

Das Kurzarbeitergeld in der Praxis

Kraftakt für die Payroll

Wenn es um die Einführung von Kurzarbeit und damit um die Gewährung von Kurzarbeitergeld (KUG) geht, hört und liest man meist Informationen über die arbeitsrechtlichen Aspekte. Diese Aspekte sind auch wichtig – doch die eigentliche Herausforderung folgt erst danach. Unter Hochdruck, von Kurzarbeit keine Spur, arbeiten die Kolleginnen und Kollegen in der Payroll, meist ohne Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und im Regelfall auch am Wochenende. Das Ganze wird auch von den Betriebs- und Personalräten geduldet – alle wollen nur eines: ihr Geld und eine saubere, korrekte Entgeltabrechnung.



Außenstehende werden verständlicherweise sagen, das kann ich wohl auch erwarten. Dafür werden die Abrechner/Bezugsgerechener schließlich bezahlt. Und außerdem: Macht das nicht alles das Programm auf Knopfdruck?

Mitnichten. Lohnarten müssen geschlüsselt, Regeln angepasst und Tabellen gepflegt werden. Und – last, but not least – an die betrieblichen Regelungen angepasst werden. Wenn da nicht ein kleines Problem wäre: Wissen denn die Unterzeichner der Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und einzelvertraglichen Ergänzungen wirklich, was sie mit mancher Formulierung „anrichten“?

Beispiel gefällig?

„Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber (AG) zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts.“

Welches Nettoentgelt ist gemeint? Folgende Varianten kommen in Betracht:

1. Netto nach der „Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das

Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020“ (sog. pauschaliertes Netto; Tabelle siehe auch https://www.buzer.de/Kurzarbeitergeld_2020.htm = Grundlage für die Tabelle zur Berechnung des KUG der Agentur für Arbeit: pauschaliertes Netto x 60 Prozent bzw. x 67 Prozent ergeben die Werte in dieser Tabelle) oder

2. das tatsächliche Netto unter Berücksichtigung der individuellen Steuer- und Sozialversicherungsmerkmale des Beschäftigten (Berücksichtigung von Steuerfreibeträgen gemäß EL-StAM-Datenbank, kassenindividueller Zusatzbeitragsatz anstelle des durchschnittlichen Zusatzbeitragsatzes), die bei der pauschalierten Variante unberücksichtigt bleiben.

Folgefrage 1a, sofern Punkt 2 zutrifft: Wie wird das Netto definiert? Ja, kaum zu glauben, über was sich die ausführende Fraktion der Entgeltabrechner*innen alles Gedanken machen muss. Vielleicht fragt man diese künftig um Rat?

Bei in der Kranken- und Pflegeversicherung (KV und PV) freiwillig und privat Versicherten spielen sich die KV und die PV unterhalb des Nettoentgelts ab, da es sich per

gesetzlicher Definition nicht um gesetzliche Abzüge handelt. Deshalb empfiehlt sich hier m. E. die sinnvolle Regelung, dass der freiwillige Beitrag bzw. die private Versicherungsprämie – jeweils vermindert um den Arbeitgeberzuschuss – wie ein gesetzlicher Abzug zu behandeln ist, um eine Gleichbehandlung mit den Pflichtversicherten herzustellen. Es gibt während der Kurzarbeit in Abhängigkeit vom Entgeltausfall Fälle, in denen die Prämie des privat Versicherten zu 100 Prozent erstattet wird (Hintergrund sind die vom Arbeitgeber zu berechnenden Sozialversicherungsbeiträge aus dem sog. Fiktiventgelt).

Folgefrage 1b: Wenn nun die Differenz zum Nettoentgelt ermittelt wurde, ist dieser Betrag dann als Bruttzuschuss zu gewähren (da in der Regel zwar beitragsfrei, aber stets steuerpflichtig)? Oder hat der Arbeitgeber den Bruttobetrag der Aufstockung so zu berechnen, dass sich unter Berücksichtigung der individuellen steuerlichen Abzüge der Nettobetrag der Aufstockung ergibt?

Um die Praxis zu unterstützen bietet DATAKONTEXT einen KUG-Rechner

Spalte „Nettoberechnung ohne Entgeltausfall“		
Bezeichnung	Betrag/Wert	Bemerkung/Hinweise
Soll-Entgelt	3.000,00 Euro	Möglichkeit zur Erfassung von geldwerten Vorteilen, Sachbezügen vorhanden
Nettolohn	2.240,18 Euro	Bruttolohn während der Kurzarbeit abzgl. steuerlicher und aller sozialversicherungsrechtlicher Abzüge
Summe Arbeitgeberbelastung	3.655,95 Euro	Bruttolohn zzgl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zzgl. Umlagen

Spalte „Nettoberechnung mit Entgeltausfall“		
Bezeichnung	Betrag/Wert	Bemerkung/Hinweise
Ist-Entgelt	1.500,00 Euro	Wird ermittelt auf Basis des prozentualen Entgeltausfalls
Kurzarbeitergeld	696,02 Euro	gesetzliches KUG gem. KUG-Tabelle Agentur für Arbeit
Vorschlag KUG-Zuschuss Arbeitgeber	118,27 Euro	Ermittlung der Aufstockung, damit in Summe 90 Prozent des tatsächlichen Nettoentgelts (2.240,18 Euro) erreicht werden (Netto-Brutto-Hochrechnung bei Steuerpflicht)
Nettolohn	2.016,16 Euro	Bruttolohn während der Kurzarbeit abzgl. steuerlicher und aller sozialversicherungsrechtlicher Abzüge zzgl. des gesetzlichen KUG zzgl. Arbeitgeberzuschuss zum KUG
Summe Arbeitgeberbelastung	1.946,25 Euro	Bruttolohn zzgl. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zzgl. Umlagen zzgl. Arbeitgeber-Zuschuss zum KUG (da dieses nicht erstattungsfähig ist)

Weitere Spalten, Tabellen und Informationen		
Bezeichnung	Betrag/Wert	Bemerkung/Hinweise
Ausfallentgelt in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung	1.200,00 Euro	3.000 Euro /. 1.500 Euro x 80 Prozent; bei höherem Arbeitsentgelt werden Beitragsbemessungsgrenzen automatisch berücksichtigt
max. sozialversicherungsfreier KUG-Zuschuss	503,98 Euro	1.200 Euro /. 696,02 Euro (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 S vEV)
RV/KV/ZB/PV-KUG	je nach Versicherungszweig	Fiktiventgelt (1.200 Euro) x voller Beitragssatz des jeweiligen Versicherungszweiges, vom Arbeitgeber zu tragen (wird erstattet)
Summe Echtbeiträge	1.144,22 Euro	tatsächliche Sozialversicherungsbeiträge auf Fiktiventgelt = 448,20 Euro; zzgl. 696,02 Euro KUG = 1.144,22 Euro
Summe Erstattung pauschal	1.147,22 Euro	1.200 Euro x 37,6 Prozent = 451,20 Euro; zzgl. 696,02 Euro KUG = 1.147,22 Euro

auf Excel-Basis an. Damit können individuelle Entgeltabrechnungen für einzelne Arbeitnehmer mit und ohne Entgeltausfall erstellt, das gesetzliche Kurzarbeitergeld sowie die drei in der Praxis am häufigsten vorkommenden Varianten der Arbeitgeberaufstockung zum KUG berechnet werden. Daneben werden die Erstattungsbeträge durch die Agentur für Arbeit ermittelt (KUG sowie pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge).

Beispiel

Anton Kurz, laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 3.000 Euro (Soll-Entgelt); Entgeltausfall (ohne Feiertage und Urlaub) in Höhe von 50 Prozent; 1.500 Euro (Ist-Entgelt); Steuerklasse 3/1 Kinderfreibetrag,

Kirchensteuer 8 Prozent; kassenindividueller Zusatzbeitragssatz 1,1 Prozent. Auch die Umlagen können zur korrekten Arbeitgeberbelastung eingetragen werden, hier: 1,5 Prozent U1 sowie 0,43 Prozent U2; der Betrieb unterliegt Insolvenzgeldumlagepflicht 0,06 Prozent; Aufstockung auf 90 Prozent des tatsächlichen Nettolohns.

Es ergeben sich folgende Beträge (Auszug)
 Ich wünsche mir insbesondere von Vorstand, Geschäftsführung und Management gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, den Payrollern in diesem Lande, welche in dieser heißen Phase Höchstleistungen bringen, mehr Achtung und Respekt. Mit einem Knopfdruck ist es keinesfalls getan. Versuchen Sie einmal, verständlich die

Wirren des Gesetzgebers in der Entgeltabrechnung zu erklären, gekrönt mit Kurzarbeit, womöglich während der Feiertage und/oder Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit und das Ganze in Verbindung mit dem Infektionsschutzgesetz (Corona).

Übrigens: Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren (BMF-Schreiben vom 9. April 2020). Vielleicht denken Sie mal an „Ihre“ Payroller!

Frank Müller