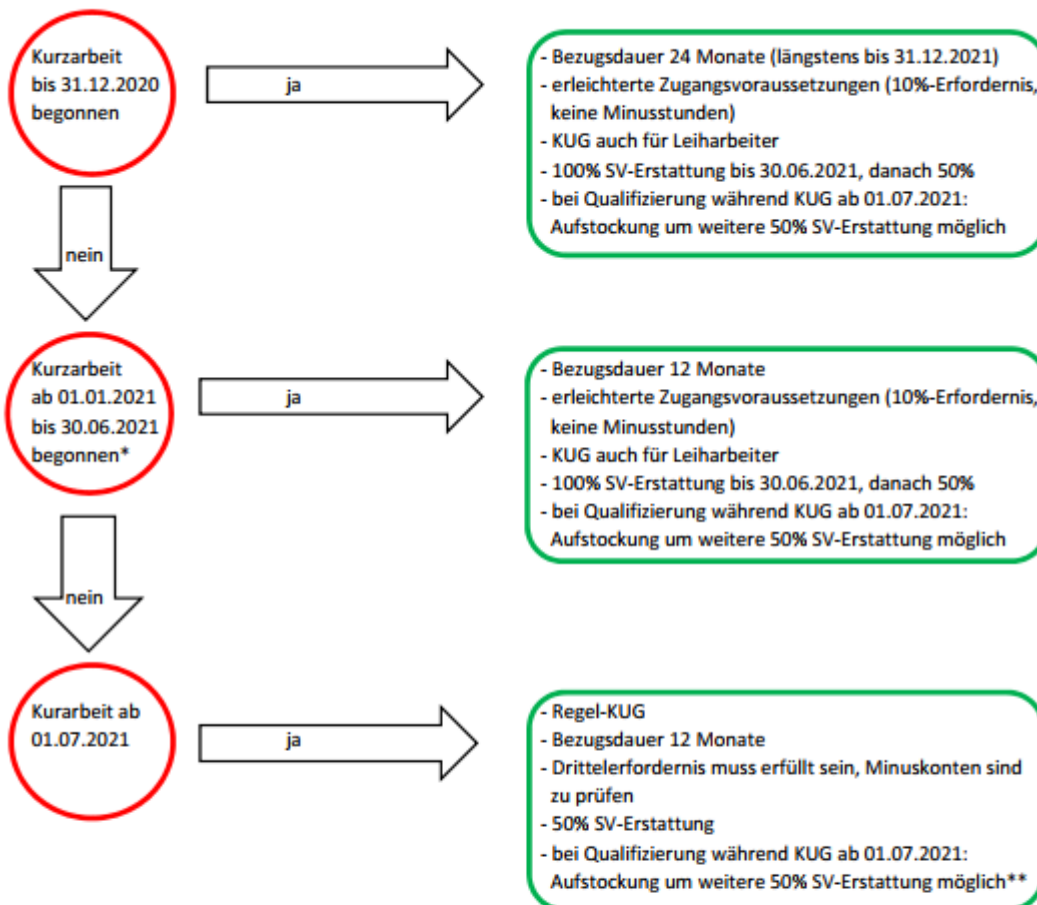


Coronabedingtes Kurzarbeitergeld (KUG) ab 2021

Für den Inhalt und die Aktualität übernehmen wir keine Haftung.

Der Steuerberater kann und darf **NICHT** prüfen, ob die Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen. Dies **MUSS** DURCH DEN ARBEITGEBER erfolgen.

Übersicht – Welche Regelungen gelten 2021 beim Kurzarbeitergeld?



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

**befristet bis zum 31.07.2023

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (angepasst an neue Entscheidung)

1. Gründe für Kurzarbeit

Die Kurzarbeit soll *Unternehmen* bei einer vorübergehenden schlechten Auftragslage durch eine Reduktion der Personalkosten entlasten.

Die Arbeitnehmer müssen dabei Einkommensverluste in Kauf nehmen, da das Kurzarbeitergeld nicht das volle Einkommen ersetzt. Der Arbeitsplatz und eine gewisse Grundversorgung bleiben jedoch erhalten. Tarifliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 100 % des Netto-Verdienstauffalls sind möglich.

2. Sozialrechtliche Voraussetzungen für Kurzarbeit

Ab dem Jahr 2021 gibt es folgende Änderungen der Zugangsvoraussetzungen zur Kurzarbeit:

Nach den §§ 95 ff. SGB III besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt.

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und
- vorübergehend ist und
- nicht vermeidbar ist

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er überwiegend saisonal bedingt, betriebs- oder branchenüblich ist, ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht, durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, oder z. B. durch die Nutzung vorhandener Arbeitszeitflexibilisierungsregelungen vermieden werden kann.

- Bei **Beginn der Kurzarbeit bis 30.06.2021:**

- 10% der Arbeitnehmer (inklusive Minijobber) haben einen Entgeltausfall von mindestens 10%
- Es ist kein Aufbau von Minusstunden erforderlich
- Kurzarbeit ist auch für Leiharbeit möglich

- Bei **Beginn der Kurzarbeit ab 01.07.2021:**

- Mindestens 1/3-tel der im Betrieb sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten muss einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgelts haben
- Flexible Arbeitszeitkonten werden zur Vermeidung von Kurzarbeit komplett ausgeschöpft; Beschäftigte müssen Minusstunden aufbauen.

- wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (betriebliche Voraussetzung) und
- der von dem Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, insbesondere sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, also weder gekündigt noch aufgehoben worden ist und
- der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat schriftlich angezeigt worden ist.

Der Anzeige durch den Arbeitgeber soll eine Stellungnahme des Betriebsrates beigefügt sein, sofern es in dem Betrieb einen solchen gibt.

3. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen für Kurzarbeit

Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der **Arbeitgeber** das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzuzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat.

Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber deshalb nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Individualvereinbarung (Arbeitsvertrag, Erklärung) vereinbart worden ist. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Anordnung von Kurzarbeit darüber hinaus nur wirksam, wenn der Betriebsrat der Kurzarbeit zugestimmt hat.

Dazu reicht im Fall der Kurzarbeit nicht eine formlose Regelungsabrede. Kurzarbeit kann wirksam nur in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

4. Höhe des Kurzarbeitergeldes

Neben dem durch den Arbeitsausfall ganz oder teilweise reduzierten Arbeitsentgelt, dem sogenannten „Kurzlohn“, erhält der betroffene Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld als Entgeltersatzleistung. Das Kurzarbeitergeld beträgt **60%** (allgemeiner Leistungssatz) der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist, also kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum).

Einen erhöhten Leistungssatz von **67%** erhalten Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Familienstand, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen ist.

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem *Sollentgelt* (gedeckt durch die Beitragsbemessungsgrenze) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem *Istentgelt*.

Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall bei Zugrundelegung seiner regelmäßigen Arbeitszeit, also ohne die Berücksichtigung von Mehrarbeit, erzielt hätte.

Einmalzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bleiben bei der Ermittlung sowohl des Soll- als auch des Istentgeltes unberücksichtigt.

Beim vom *Arbeitgeber* vorausgezählten Kurzarbeitergeld handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung, welche auf Antrag von der Arbeitsagentur für Arbeit an den Arbeitgeber wiedererstattet wird. Der Erstattungsantrag erfolgt im Rahmen der Lohnabrechnung (vergleichbar mit dem Verfahren bei Krankheit des Arbeitnehmers).

5. 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 bzw. 77 % ab dem 4. Monat, 80 bzw. 87% ab dem 7. Monat).

Wichtig: Die KUG-Bezugsdauer zählt dabei individuell je Arbeitnehmer, auch bei verschiedenen Arbeitsausfällen, ggf. sogar bei verschiedenen Arbeitgebern.

Um den höheren Satz zu erhalten, muss ein Entgelt-Ausfall von **mindestens 50%** vorliegen.

6. Steuerliche Behandlung Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist „steuerfrei“. Der Arbeitnehmer muss allerdings wissen, dass das Kurzarbeitergeld sowie die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes unter Progressionsvorbehalt stehen. Das bedeutet, dass das KUG in die Berechnung des Steuersatzes des Arbeitnehmers einbezogen wird. Der Begriff „steuerfrei“ ist nicht ganz korrekt, da der mit KUG ermittelte, neue Steuersatz die Steuer auf die normalen Einkünfte etwas erhöht. Arbeitnehmer mit KUG sind verpflichtet, bis spätestens 31.08. des Folgejahres eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Hier kommt es häufig zu einer Nachzahlung oder einer geringeren Erstattung durch das KUG.

7. Änderung bei der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

Bei Beginn der Kurzarbeit **bis Juni 2021** können noch bis 30.06.2021 100% der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber erstattet werden, danach werden bis 31.12.2021 nur noch 50% des Arbeitgeberanteils der SV-Beiträge für die Ausfallzeit erstattet.

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.

8. Kurzarbeit auch für Auszubildende und Minijobber?

- **Auszubildende**

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Betrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel und Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

Durch das *Umstellen des Lehrplanes* oder das *Vorziehen anderer Lehrinhalte* könnte hier die Ausbildung anders gestaltet werden. Möglichkeiten könnten die *Versetzung in eine andere Abteilung* ohne Kurzarbeit, *Versetzung in die Lehrwerkstatt* oder die *Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen*, zur Vermittlung besonderer Inhalte, die im täglichen Geschäft sonst zu kurz kommen, sein.

Erst wenn alle Handlungsspielräume ausgeschöpft wurden, kann auch für Auszubildende ausnahmsweise Kurzarbeit infrage kommen. Dies wird sehr genau und restriktiv von der Arbeitsverwaltung überprüft. Die **Ausbilder** sollten auch nur in absoluten Ausnahmefällen in Kurzarbeit geschickt werden, denn der Betrieb muss seiner **Ausbildungspflicht** gegenüber den Auszubildenden nachkommen. Werden Auszubildende nur mangelhaft oder überhaupt nicht ausgebildet, hat der Auszubildende einen Schadensersatzanspruch gegenüber seinem Ausbildungsbetrieb.

Um seine Ausbildungsvergütung braucht sich der Auszubildende keine Sorgen zu machen. Die Ausbildungsvergütung ist kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Deshalb ist der Ausbildungsbetrieb auch weiterhin **zur Zahlung verpflichtet**, wenn Kurzarbeit für den Auszubildenden angeordnet wurde.

Eine Kündigung von Auszubildenden durch Kurzarbeit ist nicht zu rechtfertigen. Hier muss schon eine **gravierende wirtschaftliche Schwächung des gesamten Unternehmens** vorliegen, in der der wirtschaftliche Betrieb des Unternehmens für längere Zeit zum Erliegen kommt. Dadurch entfällt die Ausbildungseignung des Betriebes.

- **Minijobber**
Minijobber haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
Auch nicht Rentner und Bezieher von Krankengeld.

9. Einbringung von Überstunden und Urlaub

Bevor Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann, **müssen** Überstunden und Resturlaubstage aus dem Vorjahr abgebaut werden. Seit 01.01.2021 **muss** auch der Urlaub aus dem laufenden Jahr für die Vermeidung der Kurzarbeit eingesetzt werden. Ausnahme: Bereits verplanter Urlaub für 2021 muss nicht eingebracht werden. Daher sollte ein *Urlaubsplan* geführt werden.

Die Vermeidung der Kurzarbeit durch Einsatz von Urlaub wird auch bei der Abschlussprüfung der Arbeitsagentur geprüft.

10. Abrechnung bzw. Erfassung Kurzarbeit

Um Kurzarbeitergeld berechnen zu können, sind die Ausfallstunden in einer Stundenliste zu erfassen. Diese Stundenliste **muss** monatlich vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstellt und unterzeichnet werden. In einer Abschlussprüfung wird dies durch die Arbeitsagentur geprüft.

11. Kündigungen und Neueinstellungen während Kurzarbeit

Lässt sich eine Kündigung nicht vermeiden, ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer sich ab Ausspruch bzw. wirksamer Zustellung der Kündigung nicht mehr in Kurzarbeit befindet. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kündigt.

Sofern ein neuer Mitarbeiter während der Kurzarbeit eingestellt werden soll, **muss** vorab die Genehmigung seitens der Arbeitsagentur eingeholt werden. Neueinstellungen sind nur aus zwingenden Gründen (Fachkraft, Ersetzung eines ausgeschiedenen Mitarbeiters) möglich.

12. Vorgehen Anmeldung Kurzarbeit

Die Anzeige über Arbeitsausfall hat bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Firmensitz) zu erfolgen. Das Formular kann online unter folgendem Link erstellt werden:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

Gerne sind wir Ihnen hier behilflich. Bei Bedarf sprechen Sie uns bitte an.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Stand: 14.04.2021