

**leo-tax GmbH
Steuerberatungsgesellschaft**

Hubertusallee 32
14193 Berlin

Telefon: 030 832 242 9 - 0
Telefax: 030 832 242 9- 29

E-Mail: info@leo-tax.de
www.leo-tax.de

Aktuelle Information zum KUG 2021

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat hierzu am 23.12.2020 die Fachliche Weisung "Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021" veröffentlicht (Nr. 202012024, vgl. Anlage; die Weisung ist auch abrufbar unter www.arbeitsagentur.de > Über uns > Veröffentlichungen > Weisungen nach laufender Nummer). Die Weisung richtet sich an die Agenturen für Arbeit (AA) und ist insofern vom Rechtscharakter einem BMF-Schreiben vergleichbar.

In der Weisung werden untergesetzliche Verfahrensvereinfachungen des Jahres 2020 zum KUG bis 31.12.2021 verlängert und weitere Regelungen getroffen. Folgende Punkte sind hervorzuheben:

■ Einbringung von Urlaub

Nach einer bis zum 31.12.2020 befristeten Sonderregelung hatte die BA im Jahr 2020 davon abgesehen, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit zu fordern. Diese Sonderregelung wurde nicht verlängert. In der Konsequenz ist ab dem 1.1.2021 nicht verplanter Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr grundsätzlich zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen jedoch nicht entgegenstehen.

Zum Umgang mit Resturlaub aus dem Jahr 2020 sollen laut Weisung zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden sein:

- Eine Übertragung des Urlaubs in das Folgeurlaubsjahr (also 2021) ist aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung möglich: Sofern noch übertragene Resturlaubsansprüche vorhanden sind, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. Arbeitgeber mit Beschäftigten, die noch „alte“ und bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, deren Verfall droht, sollten deshalb den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Vorrangige Urlaubswünsche der Beschäftigten gehen dabei vor.
- Eine Übertragung des Urlaubs in das Folgeurlaubsjahr (also 2021) ist wegen Fehlens einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung nicht möglich: Diese Urlaubsansprüche sind laut Weisung wingend zur Vermeidung der Kurzarbeit spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres einzubringen. (Anmerkung: Es ist unklar, welche Konstellation damit gemeint sein soll. Denn wenn eine Übertragung des Urlaubs nicht möglich ist, verfällt er, und wäre eigentlich 2020 einzubringen gewesen. Dagegen spricht aber die Regelung, dass Urlaub grundsätzlich bis 31.12.2020 nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden musste.)

■ **Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen**

Ein Anspruch auf KUG für Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen besteht nur, wenn die betreffenden Arbeitnehmer/innen an diesen Tagen gearbeitet hätten. Hierzu ist die vorgesehene Diensterteilung nachvollziehbar darzustellen, z. B. anhand von Dienst- oder Einsatzplänen.

■ **Zeitpunkt der Antragsstellung**

In der Regel wird gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Abrechnung des KUG erstellt. Diese Anträge können nunmehr auch vor Ablauf des Monats ohne weitere Erklärungen des Arbeitgebers an die BA übermittelt werden. Bisher gab es in solchen Fällen „vorzeitiger“ Übermittlungen (also Übermittlungen vor Ablauf des Monats, für den KUG beantragt wird) Rückfragen und z. T. sogar Rücksendungen seitens der AA. Das sollte sich mit der aktuellen fachlichen Weisung der BA nun erledigt haben.

Sofern sich in diesen Fällen zwischen Übermittlung und Monatsende noch Änderungen ergeben, ist der Leistungsantrag mit einem Korrekturantrag mit der nächsten Entgeltabrechnung zu korrigieren.

Weisung 202012024 vom 23.12.2020 – Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021

Laufende Nummer: 202012024

Geschäftszeichen: GR 22/QUB1 – 75095 / 75106 / 75110/ 75165 / 3403 / 3304 / 5400.1

Gültig ab: 23.12.2020

Gültig bis: 31.12.2021

SGB II: nicht betroffen

SGB III: Weisung

Familienkasse: nicht betroffen

Bezug:

Aufhebung von Regelungen:

- [Weisung 202003015 vom 30.03.2020 – Weisung Verbesserungen für das KUG bis 31.12.2020](#)

Zusammenfassung:

Soweit erforderlich werden die untergesetzlichen Verfahrensvereinfachungen des Jahres 2020 zum Kurzarbeitergeld (Kug) bis zum 31.12.2021 verlängert und weitere Regelungen getroffen.

1. Ausgangssituation

Mit [Weisung 202003015 vom 30.03.2020](#) wurden befristet bis 31.12.2020 Vereinfachungen zum Verfahren zur Anzeige und zum Antrag Kug eingeführt. Ab 01.01.2021 werden nur einige Vereinfachungen teilweise befristet bis zum 31.12.2021 weitergeführt.

Es werden weitere Regelungen über das Jahresende 2020 hinaus getroffen, die bisher bis Ende 2020 befristet sind (z.B. zu Grenzgängern).

2. Auftrag und Ziel

Die untergesetzlichen Verfahrensvereinfachungen wurden einer kritischen Überprüfung unterzogen. Soweit erforderlich, werden sie verlängert und ggf. angepasst.

2.1 Verfahrensvereinfachungen

Die mit [Weisung 202003015 vom 30.03.2020](#) getroffenen Verfahrensvereinfachungen werden ab dem 01.01.2021 teilweise aufgehoben.

Der [Kurzantrag](#) kann bis zum 31.12.2021 weiterverwendet werden. Sofern zusätzlich die Förderung nach § 106a SGB III (Qualifizierung während Kurzarbeit) beantragt wird, kann der Kurzantrag nicht genutzt werden.

Aufgrund des aktuellen Lockdowns infolge der Corona Pandemie und der bis März 2021 andauernden Schlechtwetterzeit 2020/21 gelten erst ab 01.04.2021 wieder folgende Regelungen:

- Es ist eine Niederschrift zur Anzeigenprüfung zu erstellen.
- Leistungsberatungen nach Ziffer 4.8 der Fachlichen Weisungen zum Verfahren finden statt.

Die dafür notwendigen Ressourcen sind im Personalszenario berücksichtigt.

Für den Zeitraum von 01.01. bis 31.03.2021 muss die Qualität insbesondere vor dem Hintergrund der Vermeidung von Vermögensschäden trotz der Verfahrensvereinfachungen gewährleistet sein. Die Anzeigen müssen in jedem Fall auf Plausibilität und Vollständigkeit geprüft werden. Zur Glaubhaftmachung müssen Nachweise in hinreichender Form geführt werden.

2.2 Umwandlung von Sonderzahlungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung während der Laufzeit einiger Tarifverträge kann vereinbart werden, dass anstelle zusätzlicher Urlaubsvergütung bzw. einer Jahressonderzahlung das laufende monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt (bzw. die Ausbildungsvergütung) im Falle von Kurzarbeit entsprechend ratierlich zu erhöhen ist.

Diese gezwölkelten Sonderzahlungen werden bei der Ermittlung des Bruttoarbeitsentgelts (Soll- und ggf. Ist-Entgelt) nach § 106 SGB III befristet bis 31.12.2021 weiter berücksichtigt.

2.3 Urlaub

Zum Umgang mit Resturlaub sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- Eine Übertragung des Urlaubs in das Folgeurlaubsjahr ist aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung möglich:

Sofern noch übertragbare Resturlaubsansprüche vorhanden sind, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. Das heißt, Arbeitgeber haben mit



Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubansprüche haben (die zu verfallen drohen), den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu vereinbaren. Die vorrangigen Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen vor.

- Eine Übertragung des Urlaubs in das Folgeurlaubsjahr ist aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung oder wegen Fehlens einer solchen Regelung nicht möglich:

Diese Urlaubsansprüche sind zwingend zur Vermeidung der Kurzarbeit spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres einzubringen.

Zur Prüfung der Unvermeidbarkeit s. [FW Kurzarbeitergeld](#), Ziffer 2.7.2

Ab dem 01.01.2021 ist nicht verplanter Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit wieder einzufordern (s. [FW Kurzarbeitergeld](#), Ziffer 2.7.2). Aufgrund der Schaffung eines Verdienstausfallersatzes in § 56 Abs. 1a IfSG für eventuelle Schließungen von Kitas und Schulen bis Ende März 2021 ist eine Verlängerung der bisherigen Sonderregelung derzeit nicht erforderlich.

2.4 Qualität

Die notwendigen qualitativen Aspekte sind bei der Anzeigen- und Antragsbearbeitung weiterhin zu beachten. Hierzu gehören insbesondere Prüfungen zur

- Vollständigkeit der Unterlagen einschließlich der Angaben in Anzeigen, Anträgen und Abrechnungslisten (insbesondere ist die Angabe der Versicherungsnummer in der Abrechnungsliste erforderlich)
- Plausibilität der Angaben (bei Anzeigen: z.B. zum Beginn der Kurzarbeit und zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Kurzarbeit mit den Mitarbeitern/-innen / bei den Abrechnungslisten z.B. die Angabe der Stunden und der Ist- / Soll –Entgelte)
- Rechtswirksame Einführung der Kurzarbeit
- Einhaltung der Ausschlussfristen
- Datenqualität in ZERBERUS und EAKTE.

Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen:

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld kann für Arbeitsausfälle an Sonn- und Feiertagen nur bestehen, wenn die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesen Tagen gearbeitet hätten. Hinsichtlich der möglichen Branchen wird auf § 10 Arbeitszeitgesetz verwiesen. Die vorgesehene Diensterteilung ist nachzuvollziehen, beispielsweise anhand von Dienst- oder Einsatzplänen.

Nachträgliche Antragstellung Kurzarbeitergeld:

In der Regel wird gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Abrechnung des Kurzarbeitergeldes erstellt und an die Agentur für Arbeit übermittelt.

Diese Anträge können vor Ablauf des Monats ohne weitere Erklärungen des Arbeitgebers entgegengenommen werden.

Sofern sich in diesen Fällen bis Monatsende noch Änderungen ergeben, ist der Leistungsantrag mit einem Korrekturantrag mit der nächsten Entgeltabrechnung vom Arbeitgeber zu korrigieren und bei der AA/dem OS einzureichen. Zur Mitteilung von leistungsrelevanten Änderungen ist der Arbeitgeber nach § 60 SGB I verpflichtet. Sofern hierzu Verstöße festgestellt werden, ist das Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit zu prüfen.

Nach § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III können erbrachte Leistungen aufgrund der vorläufigen Entscheidung mit eingehenden Korrekturanträgen verrechnet werden.

2.5 Bescheinigung höherer Leistungssatz (Ziffer 9 Abs. 3 und 4 FW Kug (Rz. 105.4 und 105.5))

Der Verzicht auf die Ausstellung von Bescheinigungen für den erhöhten Leistungssatz wird bis zum 31.12.2021 verlängert. Die entsprechenden Nachweise nach o.g. FW Kug hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber vorzulegen. Die für die Zuordnung zum erhöhten Leistungssatz erheblichen Nachweise sind durch den Betrieb für eine spätere Prüfung aufzubewahren.

Die Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung des erhöhten Leistungssatzes (Vorliegen des Kindermerkmals) ist nachträglich, spätestens jedoch im Rahmen der Abschlussprüfung, vorzunehmen.

2.6 Anordnungsbefugnis Unterstützungskräfte

Aus fachlicher Sicht sollte grundsätzlich die Anordnungsbefugnis für die Entscheidung über die Zahlung von Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld bei den Mitarbeiter*innen der bisherigen KIA-Teams verbleiben, die bereits die Anordnungsbefugnis ausüben.

Aufgrund der durch die COVID-19-Pandemie bedingten Situation kann für die Dauer der krisenhaften Notsituation unterstützenden Mitarbeiter*innen auch die Anordnungsbefugnis im 2- bzw. 4-Augenprinzip befristet für die Bearbeitung von Leistungsanträgen übertragen werden. Dafür müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

1. Die Einarbeitung ist abgeschlossen und die Mitarbeitenden haben für die Bearbeitung von Anträgen Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld eine gewisse Routine und praktische Erfahrung entwickelt. Dies ist individuell in dezentraler Verantwortung zu beurteilen.
2. Die Anordnungsbefugnis (2- und 4-Augenprinzip) kann nur auf Kräfte ab TE IV übertragen werden.
3. Die Übertragung kann nur erfolgen, wenn die Unterstützungskraft zustimmt.
4. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die notwendige Eignung, um die Anordnungsbefugnis ausüben zu können. Zur Beurteilung der notwendigen Eignung wird auf die DA 12.2 der KEBest_ verwiesen.
5. Die Prüfung der Kriterien und Entscheidung zur Übertragung der Anordnungsbefugnis (Ziffer 1 und 4) erfolgt in dezentraler Verantwortung.
6. Die Anordnungsbefugten erhalten eine Arbeitsanleitung, die sie bei der Wahrnehmung der Anordnung von Zahlungen unterstützt und die wichtigsten Kriterien der Prüfung aufzeigt.
7. Die Anordnungsbefugnis wird durch die/den BfdH der zu unterstützenden Dienststelle in Abstimmung mit der/dem BfdH der unterstützenden Dienststelle übertragen.

2.7 Entscheidung über die Anzeige von Kurzarbeit

Den Fachlichen Weisungen zum Kug liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Entscheidung über die Anzeige von Kurzarbeit von wesentlicher Bedeutung für den Betrieb und die spätere Abrechnung von Kurzarbeit ist. Sie kann auch erhebliche Auswirkungen auf den örtlichen Arbeitsmarkt haben. Seit Einführung des Operativen Service (OS) obliegt die Entscheidungsbefugnis der Geschäftsführerin/dem Geschäftsführer des OS. Diese/dieser kann die Entscheidung schriftlich auf die Bereichs- oder Teamleitung übertragen.

Im Hinblick auf die weiterhin hohe Anzahl an (Verlängerungs-)Anzeigen und die überwiegend ähnlichen Ursachen für Kurzarbeit kann, abweichend von der Fachlichen Weisung „Kug, S-Kug, ergänzende Leistungen, Transferleistungen – Hinweise zum Verfahren“ in Ziffer 5 (1) RN 5.1, befristet bis 31.12.2021 die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (Befugnis zur Entscheidung über die Anzeige von



Kurzarbeit) auch von Fachkräften Kurzarbeitergeld/Insolvenzgeld/Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (KIA) im Operativen Service getroffen werden. Die Fachkräfte KIA besitzen auch die hierfür erforderlichen Kenntnisse, da ihnen bereits die inhaltliche Prüfung der Anzeige obliegt.

Soweit das Berechtigungskonzept ZERBERUS eine Vergabe der Anerkennungsbefugnis lediglich für GOS, BL OS AA und TL KIA vorsieht, gilt dies befristet bis 31.12.2021 auch für Fachkräfte Kurzarbeitergeld/Insolvenzgeld/Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz im Operativen Service. Die Vergabe des Zusatzrechts „Anerkennungsbefugnis“ in ZERBERUS-Kug ist in diesen Fällen bis maximal 31.12.2021 zu befristen.

2.8 Grenzgänger

Mögliche Grenzschießungen innerhalb der EU wegen einer Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz aufgrund der Corona Pandemie, die von den Nachbarländern vorgenommen werden, sind aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 [Verordnung \(EG\) 883/2004](#)) so zu bewerten, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten.

Da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. [§ 56 Abs. 9 IfSG](#)), können Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Um zu vermeiden, dass gleichzeitig Kug und eine Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme bezogen wird, ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgängerinnen und Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzschießung verbundenen Verdienstaufall bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kug eingereicht wird. Die Betriebe sind im Rahmen der Leistungsberatung entsprechend zu informieren. Zuständig ist der OS, bei dem die Beratung nachgefragt oder der Arbeitsausfall angezeigt wird.

2.9 Erleichterungen Transfergesellschaften

Mit Information vom 23.03.2020 wurden Erleichterungen für Transfergesellschaften eingeführt. Diese werden zum Teil bis zum 31.12.2021 verlängert:

Beratung und Profiling durch arbeitnehmerorientierte Vermittlungsfachkräfte:

Es bestehen keine Bedenken, Kontakte per Telefon, Skype etc. als persönlichen Kontakt zu werten.

Nachreichen von Profilingbögen und Nachholen der Arbeitsuchendmeldung:

Das Nachreichen der Profilingbögen ist möglich. Ein Nachholen der Arbeitsuchendmeldung nach Übertritt in die Transfergesellschaft ist nicht möglich (vgl. hierzu § 111 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 a SGB III).

3. Einzelaufträge

- Die Operativen Services – Aufgabengebiet Kurzarbeitergeld – wenden die neuen Regelungen an.
- Die Agenturen für Arbeit beachten die Erleichterungen für Transfergesellschaften.

4. Info

Diese Weisung tritt mit Ablauf ihres Gültigkeitsdatums außer Kraft.

5. Haushalt

Entfällt

6. Beteiligung

Entfällt

gez.

Unterschrift