

## **Aktualisierte Vorschriften hinsichtlich der Corona-Regelungen für das Jahr 2021**

Leider sind die Regelungen zu Corona nach wie vor wichtig. Über die aktualisierten Vorschriften möchten wir Sie wieder informieren.

### **1. Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu Regelungen zum KuG-Verfahren für das Jahr 2021**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Fachliche Weisung „Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021“ In der Weisung werden einige untergesetzliche Verfahrensvereinfachungen des Jahres 2020 zum KuG bis zum 31.12.2021 verlängert und weitere Regelungen getroffen.

Weiterer wesentlicher Inhalt der Weisung:

#### **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 weiter verwendet werden. Sofern zusätzlich die Förderung nach § 106a SGB III (Qualifizierung während Kurzarbeit) beantragt wird, kann der Kurzantrag nicht genutzt werden.

#### **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 ArbZG verwiesen. Die vorgesehene Diensteinteilung 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 Arbeitsagentur 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.

#### **Bescheinigung höherer Leistungssatz**

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

#### **Grenzgänger**

Mögliche Grenzsicherungen innerhalb der EU wegen einer Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz aufgrund der Corona Pandemie, die von den Nachbarländern vorgenommen werden, sind 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 vorlagen. 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 Grenzschließung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des KuG eingereicht wird.

### **Erleichterungen bei Transfergesellschaften**

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).

### **Vorrangige Einbringung von Urlaub**

Die Weisung regelt zum Jahresurlaub 2021 das Folgende:

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich **gegen** die Verlängerung der bis 31.12.2020 geltenden Sonderregelung für den Jahresurlaub entschieden, nach der Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr nicht zur Vermeidung von Kurzarbeitergeld einzubringen war. Zur Begründung dieser Entscheidung führt die BA an, dass für die Sonderregelung kein Bedarf mehr bestünde, da § 56 Abs. 1a IfSG bis Ende März 2021 einen Verdienstaufschlagsersatz für Eltern bei Schließung von Kitas und Schulen vorsieht. In der Konsequenz ist ab dem 01.01.2021 nicht verplanter Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr grundsätzlich zur Vermeidung von Kurzarbeit einzubringen.

Die BA verweist in Ihren Ausführungen auf die Unvermeidbarkeitsprüfung, die in den Fachlichen Weisungen zum KuG vom 20.12.2018, Ziffer 2.7.2, dargelegt ist.

Zum **Umgang mit Resturlaub** sind laut Weisung zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

- ✓ Eine **Übertragung des Urlaubs** in das Folgeurlaubsjahr aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung ist **möglich**: Sofern noch übertragene Resturlaubsansprüche vorhanden sind, sind diese zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen. D.h., Arbeitgeber haben mit Beschäftigten, die noch „alte“ und bisher unverplante Urlaubsansprüche haben, deren Verfall droht, den Antritt dieses Urlaubs in Zeiten mit Arbeitsausfall im Betrieb zu vereinbaren. Die vorrangigen Urlaubswünsche der Beschäftigten gehen vor.
- ✓ Eine **Übertragung des Urlaubs** in das Folgeurlaubsjahr aufgrund oder wegen Fehlens einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung ist **nicht möglich**: Diese Urlaubsansprüche sind **zwingend** zur Vermeidung der Kurzarbeit spätestens **bis zum Ende des Urlaubsjahres** einzubringen.

### **Zwölfteilung von Sonderzahlungen**

Aufgrund von Tarifverträgen per Betriebsvereinbarung gezwölfteilte Sonderzahlungen sollen bei der Ermittlung des Bruttoarbeitsentgelts (Soll- und ggf. Ist-Entgelt) nach § 106 SGB III befristet bis zum 31.12.2021 weiterhin berücksichtigt werden.

## 2. BDA-FAQ zum KuG aktualisiert

Im Zusammenhang mit der unter Ziffer 1. genannten Einbringung von Urlaub und der Zwölfteilung von Sonderzahlungen hat die BDA ihr FAQ-Papier zum KuG aktualisiert, welches wir Ihnen als Anlage beigefügt haben.

## 3. Bundesfinanzministerium verlängert steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus

Der Antrag auf zinslose Stundung von Steuerforderungen kann bis zum 31.03.2021 gestellt werden.

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder veröffentlichte das BMF am 23.12.2020 eine Verlängerung von steuerlichen Maßnahmen, die betroffenen Steuerpflichtigen Erleichterungen bei den Folgen der Corona-Krise bringen sollen.

Verlängert wird unter anderem die Möglichkeit der zinslosen **Stundung von Steuerforderungen**. Steuerpflichtige können bis zum **31.03. 2021** – unter Darlegung ihrer Verhältnisse – Anträge auf Stundung der bis zum 31.03.2021 fälligen Steuern stellen. Die Stundungen sind **längstens bis zum 30.06.2021 zu gewähren**.

Erleichterungen soll es auch bei **Vollstreckungsverfahren** geben. Außerdem können Anträge auf eine Anpassung der **Vorauszahlungen** auf die **Einkommen- und Körperschaftsteuer 2021** gestellt werden. Das Schreiben ergänzt das BMF- Schreiben vom 19.03.2020.

## 4. Erweiterung der Entschädigungspflicht für betreuungspflichtige Eltern ab dem 16.12.2020

Ordnet die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes **Schul- oder Betriebsferien an oder hebt sie die Präsenzpflicht in einer Schule auf**, haben betreuungspflichtige Eltern ab dem 16.12.2020 bei Verdienstaussfall einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat.

Der Entschädigungsanspruch besteht in Höhe von **67 Prozent des Nettoeinkommens und gilt für Kinder im Alter bis 12 Jahren** und für Kinder mit einer Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind. **Arbeitgeber bleiben vorleistungspflichtig, können aber einen Vorschuss bei der zuständigen Behörde beantragen**.

### Verhältnis § 56 Abs. 1a IfSG zu § 616 BGB

Sofern § 616 BGB nicht ohnehin wirksam abbedungen wurde, wird es bei einer Verlängerung der Schulferien oder der Aussetzung der Präsenzpflicht (unabhängig von der Frage der Anwendung der Norm in der Pandemie) regelmäßig an einer kurzzeitigen Verhinderung fehlen.

### Empfehlungen der (Kita-) Einrichtungen, vom Besuch abzusehen

Der neue § 56 Abs. 1a IfSG lässt offen, ob die Entschädigungsregelung auch für Eltern von Kita-Kindern gilt, die ihre Kinder auf dringenden Appell oder Empfehlung der jeweiligen Einrichtung zu Hause lassen. Wir halten in diesen Fällen eine entsprechende Anwendung der Norm für geboten. Etwas anderes kann gelten, wenn Eltern ihre Kinder z.B. aus allgemeiner Sorge zu Hause lassen, ohne dass eine dahingehende Empfehlung der Einrichtung zuvor ausgesprochen wurde.

Die Arbeitnehmer sollten sich die Äußerungen der jeweiligen Einrichtung schriftlich bestätigen lassen, um späteren Nachweisschwierigkeiten effektiv begegnen zu können. Für den Arbeitgeber bietet es sich an, Kontakt zur zuständigen Behörde aufzunehmen, um sich zu erkundigen wie diese Fälle beurteilt werden, und so eine Erstattung der Entschädigungsleistung abschätzen zu können.

### **Kindertagesstätten bieten (k)eine Notbetreuung an**

Bietet eine Kindertagesstätte eine Notbetreuung an, bleibt die Einrichtung formal juristisch zwar geöffnet. Allerdings erhalten nicht alle Kita-Kinder eine Notbetreuung. Ihre Situation entspricht dann der einer Kitaschließung, sodass in diesen Fällen nach unserer Auffassung die Entschädigungsregelung entsprechend gelten muss. Lehnen Eltern demgegenüber ein bereitstehendes Notfallbetreuungsangebot ab, lösen sie selbst den Betreuungsbedarf ihres Kindes aus und die Entschädigungsregelung greift nicht.

### **Schließungen wegen Personalmangels**

Schließt eine Kindertagesstätte, weil beispielsweise deren Beschäftigte einer Corona-bedingten Quarantäneverpflichtung unterliegen oder arbeitsunfähig erkrankt sind, ist die Schließung mittelbar auf das aktuelle Infektionsgeschehen rückführbar. Auch in diesen Fällen beruht der Betreuungsbedarf des Kindes in einer der Schließung vergleichbaren Situation, so dass aus unserer Sicht die Entschädigungsregelung analoge Anwendung finden kann.

## **5. Bundesgesundheitsministerium hat Hinweise zu den Entschädigungsansprüchen nach § 56 IfSG überarbeitet**

Das BMG hat seine Hinweise zum Erstattungsverfahren nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) überarbeitet. Diese haben wir Ihnen als Anlage beigefügt. Weitere Informationen finden Sie auch auf der Seite [Infoportal IfSG – Startseite \(ifsg-online.de\)](https://www.infoportal-ifsg.de), über die auch Online-Anträge zur Erstattung gestellt werden können.

## **6. Hinweis für Arbeitgeber im aktuellen Lockdown: Drei-Monats-Frist bei der Kurzarbeit beachten**

In Niedersachsen und Bremen konnten zuletzt viele Unternehmen die Kurzarbeit beenden. Mit dem erneuten Lockdown kam es in vielen Betrieben wieder zum Arbeitsausfall.

**Arbeitgeber sollten diese Regelung kennen:** Wenn KuG drei Monate oder länger nicht abgerechnet wurde, erlischt die gestellte Anzeige. Unternehmen müssen daher unverzüglich schriftlich oder elektronisch eine erneute Anzeige bei ihrer Agentur für Arbeit stellen. Darauf weist die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der BA hin.

Viele Unternehmen beschäftigten sich jetzt erstmalig mit der Kurzarbeit. Mit diesem Instrument werden Arbeitsplätze gesichert und Beschäftigte gehalten. Arbeitgeber können die Online-Angebote der Arbeitsagentur nutzen.

Grundsätzlich gilt: Kurzarbeitergeld kann für zwölf Monate bezogen werden. Um die Auswirkungen der Corona-Virus-Pandemie abzdämpfen, wurde die Bezugsdauer der Lohnersatzleistung nun für Betriebe, die schon vor dem 31.12.2020 in Kurzarbeit gegangen sind und deren maximale Bezugsdauer von bisher 21 Monaten noch nicht abgelaufen ist, auf maximal bis zu 24 Monate verlängert, längstens aber bis zum 31.12.2021.

Für einen stabilen Arbeitsmarkt im Jahr 2021 hat die Bundesregierung die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert. Ab dem vierten Monat gibt es 70 bzw. 77 Prozent (mit Kind) und ab dem siebten Monat 80 bzw. 87 Prozent vom ausgefallenen Nettolohn. Voraussetzung ist, dass der Anspruch bis zum 31.03.2021 entstanden sein muss.

## 7. BA veröffentlicht Weisung zum Beschäftigungssicherungsgesetz

Die Bundesagentur für Arbeit hat am 17.12.2020 die Weisung 202012014, Weiterbildung während Kurzarbeit, Hinzuverdienstmöglichkeit, Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. und 7. Bezugsmonat zum Beschäftigungssicherungsgesetz, veröffentlicht, welche wir Ihnen als Anlage beigefügt haben. Damit werden die fachlichen Weisungen an die durch das Beschäftigungssicherungsgesetz geänderte Rechtslage angepasst.

Im Wesentlichen werden in der Weisung folgende Aussagen getroffen:

### a. Weiterbildung während der Kurzarbeit (§ 106a SGB III)

- ✓ Der reformierte § 106a SGB III regelt, dass für während der Kurzarbeit begonnene Qualifizierungsmaßnahmen Förderleistungen ausschließlich gemäß § 106a SGB III und nicht gemäß § 82 SGB III erbracht werden (§ 82 Abs. 9 SGB III).
- ✓ Die hälftige Sozialversicherungsbeitragsersatzung erfolgt für die Zeit, in der die Beschäftigten jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen sind und vor dem 31.07.2023 KuG beziehen.

Für die Förderung sind zwei Szenarien möglich:

- ✓ **Mindestmaßnahmendauer von mehr als 120 Stunden und eine nach dem 5. Kapitel des SGB III zugelassene Maßnahme und Träger (§ 106a Abs. 1 Nr. 2a SGB III)**  
Die neben Sozialversicherungsbeitragsersatzung mögliche Erstattung der Lehrgangskosten ist abhängig von der Betriebsgröße im Sinne von § 97 SGB III.
- ✓ **Vorbereitung auf ein gemäß § 2 Abs. 1 AFBG förderfähiges Fortbildungsziel und Durchführung von einem nach § 2a AFBG geeigneten Träger (§ 106a Abs. 1 Nr. 2b SGB III)**

Für dieses Szenario ist keine Lehrgangskostenerstattung, sondern lediglich die hälftige Sozialversicherungsbeitragsersatzung vorgesehen.  
Die Sozialversicherungsbeitragsersatzung greift auch für den Fall, dass Arbeitgeber die Maßnahme selbst finanzieren und diese nicht nach dem AFBG gefördert wird.

Ein Träger ist geeignet, wenn es sich um einen öffentlichen Träger oder einen, unter staatlicher Aufsicht stehenden Träger, einen für die Weiterbildungsförderung nach dem 5. Kapitel des SGB III zugelassenen Träger oder einen sonstigen Träger handelt, der ein System zur Sicherung der Qualität anwendet.

### b. Hinzuverdienstregelung zum KuG (§ 421c Abs. 1 SGB III)

Die Anrechnungsfreiheit von während der Kurzarbeit aufgenommenen Hinzuverdienstmöglichkeiten in § 421c Abs. 1 SGB III wird auf geringfügige Beschäftigungen beschränkt.

### c. Stufenweise gesetzliche Erhöhung des KuG (§ 421c Abs. 2 SGB III)

Die neu hinzugekommene Voraussetzung, wonach der Anspruch auf KuG bis zum 31. März 2021 entstanden sein muss, ist erfüllt, wenn der Betrieb tatsächlich bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen hat.

Das bedeutet, dass zur Erfüllung der Voraussetzung spätestens der März 2021 der erste Kalendermonat sein muss, für den einem Betrieb KuG gezahlt wird (Beginn der Bezugsdauer nach § 104 Abs. 1 S. 3 SGB III).

**8. Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (CoronalmpfV)**

Die Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS- CoV-2 (CoronalmpfV) wurde im Bundesanzeiger verkündet und tritt rückwirkend zum 15.12.2020 in Kraft.

Sie tritt mit Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag außer Kraft, spätestens jedoch mit Ablauf des 31.03.2021.

**Weitere Informationen erhalten Sie unter:**

<https://www.arbeitsagentur.de/>

**Ihr KAMEY-Team**

Quelle: Arbeitsgeberverband Mitte e.V.