



COVID-19-KURZARBEIT PHASE 3

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur ab 01. Oktober geltenden Phase 3 der Kurzarbeit finden Sie [hier](#).
In rza@lohn sind für die Phase 3 der Kurzarbeit folgende Neuregelungen zu berücksichtigen:

1. ÄNDERUNGEN

1.1. Lehrjahrwechsel/Lehrzeitende

Für Lehrlinge die während der Phase 3 der Kurzarbeit das Lehrjahr wechseln oder die Lehrzeit beenden, ist in Phase 3 der Kurzarbeit (wie auch bereits in Phase 2), das maßgebliche Bruttoentgelt in den Stammdaten auf den neuen, höheren Bezug abzuändern.

Für Lehrlinge die in Phase 1 der Kurzarbeit das Lehrjahr gewechselt oder die Lehrzeit beendet haben, ist das maßgebliche Bruttoentgelt nachträglich mit Stichtag 1.10. ebenfalls auf den neuen, höheren Bezug abzuändern, sofern dies nicht bereits auf freiwilliger Basis passiert ist.

1.2. KV Erhöhungen, Vorrückungen, etc

KV Erhöhungen, Vorrückungen, sind ab Phase 3 der Kurzarbeit beim maßgeblichen Bruttoentgelt zu berücksichtigen.

Für Erhöhungen und Vorrückungen die in Phase 1 und 2 der Kurzarbeit stattgefunden haben, ist das maßgebliche Bruttoentgelt nachträglich mit Stichtag 1.10. anzupassen, sofern dies nicht bereits auf freiwilliger Basis passiert ist.

1.3. Widerrufbare Überstundenpauschalen

Widerrufbare Überstundenpauschalen die zu Beginn der Kurzarbeit aber nicht vom Arbeitgeber widerrufen wurden, sind nun ab Phase 3 der Kurzarbeit in das maßgebliche Bruttoentgelt zu inkludieren. Das maßgebliche Bruttoentgelt in den Stammdaten muss also in diesem Fall erhöht werden und die zusätzliche Abrechnung der Überstundenpauschale als Lohnart hat zu entfallen.

1.4. Geplante Arbeitszeitänderung

Bei geplanten Arbeitszeitänderungen ist das maßgebliche Bruttoentgelt anzupassen, wenn

- a) es sich um gesetzlich geregelte Teilzeit handelt, wie z.B. Bildungsteilzeit, Pfltegeteilzeit, Altersteilzeit, Wiedereingliederungsteilzeit.
- b) es sich um Teilzeit mit Rechtsanspruch handelt, wie z.B. Elternteilzeit.
- c) es sich um freiwillig vereinbarte Arbeitszeitänderung handelt die mindestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart wurde.

In den oben genannten Fällen ist das maßgebliche Bruttoentgelt ab Phase 3 der Kurzarbeit mit Stichtag der Arbeitszeitänderung anzupassen.

Für derartige Arbeitszeitänderungen die in Phase 1 und 2 stattgefunden haben, ist das maßgebliche Bruttoentgelt nachträglich mit Stichtag 01.10. anzupassen.

1.5. Urlaubsentgelt, Urlaubersatzleistungen, Kündigungsentschädigungen

Bei Urlaubsentgelt, Urlaubersatzleistung und Kündigungsentschädigung sind nun etwaige Lohnerhöhungen ebenfalls mitzubersücksichtigen, weshalb für die automatische Ermittlung des Urlaubsentgelts ab Version 2020.6 vom Programm nicht das maßgebliche Bruttoentgelt aus den Stammdaten, sondern der bei der Abrechnung erfasste „Bezug der ohne KUA zugestanden hätte“ ausschlaggebend ist.