

An unsere Mitgliedsverbände  
An unsere korrespondierenden Mitglieder

HAUS DER WIRTSCHAFT  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 146  
Fax: +49 (0)30 310 05 - 154  
[www.uvb-online.de](http://www.uvb-online.de)

Bearbeiter:  
Carolin Vesper  
[vesper@uvb-online.de](mailto:vesper@uvb-online.de)

Datum:  
05.01.2021 Ve-re

## **RUNDSCHREIBEN – U 01/2021**

### **Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2021 – insbesondere Umgang mit Erholungsurlaub**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat 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](http://www.arbeitsagentur.de) > Über uns > Veröffentlichungen > Weisungen nach laufender Nummer.

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

#### **1. Erholungsurlaub**

Nach einer bis zum 31. Dezember 2020 befristeten Sonderregelung, hat die BA im Jahr 2020 davon abgesehen die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Diese Sonderregelung wird nicht verlängert.

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 Verdienstausfallersatz für Eltern bei Schließung von Kitas und Schulen vorsieht. In der Konsequenz ist ab dem 1. Januar 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. Dezember 2018, Ziffer 2.7.2, dargelegt ist.

Danach kommt zur Vermeidung des Arbeitsausfalls die Gewährung von Urlaub in Betracht. Vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer dürfen der Urlaubsgewährung jedoch nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III i.V.m. § 7 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG)). So kann bei vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer nicht gefordert werden, dass dieser bis gegen Ende des laufenden Urlaubsjahres zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird, bzw. der Arbeitgeber eine Bestimmung über den Antritt des Urlaubs trifft.

Es ist aus diesem Grund zu empfehlen, dass in den Betrieben zeitnah eine Urlaubsplanung für das Jahr 2021 durchgeführt wird.

Zum Umgang mit Resturlaub aus dem Jahr 2020 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. Das heißt, 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 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.

## **2. Zwölfteilung von Sonderzahlungen**

Aufgrund von Tarifverträgen per Betriebsvereinbarung gezwölfelte Sonderzahlungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, sollen bei der Ermittlung des Bruttoarbeitsentgelts (Soll- und ggf. Ist-Entgelt) nach § 106 SGB III befristet bis zum 31. Dezember 2021 weiterhin berücksichtigt werden.

## **3. Kug für Grenzgänger**

Zu Grenzgängern regelt die Weisung, dass Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Kug haben können (Gleichbehandlung mit innerdeutschen Sachverhalten, vgl. Art. 5 Verordnung (EG) 883/2004 und § 56 Abs. 9 IfSG). Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten sei es 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, legt die BA fest, dass künftig gegenüber der Agentur für Arbeit versichert werden muss, dass die betroffenen Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzschließung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen. Dafür reiche eine formlose Erklärung des Arbeitgebers, die zusammen mit den Unterlagen für die Kug-Abrechnung eingereicht wird, aus.

#### **4. Weitere wesentliche Regelungen**

Die Weisung regelt weiter:

- **Verfahrensvereinfachungen:** Die mit Weisung 202003015 vom 30. März 2020 getroffenen Verfahrensvereinfachungen werden ab dem 1. Januar 2021 teilweise aufgehoben. Der Kurzantrag kann bis zum 31. Dezember 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 Kug 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 Diensteinteilung ist nachzuvollziehen, beispielsweise anhand von Dienst- oder Einsatzplänen.
- **Nachträgliche Antragstellung Kug:** In der Regel wird gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung eine Abrechnung des Kug erstellt und an die BA 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. Dezember 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.
- **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. 4a SGB III).

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE  
IN BERLIN UND BRANDENBURG E.V.

Die Geschäftsführung

Amsinck

**Anlage**