

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

11.11.2020
Fe/Sc

RS 47-2020

Sonderrundschreiben:

Corona: Kurzarbeit – Übersicht über wesentliche praxisrelevante Fragen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben möchten wir Sie darüber informieren, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) anlässlich der Geschäftsführerkonferenz Landesvereinigung am 4. November 2020 einen Überblick über wesentliche Fragestellungen zum Thema „Kurzarbeit“ gegeben hat. Die folgenden zusammengefassten Punkte sind von Bedeutung:

- Insbesondere im Zusammenhang mit den Verschärfungen mit den coronabedingten Schutzmaßnahmen im November ist damit zu rechnen, dass es wieder eine spürbare Erweiterung von Kurzarbeit besonders in den von den Einschränkungen betroffenen Branchen gibt. Hierbei ist es ganz wesentlich, dass Unternehmen eine **neue** Anzeige über Kurzarbeit bei der zuständigen Arbeitsagentur nach § 99 Abs. 1 SGB III einreichen, wenn eine Unterbrechung in einer langfristig beantragten und von der Arbeitsagentur genehmigten Kurzarbeit von **mindestens drei Monaten** eingetreten ist: Nach § 104 Abs. 3 SGB III beginnt eine neue Kurzarbeitsperiode, wenn seit der letzten Kug-Gewährung mindestens drei Monate vergangen sind; bei der Unterbrechung der Kug-Gewährung von einem oder zwei Monaten werden diese Monate an die mögliche Bezugsdauer angehängt, § 104 Abs. 2 SGB III.

Dieser Punkt ist wesentlich in den Fällen, in denen für einen Betrieb bzw. eine Betriebsabteilung eine von der Arbeitsagentur ursprünglich genehmigte Anzeige von Kurzarbeit über den nun eingetretenen Unterbrechungszeitraum hinaus Kurzarbeit angemeldet worden war. Soweit die ursprünglich vom Arbeitgeber angezeigte und von der Arbeitsagentur genehmigte Kurzarbeit innerhalb oder spätestens mit Ende des Unterbrechungszeitraums endet, muss für neueintretende Kurzarbeit auf jeden Fall eine neue Anzeige erstellt werden. Dazu folgende Beispiele:

- **Beispiel 1:**
Ein Arbeitgeber hat für einen Betrieb/eine Betriebsabteilung eine von der Arbeitsagentur bestätigte Kurzarbeit ursprünglich bis Dezember 2020 angemeldet. In den Monaten August bis Oktober 2020 hat es jedoch in dem Betrieb/der Betriebsabteilung keinerlei Kurzarbeit gegeben. Im November 2020 muss wieder Kurzarbeit eingeführt werden.

Lösung:

Da in dem ursprünglich angemeldeten Kug-Gewährungszeitraum eine Unterbrechung von mindestens drei Monaten eingetreten ist, muss der Arbeitgeber bei erneutem Eintritt von Kurzarbeit ab November 2020 eine **neue** Anzeige über Kurzarbeit ab November 2020 unter Beachtung der in § 99 SGB III aufgeführten Antragsvoraussetzungen erstellen. Hätte in dem Beispiel nur in den Monaten September und Oktober 2020 in dem Betrieb/der Betriebsabteilung keine Kurzarbeit stattgefunden, würden diese beiden Monate **ohne** erneute Kug-Anzeige an den ursprünglich bewilligten Zeitraum angehängt, eine Verlängerung des Kug-Gewährungszeitraums also bis Februar 2021 eintreten.

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber hat für einen Betrieb/eine Betriebsabteilung eine von der Arbeitsagentur bestätigte Kurzarbeit ursprünglich bis Oktober 2020 angemeldet. In den Monaten September und Oktober 2020 hat es jedoch in dem Betrieb/der Betriebsabteilung keinerlei Kurzarbeit gegeben. Im November 2020 muss wieder Kurzarbeit eingeführt werden.

Lösung:

Da die ursprünglich angezeigte Kurzarbeit mit Oktober 2020 endete, muss der Arbeitgeber für die Kurzarbeit ab November 2020 auf jeden Fall eine neue Anzeige nach § 99 Abs. 1 SGB III erstellen.

- Folgende Erweiterungen im Zusammenhang mit der Gewährung von Kug sind bereits verabschiedet worden:
- Für Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt haben, ist die maximale Kug-Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert worden. Soweit die Kurzarbeit erst ab Januar 2021 eingeführt wird, gilt wieder die reguläre betriebliche Bezugsdauer von 12 Monaten.
- Die Regelung, dass es für die Gewährung von Kug ausreicht, wenn 10 Prozent (statt ursprünglicher Gesetzeslage: ein Drittel) der Beschäftigten eines Betriebes/einer Betriebsabteilung von einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent des Bruttoentgelts betroffen sind, ist in allen Fällen bis zum 31. Dezember 2021 verlängert, in denen bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt wird.
- Die vollständige Erstattung der auf das Kurzarbeitergeld anfallenden Sozialversicherungsbeiträge ist befristet bis zum 30. Juni 2021. Für alle Betriebe/Betriebsabteilungen, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, erstattet die BA im Zeitraum 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 die Hälfte, d. h. 50 Prozent der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Darüber hinaus kann auch ab Juli 2021 die bereits geltende Regelung des § 106 a SGB III greifen, wonach eine zusätzliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von (weiteren) 50 Prozent bei Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährt werden kann.
- Angesichts des auslaufenden Kalenderjahres ist die **vorrangige Inanspruchnahme von Erholungsurlaub** während einer Kurzarbeitsperiode von besonderer Bedeutung. Nach § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III gilt im Zusammenhang mit der Gewährung von Kug ein Arbeitsausfall insbesondere dann als vermeidbar, wenn er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der

Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Die Weisungslage der BA sieht insoweit Folgendes vor, wobei der fett gedruckte Text klarstellend aktuell aufgenommen worden ist:

- *„Aufgrund der aktuellen Coronavirus-Pandemie sieht die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern, sofern individuelle Urlaubswünsche/-planungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen.*

Die individuellen Urlaubswünsche sind in der aktuellen Situation besonders zu schützen, damit es zum Beispiel Eltern möglich bleibt, Urlaubstage für die Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung von Kitas und Schulen zu nutzen.

Resturlaub soll wie gehabt zur Vermeidung von Arbeitsausfällen eingesetzt werden. Das heißt, Arbeitgeber sollen mit Beschäftigten, die noch „alte“, bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb vereinbaren. Aber auch hier gehen die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.“

Für die Klärung der Frage, bis wann im Einzelfall der Urlaub genommen werden muss, ist darauf abzustellen, welche Übertragungsregelung für die Beschäftigten im Einzelfall einschlägig ist. Grundsätzlich muss nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr bis März des Folgejahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Es wird auf folgende Punkte hingewiesen:

- Grundsätzlich ist nach § 7 Abs. 3 BUrlG auch von Beschäftigten, die in Kurzarbeit stehen, der Urlaub für das Jahr 2020 bis spätestens zum 31. Dezember 2020 zu nehmen. Wenn sich hier womöglich noch ein Resturlaubsanspruch am Ende des Jahres von z.B. 20 Tagen ergäbe, müsste dieser Zeitraum bei der Gewährung von Kug für Dezember 2020 auf der Grundlage von § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III bei der Ermittlung des für die Kug-Berechnung relevanten Arbeitsausfalls außen vor bleiben; das auf die Urlaubstage anfallende Urlaubsentgelt ist beim Ist-Entgelt dieses Monats miteinzubeziehen, vgl. § 106 Abs. 1 S. 3 SGB III.
- Ausnahmsweise ist dieser Abzug der Urlaubstage im Dezember 2020 dann nicht vorzunehmen, wenn die Voraussetzungen für die Übertragung des Urlaubs bis März des Folgejahres erfüllt sind. Dann müsste allerdings dafür Sorge getragen werden, dass bis spätestens März 2021 der Resturlaub des zurückliegenden Jahres auch tatsächlich genommen wird; andernfalls würde dies bei einem dann noch stattfindenden Kug-Gewährungszeitraum im März 2021 zu den beschriebenen Abzügen bei der Gewährung von Kug führen.
- Noch weitergehende Übertragungszeiträume könnten von den Arbeitsagenturen nur dann im Zusammenhang mit der vorrangigen Inanspruchnahme von Erholungsurlaub vor der Gewährung von Kug akzeptiert werden, wenn dies einer länger praktizierten Regelung im Betrieb entspricht.
- Die Überprüfung, ob eine vorrangige Gewährung von Erholungsurlaub im Einzelfall zu einer Kürzung des Kug führt, soll von den Arbeitsagenturen im Zusammenhang mit den Leistungsanträgen der Arbeitgeber und ggf. im Nachgang bei Kontrollen erfolgen. Gegebenenfalls könnten sich dann Rückerstattungsansprüche wegen einer zu hohen Kug-Gewährung gegenüber dem Arbeitgeber ergeben.

- Des Weiteren wurde vorsorglich darauf hingewiesen, dass es zwischenzeitlich zur **Begründung der Kurzarbeit** nicht mehr ausreicht, dass Arbeitgeber lediglich auf die Corona-Situation verweisen. Vielmehr werde nun von den Arbeitsagenturen erwartet, dass nähere Angaben zur Notwendigkeit der Kurzarbeit im Betrieb/der Betriebsabteilung vom Arbeitgeber erfolgen.
- Anzumerken ist, dass bislang noch keine verstärkte Nachfrage nach der **Gewährung von Insolvenzgeld** eingetreten sei. Sicherlich sei hier jedoch die weitere Entwicklung im kommenden Jahr abzuwarten.

Dieses Sonderrundschreiben können Sie dauerhaft über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 47-2020) abrufen.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team