

Webinar

bayme
vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber

Kurzarbeitergeld korrekt abrechnen

19.03.2021

Agenda

Agenda

- Das Grundprinzip von Kurzarbeitergeld
- Regeln für das Kurzarbeitergeld 2021
- Rechtliche Anspruchsvoraussetzungen
- Höhe und Berechnung
- Kurzarbeit und Krankheit / Urlaub
- Anforderungen an den Leistungsantrag
- Häufige Unklarheiten bei der Beantragung
- Fragerunde

Das Grundprinzip von Kurzarbeitergeld

Dr. Markus Meyer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik, bayme vbm

Sinn und Zweck von Kurzarbeit(ergeld)

Kurzarbeitergeld hilft,

- die Liquidität der Betriebe bei laufenden Personalkosten trotz vorübergehender Produktionsausfälle zu sichern und
- Beschäftigung bei unvermeidbaren Arbeitsausfällen zu stabilisieren („Fachkräftesicherung“).

Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung für Beschäftigte

- bei denen ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- und trägt so zum Sozialschutz bei.

Das Kurzarbeitergeld 2021

Übersicht

Kurzarbeitergeld 2021

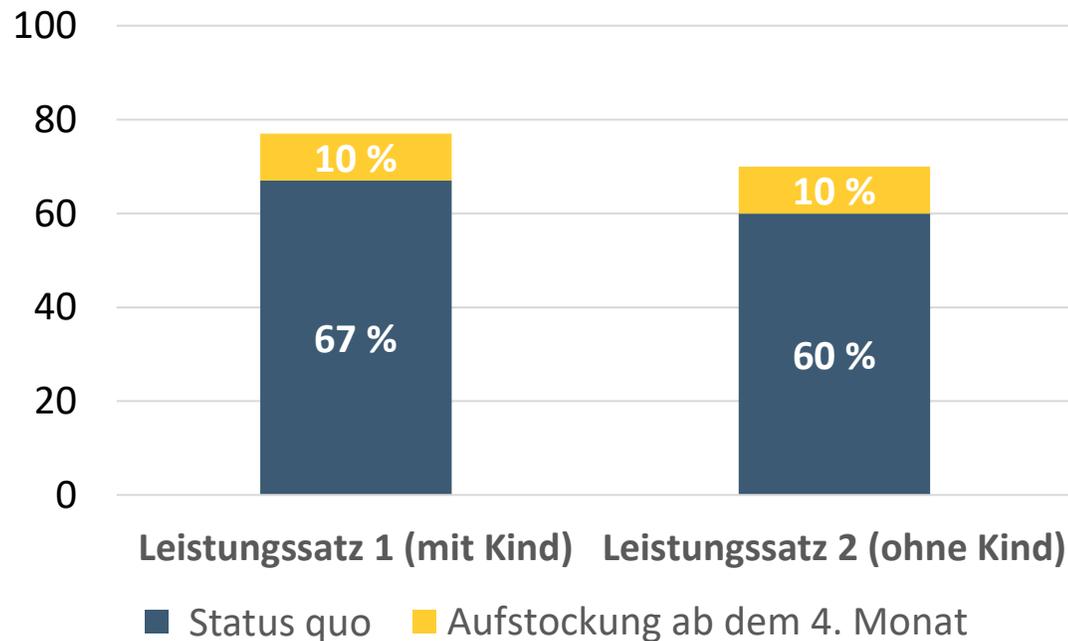
Sonderregeln und Fristen auf einen Blick:

- Bezugsdauer: bis zu 24 Monate, längstens aber bis 31.12.2021 (bei KuG-Beginn bis 31.12.2020)
- Quorum: 10 Prozent (bei KuG-Beginn bis 30.06.2021)
- Zeitarbeit: Anspruchsberechtigung bleibt bei Einführung bis 30.06.2021 bestehen
- Hinzuverdienst: Minijobs (allein) bleiben anrechnungsfrei
- Aufstockung: Anhebung des Leistungssatzes ab dem 4. Bezugsmonat um 10 % (auf 70/77 %) und ab dem 7. Bezugsmonat um 20 % (auf 80/87 %) bei KuG-Beginn bis 31.03.2021
- SV-Beiträge: bis Juni 2021 volle Erstattung
von Juli bis Dezember 2021 hälftige Erstattung (bei KuG-Beginn bis 30.06.2021)
bei externer/zertifizierter Qualifizierung im 2. Halbjahr weiterhin volle Erstattung

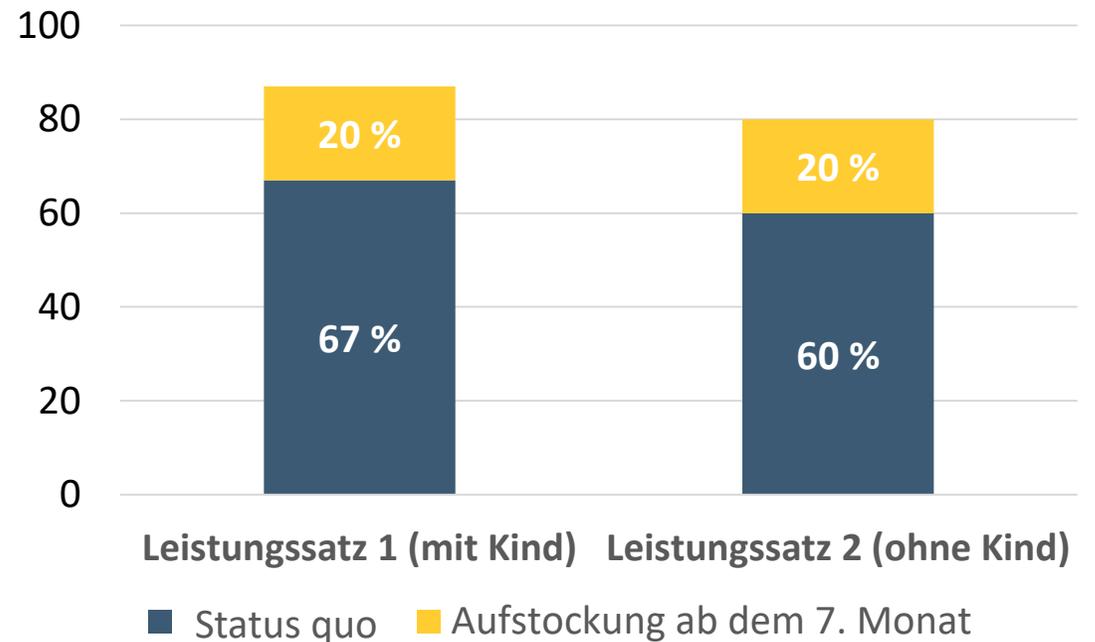
Befristete gesetzliche Regelung

Aufstockung des Kurzarbeitergelds (KuG)

Kurzarbeitergeld ab 4 Monaten Bezugsdauer
(in Prozent des regulären Nettolohns)

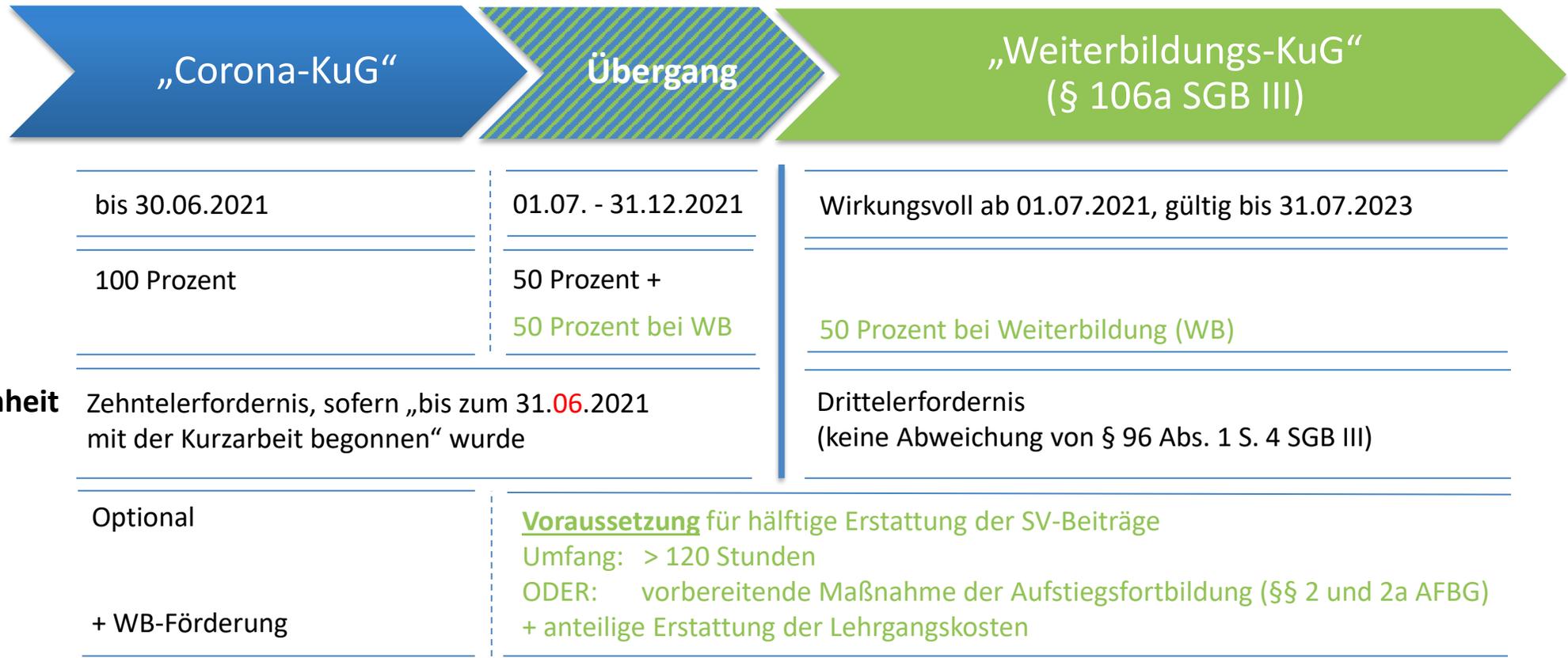


Kurzarbeitergeld ab 7 Monaten Bezugsdauer
(in Prozent des regulären Nettolohns)



Zeitschiene

Kurzarbeitsregeln im Zeitverlauf



Rechtliche Rahmenbedingungen

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht, bayme vbm

Rechtliche Rahmenbedingungen

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (I)

- Wirksame Einführung der Kurzarbeit (BV oder individuelle Vereinbarung)
- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
- Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen (mind. ein AN des Betriebs in Kurzarbeit)
- Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
- Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur

Rechtliche Rahmenbedingungen

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (II)

Erheblicher Arbeitsausfall:

- Wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- Vorübergehend
- Unvermeidbar (Urlaubs- und Zeitkonteneinbringung)
- Entgeltausfall: mehr als 10 % Entgeltausfall im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein 10% der im Betrieb bzw. der Betriebsabteilung Beschäftigten

Rechtliche Rahmenbedingungen

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (III)

Persönliche Voraussetzungen:

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen, ungekündigten Beschäftigung
- Vom KuG ausgeschlossen sind insbesondere:
 - Bezieher von Krankengeld, § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III
 - Geringfügig Beschäftigte, (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV), § 27 Abs. 2 SGB III
 - Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente, § 98 Abs. 1 SGB III
 - Arbeitnehmer, die das für die Regelaltersrente im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Monats, § 98 Abs. 1 SGB III

Rechtliche Rahmenbedingungen

Kurzarbeitergeld und Mehrarbeit

- Die Anordnung von Überstunden während der Kurzarbeit ist grundsätzlich unzulässig.
- Sie wäre in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar ist.
- Überstunden können daher nur ausnahmsweise angeordnet werden, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrags.
- Reduzieren das zu erstattende KuG, da sich Ist-Entgelt um Mehrarbeitsstunden erhöht.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Kurzarbeitergeld und Krankheit (I)

- Es ist zu unterscheiden, ob der jeweilige Arbeitnehmer
 - **vor** oder **nach** Beginn des KuG-Anspruchs arbeitsunfähig erkrankt und
 - ob er grundsätzlich einen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** hat oder nicht.
- Zeitpunkt der Krankheit: Wenn die Erkrankung im Anspruchszeitraum eintritt, gilt die Arbeitsunfähigkeit somit als während des KuG-Bezugs eingetreten.
- KuG wird jeweils für den **Kalendermonat** als Anspruchszeitraum beantragt und gewährt.

Kurzarbeitergeld und Krankheit (II)

- Erkrankung des AN **vor Beginn** des KuG-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung:
 - Der AN erhält für die Zeit, in der noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“), § 4 Abs. 3 EFZG
 - Der AN erhält für die Zeit, in der infolge von Kurzarbeit nicht (mehr) gearbeitet wird (sog. „Zeit des Arbeitsausfalls“), von der Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe des KuG, das der AG kostenlos errechnen und auszahlen muss, § 47b Abs. 4 SGB III.
- Erkrankung des AN **vor Beginn** des KuG-Anspruchs bei ausgelaufenem/von Anfang an nicht bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält „normales“ Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung errechnet, § 47 SGB V.

Kurzarbeitergeld und Krankheit (III)

- Erkrankung des AN **während** der Dauer des KuG-Anspruchs bei bestehendem Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält für die Zeit, in der noch gearbeitet wird, vom AG Entgeltfortzahlung (sog. „Kurzlohn“), § 4 Abs. 3 EFZG.
 - Der AN erhält für die Zeit, in der infolge von Kurzarbeit nicht mehr gearbeitet wird KuG
- Erkrankung des AN **während** der Dauer des KuG-Anspruchs und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung
 - Der AN erhält normales Krankengeld von der Krankenkasse, das sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor der Erkrankung und vor Eintritt des Arbeitsausfalls errechnet, § 47b Abs. 3 SGB V.

Kurzarbeitergeld und Kündigung

- Bei Kündigung und Aufhebungsvertrag kann sich die mit dem KuG verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht verwirklichen. Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann **kein** Kug gewährt werden.
- Zeitpunkt Herausnahme des AN aus dem KuG Bezug:
 - Bei Übergabe des Kündigungsschreibens mit dem darauffolgenden Tag,
 - bei Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief drei Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet) und
 - bei Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

Kurzarbeitergeld und Urlaub

Seit dem 1. Januar 2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit wieder eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III).

- Resturlaub 2020: Einbringung vor Verfall des Urlaubs zwingend notwendig
- Urlaub 2021:
 - Im betriebsüblichen Urlaubsplan soll (deklaratorische) Urlaubsliste erstellt werden
 - Wird von dieser Planung nur aufgrund von Kurzarbeit abgewichen, liegt kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.
 - Wenn kein Urlaubsplan gemacht wird: Ende 2021 Nachweis über Antritt des Urlaubs, der ansonsten zum Ende des Jahres verfallen würde

Kurzarbeitergeld korrekt abrechnen

Julia Mößmer und Helmut Will
Agentur für Arbeit München

Anzeige über Arbeitsausfall - § 99 SGB III

Was ist bei der Anzeige KuG zu beachten?

Die Anzeige muss:

1. schriftlich oder elektronisch erfolgen (Post, E-Mail oder eServices)
2. bei der für den Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen
3. glaubhaft begründet sein
4. spätestens in dem Monat vorliegen, für den erstmalig Kurzarbeitergeld gezahlt werden soll
5. durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat gestellt werden



Welche Unterlagen werden benötigt?

- Anzeige über den Arbeitsausfall
- Begründung zum Arbeitsausfall
- Eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder der Einverständniserklärung der von Kurzarbeit betroffenen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Kann eventuell auch nachgereicht werden, z.B. bei Quarantäne)



HINWEIS:

Wenn möglich, nutzen Sie in erster Linie die **eService**-Funktion.

Alternativ können Sie die Anzeige auch per **Post** oder **E-Mail** an die zuständige Agentur für Arbeit senden.

In den nachfolgenden Seiten werden die entsprechenden Kommunikationswege beschrieben.

Abrechnungsverfahren

Wie geht es nach Stellen der Anzeige KuG weiter?

1. Der Arbeitgeber **berechnet das Entgelt für die geleisteten Stunden** sowie den **Ausfall der nicht geleisteten Stunden** (die Lohnabrechnungssysteme sind meistens dafür ausgelegt)
2. Der Arbeitgeber füllt einen **Leistungsantrag** sowie die dazugehörigen **Abrechnungslisten** aus
3. Der Antrag sowie die Abrechnungslisten müssen innerhalb von **drei Monaten** nach Ende des Abrechnungszeitraum bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden.

Kug-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag

Korrektur-Abrechnungsliste

Laufende Nr. Bei Korrektur der Abrechnungszeiten bitte "K" in Spalte 1 eintragen	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsauftrags Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	SoE Lohnem.						
1	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
2	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
3	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
4	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
5	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
6	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
7	VSNR: [] Faktor: []	Kug: [] KfG: []	Ins.: []						
				Übertrag / Summe	Spalte 4	Übertrag / Summe	Spalte 5	Übertrag / Summe	Spalte 10

Kug 108 - 01.2018

Leistungsantrag

Agentur für Arbeit
Postanschrift: []
Bitte in einfacher Ausfertigung bei der Agentur für Arbeit einreichen, in dessen Bezirk die Lohnabrechnungssache liegt (vgl. Bescheid zur Anzeige)

Stamm-Nr. Kug (vgl. Bescheid zur Anzeige): []
Abteilungs-Nr. (vgl. Bescheid zur Anzeige): []
Betriebsnummer: []

Bitte die Formulare vollständig ausfüllen. Drucken Sie Formulare nie aus!

Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) - Leistungsantrag

Angaben zum Antragsteller

Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers: []
Telefon-Nr.: []
BIC: []
IBAN: []
Kreditinstitut: []

Anschrift der Lohnabrechnungsteile (nur angeben, wenn nicht am Betriebsort): []
Telefon-Nr.: []
E-Mail: []

Angaben zum Kug Korrektur-Leistungsantrag Zusammen mit neuem
(IhWV beantragen) die Auszahlung des Kug für die in der/den beigefügten Abrechnungsliste(n) (Vordruck Kug 108) aufgeführten ArbeitnehmerInnen

des Betriebes der Betriebsabteilung

Arbeitsort: männlich weiblich Gesamtzahl der dort Beschäftigten: []

Summe Soll-Entgelt (Spalte 4 Vordruck Kug 108): [] Summe Ist-Entgelt (Spalte 5 Vordruck Kug 108): []

Abrechnungsmonat: [] Kug in Höhe von: []

Erklärung

1. Ich/Wir bestätigen, dass die Angaben im Leistungsantrag und in der/den beigefügten Abrechnungsliste(n) nach bestem Wissen, sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der Hinweise zum Antragverfahren - Kug - Transfer-Kug und des Merkblattes über Kug gemacht wurden. ArbeitnehmerInnen, die keinen Anspruch auf Kug haben, sind nicht aufgeführt. Von der Agentur für Arbeit festgestellte Nachzahlungsbeträge werden unverzüglich an die entgeltberechtigten ArbeitnehmerInnen ausbezahlt.

2. Ich/Wir bestätigen, dass der für die einzelnen ArbeitnehmerInnen geltende Entgeltbestand allein auf den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen beruht (wirtschaftliche Gründe, unabweisbares Ereignis - siehe Merkblatt über Kug - 1).

Das in Spalte 5 der beigefügten Abrechnungsliste(n) ausgewiesene Ist-Entgelt wurde ggf. um Beträge erhöht, um die das Arbeitsentgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen geändert ist (siehe Hinweise zum Antragverfahren).

Die Sonderregelungen für Kug-Beschäftigten, die von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen betroffen sind, wurden dabei beachtet.

Kug 107 - 01.2018

Anlage 1

1 _____
2 VollmachtgeberIn¹
3
4 IDNr.^{2,3} _____
5
6 Geburtsdatum _____

7
8 **Vollmacht⁴**
9 **zur Vertretung in Steuersachen**

10 _____
11 Bevollmächtigter⁵ (Name/Kanzlei)

12 - In diesem Verfahren vertreten durch die nach bürgerlichem Recht und dem StBerG dazu befugten Personen -
13 wird hiermit bevollmächtigt, den/die VollmachtgeberIn in allen steuerlichen und sonstigen Angelegen-
14 heben im Sinne des § 1 StBerG zu vertreten⁶.

15 Der/Die Bevollmächtigte ist berechtigt, Untervollmachten zu erteilen und zu widerrufen.

16 Diese Vollmacht gilt nicht für:

<input type="checkbox"/> Einkommensteuer	<input type="checkbox"/> das Lohnsteuerermäßigungsverfahren
<input type="checkbox"/> Umsatzsteuer	<input type="checkbox"/> Investitionszulage
<input type="checkbox"/> Gewerbesteuer	<input type="checkbox"/> das Festsetzungsverfahren
<input type="checkbox"/> Feststellungsverfahren nach § 180 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Abs. 2 AO	<input type="checkbox"/> das Erhebungsverfahren (einschließlich des Vollstreckungsverfahrens)
<input type="checkbox"/> Körperschaftsteuer	<input type="checkbox"/> die Vertretung im außergerichtlichen Rechts- behelfsverfahren
<input type="checkbox"/> Lohnsteuer	<input type="checkbox"/> die Vertretung im Verfahren der Finanzge- richtsbarkeit
<input type="checkbox"/> Grundsteuer	<input type="checkbox"/> die Vertretung im Straf- und Bußgeldverfah- ren (Steuer)
<input type="checkbox"/> Grunderwerbsteuer	
<input type="checkbox"/> Erbschaft-/Schenkungssteuer	
<input type="checkbox"/> das Umsatzsteuervoranmeldungs- verfahren	

17 **Bekanntgabevollmacht⁷:**

18 Die Vollmacht erstreckt sich auch auf die Entgegennahme von Steuerbescheiden und sonstigen
Verwaltungsakten⁸.

19 Die Vollmacht erstreckt sich auch auf die Entgegennahme von Mahnungen und Voll-
streckungsankündigungen.

20

21 Die Vollmacht gilt grundsätzlich zeitlich unbefristet,
22 aber

23 nicht für Veranlagungszeiträume bzw. Veranlagungsstichtage vor _____,

24 nur für den/die Veranlagungszeitraum/-zeiträume bzw. Veranlagungsstichtage _____⁹.

25 Die Vollmacht gilt, solange ihr Widerruf den Verfahrensbeteiligten nicht angezeigt worden ist¹⁰.

26 Bisher erteilte Vollmachten erföschen¹¹.

27 oder

28 Nur dem/der o.a. Bevollmächtigten bisher erteilte Vollmachten erföschen.

29 **Vollmacht zum Abruf von bei der Finanzverwaltung gespeicherten steuerlichen Daten¹²:**

30 Die Vollmacht erstreckt sich im Ausmaß der Bevollmächtigung nach Zeilen 7 bis 15 und 21 bis 28
31 auch auf den elektronischen Datenabruf hinsichtlich der bei der Finanzverwaltung zum/zur oder für
32 den/die VollmachtgeberIn gespeicherten steuerlichen Daten, soweit die Finanzverwaltung den Weg
33 hierfür eröffnet hat.

34 Diese Abrufbefugnis wird nicht erteilt.

Vollmacht § 3 StBerG Juli 2016

- Steuerberater haben von ihren Mandanten grundsätzlich eine Vollmacht nach dem durch das Bundesfinanzministerium vorgegebenen Muster.
- Auch formlose Vollmachten werden akzeptiert.
- Vollmacht ist mit Tätigwerden für den Betrieb der BA vorzulegen.
- Vertretungsvollmacht im Widerspruchsverfahren nicht zulässig

Berechnung und Höhe des Kurzarbeitergeld

– Teil I

Für jeden von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Sollentgelt (Brutto)

Das Entgelt, das der Arbeitnehmer erarbeitet hätte, wenn er in dem Kalendermonat in Vollarbeit gewesen wäre.

Kurzarbeitergeld (Nettoentgeltdifferenz)

60 % ohne Kind
67 % mit Kind

Istentgelt (Brutto)

Das Entgelt, das der Arbeitnehmer im Kalendermonat tatsächlich erarbeitet hat.

Der Unterschiedsbetrag (**Nettoentgeltdifferenz**) ergibt sich aus:

- pauschalierten Nettoentgelt vom Soll-Entgelt und dem
- pauschalierten Nettoentgelt vom Ist-Entgelt.

Die **SV-Beiträge** (AN+AG-Anteil) dieser Beschäftigten werden **für die ausgefallenen Arbeitsstunden** erstattet, wenn der Betrieb bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt hat: während der Zeit vom 01.01.- 30.06.2021 i.H.v. 100 %, während der Zeit vom 01.07. – 31.12.2021 i.H.v. 50 %.

NEU

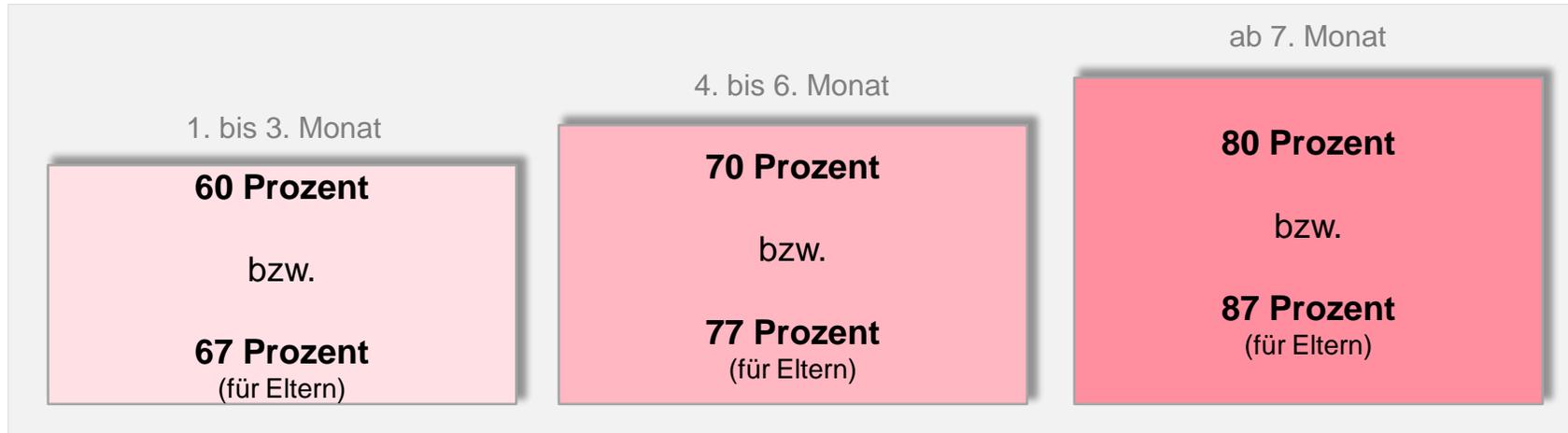


Berechnung und Höhe des Kurzarbeitergeld

– Teil II

Für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf **Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden** ist, wird das Kurzarbeitergeld (befristet bis 31.12.2021) ab dem 4. Monat stufenweise erhöht, soweit der Entgeltausfall im Abrechnungsmonat mindestens **50 Prozent** beträgt

Stichtag für die individuelle Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes ist der Monat März 2020.



Wie wird die individuelle Bezugsdauer und die damit verbundene Erhöhung festgelegt?

- Arbeitnehmerorientierte Betrachtung: Für jeden Beschäftigten wird geprüft, in welchem individuellen Bezugsmonat sich dieser/ diese seit März 2020 befindet
- Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen
- Zu den Bezugsmonaten werden auch Monate hinzugerechnet, in denen der Entgeltausfall weniger als 50 Prozent der Nettoentgeltdifferenz betragen hat

Gesetzliche Änderungen 2021 ab 01.04.2021

Für Betriebe die nach dem 31.03.2021 KUG einführen gelten folgende Regelungen:

- Mindestens ein Drittel der Beschäftigten muss einen Entgeltausfall von mindestens 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts haben
- Zur Vermeidung von Kurzarbeit im Sinne des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III müssen **wieder** negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind gemäß § 11 Abs. 4 S. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wieder vom KUG-Bezug ausgeschlossen



Achtung: SV-Beiträge werden nur noch für Betriebe erstattet, die spätestens bis 30.06.2021 eine Anzeige für Kurzarbeitergeld gestellt haben

Entgeltbestandteile I

Hinweis: nicht sv-pflichtige Entgeltbestandteile werden beim Soll-und Ist-Entgelt nicht berücksichtigt

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung beim Sollentgelt	Berücksichtigung beim Istentgelt	Beispiel
Gehalt	Ja	Ja	Beitragsbemessungsgrenze West: 7.100 EUR Beitragsbemessungsgrenze Ost: 6.700 EUR
Stundenlohn	Ja	Ja	Stundenlohn + beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. Vermögenswirksame Leistungen)
Akkordlohn	Ja	Ja	Referenzzeitraum drei Monate (§106 Abs. 4)
Arbeitgeberanteil zur tariflichen Zusatzrente	Nein	Nein	
Arbeitnehmeranteil zur tariflichen Zusatzrente	Ja, wenn sozialversicherungspflichtig	Ja, wenn sozialversicherungspflichtig	
Bonus/Malus bei Leistungslohn	Ja	Ja	
Einmalzahlungen (zum Beispiel: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13.Monatseinkommen)	Nein	Nein	

Entgeltbestandteile II

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung beim Sollentgelt	Berücksichtigung beim Istentgelt	Beispiel
Entgelt und Zuschläge für Mehrarbeit	Nein	Ja	Mehrarbeit bei KuG-Bezug fraglich
Entgeltfortzahlung	Ja	Ja	Sechswöchige Entgeltfortzahlung bei Krankheit
Erschwerniszulage	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> - Ungünstige Zeiten - Schmutz & Lärm - Hitze & Kälte - Gase & Säuren
Feiertage	Ja	Ja	Feiertagslohn ist vom Arbeitgeber zu zahlen, sofern an Feiertagen nicht gearbeitet wird (§2 EntgFG)
Beitragspflichtige Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	Ja	Ja	
Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	Nein	Nein	Beitragsfrei: Wird nicht berücksichtigt
Kraftfahrzeug-Nutzung	Ja	Ja	

Entgeltbestandteile III

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung beim Sollentgelt	Berücksichtigung beim Istentgelt	Beispiel
Personenkraftwagen-Wert geldwerter Vorteil	Ja	Ja	Private Fahrten werden monatlich pauschal mit einem Prozent des Bruttopreises versteuert
Personenkraftwagen –Kilometer geldwerter Vorteil	Ja	Ja	Besteuerung von 0,03 EUR des Brutto-Preises je Kilometer der Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort
Krankengeld/GTL (Gesamttariflohn)	GTL pro Ausfallstunde	GTL pro Ausfallstunde	Soll- und Ist-Entgelt ist auf Monatsbasis hochzurechnen
Leistungszulagen	Ja	Ja	Keine einmalige Prämie
Anwesenheitsprämie	Ja	Ja	
Mehrarbeit	Nein	Ja	Mehrarbeit bei KuG-Bezug fraglich
Mehraufwand-Wintergeld	Nein	Nein	Beitrags- und steuerfrei
Nebeneinkommen	Nein	Ja, wenn im Kurzarbeitergeld-Zeitraum aufgenommen wurde	Sonderregelungen beachten (z.B. keine Anrechnung bei geringf. Beschäftigung)

Entgeltbestandteile VI

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung beim Sollentgelt	Berücksichtigung beim Istentgelt	Beispiel
Provision einmalig	Nein	Nein	Erreichen eines Zieles
Provision laufend	Ja	Ja	Vertrieb/Verkaufsaktivitäten
Sachbezug (zum Beispiel: Verpflegung und Unterkunft)	Ja	Ja	
Sonn-, und Feiertagszulagen	Nein	Nein	Steuerfrei, deshalb keine Berücksichtigung
Überstunden	Nein	Ja, außer Guthabenstunden für Ausgleichskonto	Sonderregelung Baubetriebe
Unbezahlter Urlaub/Fehltage	GTL pro Ausfallstunde	GTL pro Ausfallstunde	Fiktive Hochrechnung des Ist-Entgelts
Kindertagesstätte-Zuschuss, wenn Sozialversicherungspflichtig und Steuerpflichtig	Ja	Nein	
Zulage Altersversorgung	Ja	Ja	
Zuschuss Pensionskasse	Ja	Nein	
Urlaubsabgeltung	Nein	Ja	
Urlaubsentgelt	Ja	Ja	Gehalt, das in der Zeit des Urlaubs gezahlt wird

Nebenverdienst bei Kurzarbeit



Wird die Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird sie nicht aufs Kurzarbeitergeld angerechnet. Dabei gilt keine vorherige Minstdauer

Verfahren:

Nebenverdienst wird von Zweitarbeitgeber ausgezahlt.

Beginn vor KUG

Beginnt die Aufnahme einer Nebentätigkeit aber während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, so erfolgt eine Anrechnung und damit einhergehend, die Kürzung des Kurzarbeitergeldes.

Seit 27.03.2020:

Minijobs bis € 450,00 werden **nicht** angerechnet.

Verfahren:

Nebenverdienst wird von Zweitarbeitgeber ausgezahlt. Wenn Anrechnung, kürzt Erstarbeitgeber den Auszahlungsbetrag.

Beginn während KUG

In der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020 wird, abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Hinweis:

Dies gilt für alle Berufe (bisher nur für systemrelevante Berufe und Branchen)

Verfahren:

Nebenverdienst zahlt Zweitarbeitgeber aus.

Sonderregelungen vom 01.04.-31.12.2020

Achtung: gilt nicht mehr ab 01.01.2021

Nebenverdienst ist vom Arbeitnehmer dem Hauptarbeitgeber gegenüber anzuzeigen und von diesem zu genehmigen.

Es gelten die Regelungen der FW unter Punkt 2.7.2 - Vermeidbarkeit durch Urlaubsgewährung

- Es besteht keine Verpflichtung der Agentur für Arbeit im Rahmen der vorläufigen Bewilligung zu Beginn eines neuen Urlaubsjahres eine Urlaubsplanung bzw. Urlaubs-liste 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 2020 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 2021 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 2021 zur Vermeidung des Arbeitsausfalls aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt noch vorhandenen Urlaubs, der nicht in das Urlaubsjahr 2022 übertragen werden kann, festzulegen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, liegt insoweit kein unvermeidbarer Arbeitsausfall vor.

Umgang mit Feiertagen

Nach § 2 Abs. 2 EntGF gilt die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt, als ausgefallen.

NEU

Es erfolgt daher keine Auszahlung von Kurzarbeitergeld. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber jedoch nur das Entgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes, nicht in Höhe des regulären Verdienstes, den er als Feiertagsentgelt ohne die Anordnung von Kurzarbeit erhalten hätte.

Berücksichtigung bei der Abrechnung

Das Feiertagsentgelt wird bei der Ermittlung des IST Entgelts in Höhe des tatsächlichen Entgeltausfalls berücksichtigt.

Demnach wird der der konkrete, individuelle Entgeltausfall (d.h. die Differenz zwischen dem SOLL-Entgelt und dem IST-Entgelt der Ermittlung des Entgeltausfalles zugrunde gelegt.

Umgang mit Neueinstellungen

Für die Neueinstellung eines MA während des Bezugs von Kurzarbeitergeld muss ein **zwingender Grund** vorliegen. Ein zwingender Grund liegt immer dann vor, wenn ohne diesen MA der Betrieb nicht aufrecht erhalten bleiben kann.

Empfehlung: VOR einer Neueinstellung Kontaktaufnahme mit der zuständigen Agentur für Arbeit, ob ein zwingender Grund vorliegt.

Folgen einer Neueinstellung ohne zwingenden Grund

bei einer Neueinstellung eines Arbeitnehmers, für welchen es keinen zwingenden Grund gibt wird der KUG Bescheid nicht für den gesamten Betrieb oder Betriebsteil aufgehoben.

Bei KUG Bezug hat der Arbeitgeber eine Schadensminderungspflicht gegenüber der Versichertengemeinschaft – dies zeigt sich in verschiedenen Punkten der Vermeidbarkeit oder Verringerung der Kurzarbeit. So würde in diesem Fall kein Kurzarbeitergeld für den neu – ohne zwingenden Grund – eingestellten Mitarbeiter gezahlt werden. Weiterhin müsste aber auch geprüft werden, welche Tätigkeiten der neue Mitarbeiter ausübt und in der Folge dann das Kurzarbeitergeld für einen vergleichbaren Mitarbeiter reduziert werden.

Es ist leider gegenüber der Versichertengemeinschaft nicht zu rechtfertigen, auf der einen Seite Kurzarbeitergeld zu beziehen und auf der anderen Seite eine nicht zwingend notwendige Neueinstellung vorzunehmen, welche Tätigkeiten ausübt, für die andere Mitarbeiter vorhanden sind, aber Kurzarbeitergeld beziehen.

Umgang mit Kündigungen

Bei einer Kündigung und Aufhebungsvertrag kann sich die mit dem Kurzarbeit verfolgte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht verwirklichen.

Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Person zugegangen ist entfällt der Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld bei

- **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**

Die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG) muss **während** des Bezugs von Kurzarbeitergeld eingetreten sein.

Maßgebend ist der **betriebliche Beginn** der Kurzarbeit, nicht der individuelle.

Personen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die **vor** dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkranken, haben Anspruch auf **Krankengeld i. H. des Kurzarbeitergeldes gegen die zuständige Krankenkasse** (§ 47b Abs. 4 SGB V).

Grenzpendler - Quarantäne

Ein Monteur ist in Deutschland beschäftigt. Berufsbedingt ist er immer wieder im In- und Ausland auf Einsätzen. Zwischen den Einsätzen ist er oft zu Hause (nicht in Deutschland), sondern in seinem Heimatland. Nach der Rückkehr von seinen Einsätzen / Projekten muss er in seinem Heimatland aufgrund der vor Ort vorherrschenden (polnischen etc.) Verordnungen zu Covid-19 in Quarantäne. Der Monteur ist in der deutschen SV.

In diesen Fällen liegt kein Fall des deutschen Infektionsschutzgesetz vor. Der AN kann jedoch im Rahmen des Kurzarbeitergeldes abgerechnet werden, wenn der AN in der Zeit der Quarantäne in Kurzarbeit geplant wurde.

Die Quarantäneanordnung auf Seiten seines Heimatlandes steht einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld von deutscher Seite nicht entgegen, weil das deutsche Infektionsschutzgesetz hier nicht vorrangig einschlägig ist (es kommt überhaupt nicht zur Anwendung).

Grundvoraussetzungen § 106a Abs. 1 SGB III – Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

- **Bezug von Kurzarbeitergeld** vor dem 31.07.2023
- Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit:
 - Grundvoraussetzung für die Anwendung des § 106a SGB III ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme **während** der Kurzarbeit aufgenommen worden ist.

Beginn der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit:

Zur Erfüllung dieser Voraussetzung darf der Beginn der Weiterbildungsmaßnahme nicht vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit der/des einzelnen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers liegen. Wird die Weiterbildungsmaßnahme durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer vor dem individuellen Beginn der Kurzarbeit begonnen, entsteht kein Anspruch nach § 106a SGB III. In diesen Fällen kann eine Förderung nach § 82 SGB III in Betracht kommen.

§ 106a Abs. 1 SGB III – Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

- Erstattung befristet bis zum **31.07.2023**
- Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form zu **50 Prozent**
 - Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB III abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.
- Die Erstattung erfolgt für die Zeit,
 - in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jeweils vom **vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen** ist und
 - für die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer **Kurzarbeitergeld** gezahlt wird.

§ 106a Abs. 1 SGB III – Erstattung Sozialversicherungsbeiträge

- **01.01.2021 bis 30.06.2021:** Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von **100 %** aufgrund der "Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung"
- Wirkung der Regelung für die pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach **§ 106a Abs.1 SGB III** daher erst ab dem **01.07.2021**

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

Weiterbildung während Kurzarbeit				
Rechtsgrundlage	§ 106a SGB III			
Kurzarbeitergeld/ Weiterbildungsmaßnahme	Bezug von Kurzarbeitergeld vor dem 31.07.2023 <u>und</u> Teilnahme an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme			
Mindestdauer/Zulassung von Träger und Maßnahme oder	Maßnahme dauert insgesamt mehr als 120 Stunden <u>und</u> Zulassung von Maßnahme und Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels liegt vor			
Fortbildungsziel nach AFBG förderfähig	Maßnahme bereitet auf ein nach § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel vor <u>und</u> wird von einem dafür geeigneten Träger durchgeführt			
Erstattung von SV-Beiträgen	50 Prozent der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für den jeweiligen Kalendermonat			
	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 %

Offene Fragen und Services

Services

[ServiceCenter Corona-Pandemie → Kurzarbeit](#)

- Informationen zu allen aktuellen Themen
- Videohilfen, u.a. Anzeige, Berechnung und Auszahlung KuG

[Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit \(hier: Kurzarbeit\)](#)

Kontakt zum lokalen Arbeitgeber-Service: 0800 4 5555 20

Digitaler Feedbackbogen

Bewerten Sie uns jetzt!



Scannen Sie dazu
bitte den QR-Code

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Markus Meyer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

T 089-551 78-215

markus.meyer@vbw-bayern.de

Max-Joseph-Straße 5

80333 München

bayme
vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber