

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: info@wlav.de
Stand: 03.12.2020
Merkblatt KuG-Corona-03.020

Erleichterte Kurzarbeit auch in 2021 (Zusammenfassung)

Arbeitgeber, können Ihren Mitarbeiter auch im Jahr 2021 unter erleichterten Bedingungen in Kurzarbeit schicken. Nach derzeitigem Stand gilt:

- Die in 2020 beschlossenen Erleichterungen bei den Zugangsvoraussetzungen gelten bis zum 31.12.2021 fort - für alle Betriebe, die bis zum 31.3.2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Die vom Arbeitgeber bei Kurzarbeit zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet die Arbeitsagentur bis zum 30.6.2021 komplett, ab dem 1.7.2021 nur noch zu 50% (für alle Betriebe, die bis zum 30.6.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben).
- Beschäftigte von Betrieben, die bis zum 31.12.2020 mit der Kurzarbeit begonnen haben, können bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld beziehen (längstens bis zum 31.12.2021).
- Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist, bekommen ggf. weiterhin ein erhöhtes Kurzarbeitergeld ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat.
- Die Regelungen zur Anrechnung von erzieltm Nebenverdienst während der Kurzarbeit werden für die Zeit vom 01.01.2021 bis 31.12.2021 derart modifiziert, dass nur noch der Nebenverdienst aus einem Minijob anrechnungsfrei bleibt.

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLA V, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: info@wlav.de
Stand: 03.12.2020
Merkblatt KuG-Corona-03.020

Merkblatt Kurzarbeitergeld im Kontext Corona-Pandemie

Die rasante Ausbreitung des Corona-Virus stellt die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt weiterhin vor extreme Herausforderungen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld wurden daher in mehreren Gesetzespaketen angepasst.

Mit dem neuen Kurzarbeitergeld sollen vor allem Unternehmen unterstützt werden, die "unter massiven Lieferengpässen leiden oder behördlich geschlossen werden müssen (z.B. Gaststätten, Geschäfte)". Die Bundesregierung will damit auch Entlassungen von Mitarbeitern vermeiden.

Was ist Kurzarbeit?

- Kurzarbeit bedeutet eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit.
- Falls die Kurzarbeit eine vorübergehende Einstellung der Arbeit zur Folge hat, spricht man von sog. Kurzarbeit Null.
- Die Kurzarbeit muss nicht den gesamten Betrieb betreffen. Sie kann sich auch lediglich auf bestimmte organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs erstrecken.

Welche Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld gelten aktuell?

Es gelten grundsätzlich befristet bis zum 31.12.2021 folgende Regelungen/Erleichterungen:

- Es genügt nach § 1 Nr. 1 Kurzarbeitergeldverordnung (KugV), wenn 10 % der Beschäftigten eines Betriebes von einem Arbeitsausfall (mit Entgeltausfall von mehr als 10 % des Bruttoentgelts) betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann (bisher 1/3 der Belegschaft). Diese Regelung ist befristet bis 31.

Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

- Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden nun gemäß § 2 KugV vom ersten Tag an von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet. Die vollständige Erstattung ist befristet bis zum 30. Juni 2021. Für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, erstattet die Agentur für Arbeit im Zeitraum 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 die Hälfte, d.h. 50% der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. „Eingeführt haben“ in diesem Sinne bezeichnet den Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus greift ab Juli 2021 die bereits geltende Regelung des § 106a SGB III, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50% bei Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährt werden kann, so dass dann bis 31. Dezember 2021 eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich ist.
- Die Gewährung von Kug ist nach § 3 KugV auch für Beschäftigte in Zeitarbeit (Leiharbeiter) möglich. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Auf den Aufbau von Minusstunden zur Vermeidung von Kurzarbeit wird nach § 1 Nr. 2 KugV verzichtet. Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2021 und gilt für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Die Bezugsdauer für das Kug für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, wird durch die 2. Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (2. KugBeV) auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Für Betriebe, die erst im Januar 2021 Kurzarbeit einführen, gilt wieder die übliche Bezugsdauer von zwölf Monaten.
- Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung werden nach § 421c Abs. 1 SGB III seit April 2020 nicht auf das Kug angerechnet, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Dabei kommt es seit Mai nicht mehr darauf an, ob es sich um eine Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich handelt. Diese Regelung ist befristet bis zum Ende dieses Jahres. Im Beschäftigungssicherungsgesetz, das sich noch in der parlamentarischen Beratung befindet, ist vorgesehen, dass ab 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 lediglich das Entgelt aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die während der Kurzarbeit aufgenommen worden sind, nicht angerechnet wird.
- Das Kug wird auf 70/77 % ab dem 4. Bezugsmonat und 80/87 % ab dem 7. Bezugsmonat erhöht, wenn ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % im jeweiligen Bezugsmonat vorliegt. Diese Regelung ist befristet bis zum Ende dieses Jahres. Im Beschäftigungssicherungsgesetz ist eine Verlängerung der Regelung bis 31. Dezember 2021 für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, vorgesehen.

Wer erhält das erhöhte Kurzarbeitergeld?

Ab dem 4. Bezugsmonat wird das Kug auf 70/77 % und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80/87 % erhöht, sofern bei dem oder der Beschäftigten ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 % vorliegt.

Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mind. 50 % muss dabei nur im jeweiligen Bezugsmonat vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass auch in den ersten drei Monaten mind. 50 % Arbeitsausfall mit Entgeltfall vorgelegen hat.

Die Bezugsmonate sind individuell zu errechnen, d. h. es kommt nicht darauf an, wie lange im Betrieb schon kurzgearbeitet wird, sondern darauf, wie lange die jeweiligen Beschäftigten schon Kug beziehen.

Ist ein Beschäftigter zwischenzeitlich während eines gesamten Monats nicht in Kurzarbeit (kein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall) ist diese Unterbrechung unschädlich, denn es ist auf die individuellen Bezugsmonate der jeweiligen Beschäftigten abzustellen. Das heißt Beschäftigte, die drei Monate Kug erhalten und dann einen Monat voll gearbeitet haben, würden im darauffolgenden Monat den erhöhten Kug-Satz bekommen, da sie individuell in ihrem 4. Kug-Bezugsmonat wären. Dies gilt selbst bei einer Unterbrechung von 3 Monaten, die zu einer neuen betrieblichen Bezugsdauer führt – auch in diesem Fall werden nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit die Monate im Hinblick auf die individuelle Bezugsdauer der einzelnen Beschäftigten weitergezählt. Ebenso werden die individuellen Bezugsmonate weitergezählt bei Wechsel in Saison-Kurzarbeitergeld oder Arbeitgeberwechsel, ein entsprechender Nachweis kann durch Kopien der Entgeltabrechnungen der vorangegangenen Bezugsmonate erbracht werden.

Als erster Bezugsmonat zählt der März 2020, d. h., dass frühestens im Juni 2020 die erste Stufe des erhöhten Kug-Leistungssatz greift.

Von der Erhöhung profitieren auch Beschäftigte, die Saison-Kug beziehen, sie gilt aber nicht für das Transferkurzarbeitergeld.

Allgemeine Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld muss ein unabwendbares Ereignis i.S.d. § 170 SGB III vorliegen, das den Arbeitsausfall unvermeidbar macht. Dies ist bei der Pandemie der Fall. Des Weiteren muss nach den gesamten Umständen des Falles mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit für die weitaus überwiegende Zahl der Arbeitnehmer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen sein.

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber das Recht haben, Kurzarbeit anzuordnen. Dies kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Der Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Westfalen-Lippe sieht keine Regelung zur Kurzarbeit vor. In den vom WLAV erstellten Arbeitsverträgen ist geregelt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, einseitig über sein Direktionsrecht Kurzarbeit anzuordnen.

Existiert keine entsprechende arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung, muss mit **jedem Mitarbeiter eine Vereinbarung zur Kurzarbeit** getroffen werden (der Arbeitnehmer muss der Kurzarbeit dann zustimmen). Einen entsprechenden **Mustervordruck** finden Sie am Ende dieses Rundschreibens. Existiert ein Betriebsrat, muss dieser der Kurzarbeit zugestimmt haben. Muster für Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit können wir Ihnen bei Bedarf zur Verfügung stellen.

Persönliche Voraussetzungen

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben grundsätzlich alle **versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer**. Damit sind alle Minijobber vom Kurzarbeitergeld ausgenommen.

Ausgeschlossen vom Kurzarbeitergeld sind:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Auflösungsvertrag aufgelöst ist;
- Arbeitnehmer, die an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen
- Bezieher von Krankengeld;
- Personen, die nicht berufsmäßig in der Hauptsache als Arbeitnehmer tätig sind (z.B. Landwirte, die hauptsächlich im eigenen Betrieb arbeiten)
- Studenten, die nur in den Semesterferien arbeiten;
- Rentner, die das Regelrenteneintrittsalter erreicht haben oder Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine unbefristete Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung haben.

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach

- der **Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum
- sowie dem **Leistungssatz** und der **Leistungsgruppe**

Nettoentgeltdifferenz:

Die Nettoentgeltdifferenzen entsprechen dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Soll-Entgelt** und dem pauschalierten Netto-Entgelt aus dem **Ist-Entgelt**.

Als **Soll-Entgelt** ist das Brutto-Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne Mehrarbeit und Sonderzahlungen ansonsten in dem Zeitraum verdient hätte.

Als **Ist-Entgelt** ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Beispiel für die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz

<u>Monat</u>	<u>März 2020</u>
tarifliche oder vertragliche vereinbarte Arbeitszeit (Monat)	160 Stunden
Tatsächliche Arbeitszeit	122 Stunden
Arbeitsentgelt je Stunde	11,00 €
Pauschalierter Netto-Lohn (Soll-Entgelt) =	1.328,00 €
Brutto-Lohn Kurzarbeit: 11 € x 122 Stunden =	1.342,00 €
Pauschalierter Netto-Lohn Kurzarbeit (Ist-Entgelt) =	1.072,00 €
Unterschiedsbetrag (=Nettoentgeltdifferenz) =	256,00 €

Die Agentur für Arbeit erstattet 67 % von 256 € (=171,52 €) Kurzarbeitergeld an den Arbeitgeber. Statt der üblichen 1.328,00 € netto erhält der Arbeitnehmer nett 1.243,52 € als Lohn ausgezahlt.

Leistungssätze und Leistungsgruppe

Nach Festlegung der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum muss geprüft werden, wie hoch der Leistungssatz für den einzelnen Arbeitnehmer liegt. Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich **67 %** der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum bei Arbeitnehmern,

- auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit einem Zähler von mindestens 2,5 eingetragen ist oder
- bei denen ein zu berücksichtigendes Kind durch eine Bescheinigung des Arbeitsamtes nachgewiesen ist,

bei allen anderen Arbeitnehmern beträgt es grundsätzlich **60 %**.

Unter den eingangs genannten Voraussetzungen kann das Kurzarbeitergeld auch 70/77 % bzw. 80/87 % betragen.

Verfahren - Anzeige der Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld wird nur dann gezahlt, wenn der Arbeitsausfall der für den Betrieb zuständigen Arbeitsagentur **schriftlich oder durch Nutzung des online-Verfahrens** angezeigt worden ist.

Mit der Anzeige müssen die allgemeinen und betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden. Vordrucke für die Anzeige des Arbeitsausfalls stellt die örtliche Agentur für Arbeit auf Anfrage zur Verfügung, Sie finden sie aber auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de

Unter folgendem Link können Sie das Online-Verfahren nutzen:
<https://www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen>

Die **rechtzeitige Erstattung der Anzeige** ist entscheidend für den Zahlungsbeginn des Kurzarbeitergeld. Es wird grundsätzlich frühestens von dem Kalendermonat an gewährt, in dem die Anzeige der Arbeitsagentur eingegangen ist.

Betroffene können z.B. im Falle von Betriebsschließungen oder bei verringertem Arbeitsanfall wegen des Corona-Virus das Kurzarbeitergeld **rückwirkend** ab dem 01.03.2020 beantragen.

Zahlung und Erstattung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Kurzarbeitergeld zu errechnen und auszuzahlen sowie dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nachzuweisen.

Die verauslagten Beträge werden dem Arbeitgeber auf seinen Antrag hin erstattet. Dieser Antrag ist an die für die Lohnstelle des Betriebes zuständige Arbeitsagentur zu richten und er muss für jeden Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erneut gestellt werden. Entsprechende Vordrucke (Abrechnungslisten) und eine ausführliche Ausfüllanleitung gibt es bei der Agentur für Arbeit.

Dem ersten Antrag müssen Sie zwingend die Arbeitsverträge, die jetzt abzuschließenden Vereinbarungen zur Kurzarbeit oder entsprechende Betriebsvereinbarungen beifügen.

Sozialversicherung bei Kurzarbeitergeld

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis erhalten. Wie bereits dargestellt, beinhalten die gesetzlichen Neuregelungen des Kurzarbeitergeldes, dass dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für das Kurzarbeitergeld unter den eingangs dargestellten Voraussetzungen in voller Höhe von der Agentur für Arbeit erstattet werden.

Aktuelle Infos zum Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Pandemie finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

Zwei Videos, die kurz die Voraussetzungen und das Verfahren des Kurzarbeitergeldes erklären, finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-video>

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut durch diese schwere Zeit!

Ihr WLAV e.V.

Impressum

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. Schorlemerstrasse 15, 48143 Münster

Die Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz- und Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für Fehl- oder Auslassungen wird nicht übernommen. Die Nutzung der Information erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene rechtliche Beratung ersetzen können. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht

Betriebliche Einheitsregelung zur Einführung von Kurzarbeit wegen der Corona-Pandemie

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wird es erhebliche Beeinträchtigungen für unseren Betrieb geben.

Daher beabsichtigen wir, zwischen dem xx.yy.zzzz und dem xx.yy.zzzz Kurzarbeit einzuführen. Es kann bislang nicht abgesehen werden, welchen Umfang die Kurzarbeit haben wird. Es kann daher durchaus dazu kommen, dass eine Arbeit im Betrieb gar nicht möglich ist und daher die Arbeit vollständig ausfällt.

Durch Unterzeichnung dieses Schreibens erklären Sie sich mit der Durchführung und dem Umfang der Kurzarbeit einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber]

Ich bin einverstanden:

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 1]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 2]

[Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer 3]