung:** Angaben zu der Gesamtbeschäftigtenzahl im Betrieb bzw. der Betriebsabteilung. Veränderungen zu der Anzeige/ zum Vormonat werden mit konkreten Angaben zu Neueinstellungen oder beendeten Arbeitsverhältnissen belegt.
- **Neueinstellungen** können vorab mit einer Checkliste betriebsintern geprüft werden. Diese Checkliste erhalten Betriebe und Unternehmen bei ihrer Agentur für Arbeit.

Information über Abschlussprüfung

- Die schnelle und richtige Auszahlung setzt eine entsprechende **Qualität der Antragsunterlagen und der Abrechnungen voraus**. Deshalb werden im Einzelfall ergänzende Angaben und Unterlagen abgefordert, Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen durchgeführt.
- **Wichtig:** Jeder Betrieb, der KUG bekommen hat, muss spätestens nach Abschluss der Kurzarbeit alle Voraussetzungen mit geeigneten Unterlagen nachweisen. Diese Unterlagen werden schriftlich angefordert oder ein Termin zur Prüfung im Betrieb angekündigt.
- Kürzlich wurden zur Information alle Betriebe im laufenden KUG-Bezug angeschrieben und auf die künftige Abschlussprüfung hingewiesen. Die konkreten Unterlagen werden **später** in einem individuellen Schreiben angefordert.

eServices – der einfache Weg zum Kurzarbeitergeld (KUG)

- Anzeige über Arbeitsausfall über das Online-Formular stellen: www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf
- über die Kurzarbeit-App erforderliche Unterlagen scannen und als PDF oder Bild-datei übertragen
- Chatbot U:DO (#WIRVSVIRUS) für das Ausfüllen von Anzeigen, Anträgen und Abrechnungslisten nutzen
- KUG unter www.arbeitsagentur.de/kannsteklicken digital anzeigen und beantragen
- unter <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer> digitalen Assistenten bei Fragen zur Berechnung und rund ums KUG nutzen

Kontakte

- Hotline Arbeitgeberservice: **0 800 4 5555 20**, werktags von 8 bis 18 Uhr
- Mehr unter: <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>.

