

Kurzarbeit aktuell

Abrechnung von
Kurzarbeitergeld (KUG)

Christiane Droste-Klemp
17. März 2023

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Regelvoraussetzungen & Erleichterungsregelungen zur Kurzarbeit	4
Wirksame Einführung der Kurzarbeit	8
Korrekte Berechnung der Mindestanforderungen	14
Vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossene Personenkreise	18
Berechnung des Kurzarbeitergeldes	21
Kurzarbeitergeld und Steuerrecht	28
Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	30
Progressionsvorbehalt	38
Hinzuverdienst	40
Kurzarbeitergeld und Sozialversicherungsrecht	44
Kurzarbeitergeld und Sonderfälle	53
Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit	63



1.

Regelvoraussetzungen & Erleichterungsregelungen zur Kurzarbeit

Ein Blick zurück - das Wichtigste in Kürze

Bis zum 31. März 2022 galt:

- Sozialversicherungsbeiträge wurden zu 100 Prozent erstattet. (1. Januar bis 31. März 2022 noch 50 Prozent)

Bis zum 30. Juni 2022 galt:

- Bezugsdauer von längstens 28 Monaten
- Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer
- Bei Entgeltausfall im jeweiligen Kalendermonat von mindestens 50 Prozent :
 - Ab dem vierten Bezugsmonat betrug das Kurzarbeitergeld 70 Prozent des Netto-Gehaltes (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent).
 - Ab dem siebten Bezugsmonat betrug das Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Netto-Gehaltes (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent).

Bis 30. Juni 2023 gilt:

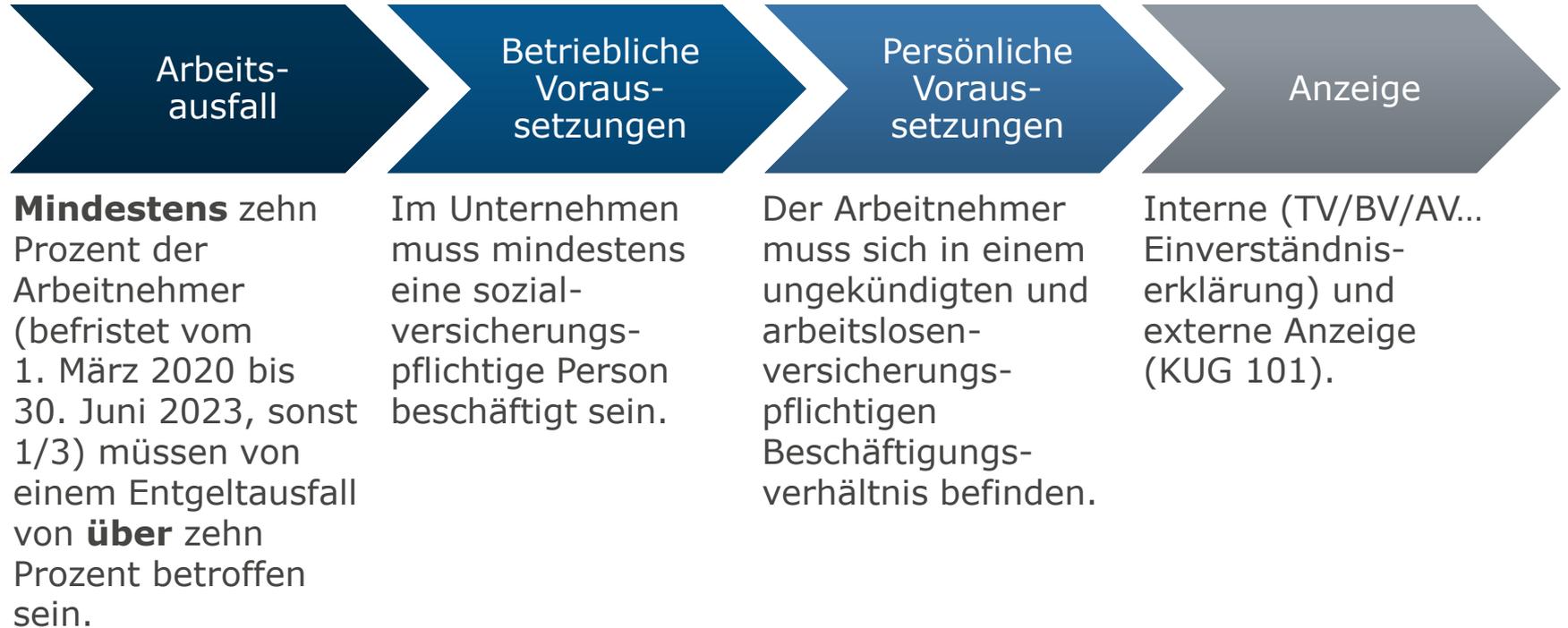
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Seit dem 30. September 2022 gilt erneut: Auch Leiharbeitnehmer können Kurzarbeitergeld erhalten.

Ein Blick zurück - das Wichtigste in Kürze

Folgende Regelungen gelten (wieder) seit 1. Juli 2022:

- Seit 1. Juli 2022 gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten (§ 104 SGB III).
- Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen (auch Minijobs), **die während der Kurzarbeit aufgenommen** worden sind, werden seit 1. Juli 2022 wieder auf das Istentgelt angerechnet (§ 106 Absatz 3 SGB III).
- Seit 1. Juli 2022 gilt wieder die reguläre Höhe des Kurzarbeitergeldes von 60/67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (§ 105 SGB III).

Übersicht: Regelvoraussetzungen





2.

Wirksame Einführung der Kurzarbeit

Einführung/Fortführung von Kurzarbeit

Was ist zu beachten

Kurzarbeit muss **wirksam eingeführt werden – Ablehnung oder Rückforderung droht ...**

Intern:

- Gibt es tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld?
- Gibt es Betriebsvereinbarungen / und welche Ankündigungsfristen?
- Gibt es Kurzarbeiterklauseln in Arbeitsverträgen / und welche Ankündigungsfristen?
- Gegebenenfalls Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer abschließen?

Einführung/Fortführung von Kurzarbeit

Was ist zu beachten

Extern:

- Meldung an zuständige Arbeitsagentur **im Monat der Einführung!**
(§ 99 Absatz 1 SGB III)
- Die notwendigen Unterlagen vorlegen: Betriebsvereinbarung Kurzarbeit oder arbeitsvertragliche Vereinbarung

Hinweis! Wird nach einem Zeitraum ohne Kurzarbeit erneut Kurzarbeit erforderlich, muss der Arbeitsausfall erneut angezeigt werden. Dies gilt ab einer Unterbrechung von drei zusammenhängenden Monaten.

Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls

- Es muss ein „unabwendbares Ereignis“ vorliegen zum Beispiel behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterungsverhältnisse, Unglücksfall) **oder** wirtschaftliche Ursachen (zum Beispiel Auftragsmangel, -stornierung, fehlendes Material)
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und unvermeidbar sein.
- Zunächst müssen Überstunden- und Arbeitszeitkonten abgebaut werden
- Teilweise ist das Arbeitszeitguthaben geschützt, diese Fälle sind in § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abschließend geregelt
- Aber: **Auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird weiter verzichtet**

Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls

Bitte beachten:

- Arbeitszeitnachweise sind zwingend erforderlich!
- Die Angabe in der Anzeige ist eine Prognose, die später mit der tatsächlichen Abrechnung konkretisiert wird.
- Zu erfassen ist in Stunden,
 - wann der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat,
 - wann Urlaub, Überstundenabbau, andere Fehlzeiten vorlagen und
 - wann Kurzarbeit war.
- Diese Unterlagen sind Grundlage der abschließenden Prüfung durch die Arbeitsagentur!

„Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall“? Bedeutung

Als **Mindestanforderung** gilt (befristet bis zum 30. Juni 2023):

- Mindestens zehn Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer müssen einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben
 - im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
 - im jeweiligen Kalendermonat



3.

**Korrekte Berechnung
der
Mindesterfordernisse**

Korrekte Berechnung der 10 Prozent-Voraussetzung

Dazu zählen:

- Alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer
- Unständig Beschäftigte
- Erkrankte und beurlaubte Arbeitnehmer
- Minijobber
- Beschäftigte in Mutterschutz
- Leiharbeiternehmer

Korrekte Berechnung der 10 Prozent-Voraussetzung

Nicht dazu zählen:

- Personen in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitslosen- oder Übergangsgeld beziehen.
- Auszubildende
- Arbeitnehmer in Elternzeit

Beispiel

- Bei **1 bis 10** berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens eines Beschäftigten, der einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent hat.
- Bei **11 bis 20** berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens zwei Beschäftigten, die einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben.
- Bei **21 bis 30** berücksichtigungsfähigen Beschäftigten bedarf es mindestens drei Beschäftigten, die einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben.



Vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossene Personenkreise

Ausgeschlossene Personenkreise

Von KUG ausgeschlossene Personen:

- die die Regelaltersgrenze überschritten haben,
- während der Zeit, für die ihnen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zugebilligt ist,
- die in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV stehen,
- Auszubildende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf KUG, weil sie einen Anspruch auf Fortsetzung der Ausbildung haben,
- während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen,
- gekündigte Arbeitnehmer ab Ausspruch der Kündigung
- Arbeitnehmer, die einen Auflösungsvertrag unterzeichnet haben mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages

Besonderheiten bei Auszubildenden

- Auszubildende erhalten kein KUG, weil in der Regel auch bei verminderter Produktion die Ausbildung fortgesetzt werden soll.
- Wenn die Unterbrechung der Ausbildung **unvermeidlich** ist, können auch Auszubildende in die Kurzarbeit einbezogen werden.
- Allerdings wird die Ausbildungsvergütung für mindestens **sechs Wochen** in vollem Umfang weitergezahlt (§ 19 Absatz 1 Nummer 2 BBiG).
- Die Frist beginnt mit dem ersten Tag des Arbeitsausfalls und **läuft nur an Ausfalltagen**.
- Während der Berufsschulzeiten, Urlaub und an Feiertagen liegt kein Arbeitsausfall vor.



5.

**Berechnung des
Kurzarbeitergeldes**

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind

- Für die ausgefallenen Arbeitsstunden
- 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts

Arbeitnehmer ohne Kinder

- Für die ausgefallenen Arbeitsstunden
- 60 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Nachweise für „Kind“

- Für die Feststellung der erforderlichen Lohnsteuer-Merkmale gilt das ELStAM-Verfahren
- Rückwirkende Änderungen zum Kinderfreibetrag sind zu berücksichtigen
- Arbeitnehmer mit Steuerklasse V oder VI, bei denen in den ELStAM kein Kinderzähler berücksichtigt wird, kann ersatzweise eine Bescheinigung bei der Agentur für Arbeit beantragt werden
- Nachweis: Ein ELStAM-Ausdruck des Ehegatten / Lebenspartners mit Steuerklasse III oder des Hauptarbeitsverhältnisses (Steuerklassen I bis IV)

Höhe des Kurzarbeitergeldes

Berechnungsbeispiel

- Das pauschalierte Nettoentgelt ergibt sich aus der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“:
- Mit dem Bruttosollentgelt in die Tabelle und Nettosollentgelt ablesen.
- Mit dem Bruttoistentgelt in die Tabelle und Nettoistentgelt ablesen.
- Differenz aus Nettosollentgelt und Nettoistentgelt ist das Kurzarbeitergeld.

Unter Berücksichtigung der Steuerklasse und Kinder, ergibt sich dann 60 Prozent beziehungsweise mit Kindern der erhöhte Leistungssatz 67 Prozent.

Kurzarbeitergeld – Berechnung Soll-Entgelt

- **Soll-Entgelt** ist das **beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt**, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) erzielt hätte einschließlich **steuerpflichtiger** Zulagen, die in diesem Monat angefallen wären (zum Beispiel Erschwerniszulagen, Leistungszulagen, tarifliche Entgelterhöhungen, VWL)
- Bei Arbeitnehmern, die nach Arbeitsstunden bezahlt werden, ergibt sich das Sollentgelt durch Multiplikation des Stundenlohns mit den Soll-Arbeitsstunden des Anspruchsmonats. Dabei sind Stunden für Urlaub, Feiertage, Krankheit einzubeziehen.

Nicht zum Soll-Entgelt gehören

- die Mehrarbeitsvergütung (Stundenlöhne und Zuschläge),
- einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und
- die **beitragsfreien** Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Kurzarbeitergeld – Berechnung Ist-Entgelt

Tatsächlich erzielt es beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des SGB III

- **Inklusive** Vergütung für Mehrarbeit und entsprechende Zuschläge
- Zuzüglich fiktives Entgelt für ausgefallenes Entgelt aufgrund unbezahlten Urlaubs oder Krankheit mit Krankengeldbezug
- Ohne einmalige Zuwendungen
- Ohne Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld – Beispiel Berechnung

- Versicherungspflichtiger Arbeitnehmer

Steuerklasse III/1 Kind

Kurzarbeit seit zwei Monaten

▪ Brutto-Soll-Entgelt:	3.500,00 Euro	Netto-Soll-Entgelt:	1.755,85 Euro
Brutto-Ist-Entgelt:	1.850,00 Euro	Netto-Ist-Entgelt:	996,96 Euro
KUG:	758,89 Euro		



6.

Kurzarbeitergeld und Steuerrecht

Kurzarbeit – Steuerrecht

- Leistung selber ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.
- Eintragung auf der Lohnsteuerbescheinigung (Zeile „15“).
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld **waren steuerfrei**, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Istentgelt nicht übersteigen (Regelung gilt vom **1. März 2020 bis 30. Juni 2022**).
- Steuerfreie Zuschüsse sind ebenfalls bescheinigungspflichtig und unterliegen dem Progressionsvorbehalt.



Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Beispielformulierung: Zuschuss zum KUG

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der **brutto** zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte.

Zuschuss auf 90 Prozent pauschaliertes Netto

Beispiel

Sachverhalt:

Berechnung Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer nach **Leistungssatz 2** (22 J./kein Kind)

Steuerklasse I, ev, kein Kind – 50 Prozent **Arbeitsausfall!**

- Bruttosollentgelt 3.000,00 Euro
- Bruttoistentgelt 1.500,00 Euro

Brutto-Sollentgelt 3.000,00 Euro		Brutto-Istentgelt 1.500,00 Euro		
Pauschalierte Nettotabelle		Pauschalierte Nettotabelle		
Netto-Sollentgelt		Netto-Istentgelt		Höhe KUG
1.233,15 Euro	-	701,50 Euro	=	531,65 Euro

Darstellung in der Gehaltsabrechnung ohne Kurzarbeit

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				laufend	laufend		3.000,00
							Gesamtbrutto
							3.000,00
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer	Solz		steuerliche Abzüge
30	3.000,00		341,00	30,69			371,69
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	3.000,00	3.000,00	243,00	53,25	279,00	39,00	614,25
Abzüge gesamt							985,94
Netto							2.014,06 90 Prozent 1.812,65

Darstellung in der Gehaltsabrechnung

ohne Zuschuss

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt Kurzarbeitergeld			laufend Frei	laufend Frei		1.500,00 531,65	
						Gesamtbrutto	
						2.031,65	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer	Solz		steuerliche Abzüge	
30	1.500,00	30,33	2,73			33,06	
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	1.500,00	1.500,00	121,50	22,88	139,50	19,50	303,38
Abzüge gesamt						336,44	
Netto						1.695,21	
Ziel auf 90 Prozent: 1.812,65 - 1.695,21 = 117,44 Zuschuss KUG							

Darstellung in der Gehaltsabrechnung mit Zuschuss - Übliche Regelung

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt Kurzarbeitergeld Zuschuss KUG			laufend Frei laufend	laufend Frei frei		1.500,00 531,65 117,44	
						Gesamtbrutto	
						2.149,09	
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer	Solz		steuerliche Abzüge
30	1.617,44		51,25	4,61			55,86
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV-Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	1.500,00	1.500,00	121,50	22,88	139,50	19,50	303,38
Abzüge gesamt							359,24
Netto							1.789,85
Ziel auf 90 Prozent: 1.812,65 - 1.695,21 = 117,44 Zuschuss KUG							

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt sind **nicht** zuzurechnen:

- Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent der Differenz zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nicht übersteigen.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Soll-Entgelt	3.000,00 Euro
Ist-Entgelt	1.500,00 Euro
Ausgefallenes Entgelt	1.500,00 Euro
80 Prozent des ausgefallenen Entgelts	1.200,00 Euro
Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit	531,65 Euro
maximaler sozialversicherungsfreier Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (1.200,00 Euro – 531,65 Euro =)	668,35 Euro



8.

Progressionsvorbehalt

Beispiel: Progressionsvorbehalt (Steuerklasse I)

Zu versteuerndes Einkommen		33.000,00 Euro
Einkommensteuer (Grundtabelle) ca.		3.410,00 Euro
+ Bezüge, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen Kurzarbeitergeld/zuzüglich gegebenenfalls Zuschuss zum Kurzarbeitergeld		1.298,18 Euro
= fiktives zu versteuerndes Einkommen		34.298,18 Euro
Einkommensteuer dafür (Grundtabelle) ca.		3.702,00 Euro
Durch das KUG erhöhter Durchschnitts-Steuersatz	10,79 Prozent	
Tatsächlich zu versteuerndes Einkommen		33.000,00 Euro
x Durchschnitts-Steuersatz für das fiktive zu versteuernde Einkommen	10,79 Prozent	
= zu zahlende Einkommensteuer		3.560,70 Euro
Durch den Progressionsvorbehalt ergibt sich in unserem Beispiel eine um 150,70 Euro höhere Einkommensteuer.		



9.

Hinzuverdienst

Kurzarbeitergeld – Hinzuverdienst

Wie wirkt sich Hinzuverdienst auf das Istentgelt aus?

Regelung ab 1. Juli 2022

Entgelte aus einer **während** der Kurzarbeit aufgenommen geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijobs bis 520,00 Euro) oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden angerechnet!

Kurzarbeitergeld – Hinzuverdienst

Wie wirkt sich Hinzuverdienst auf das Istentgelt aus?

Entgelte aus weiteren Beschäftigungen, die bereits vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt wurden, bleiben weiter generell unberücksichtigt.

„Während des Bezugs“ bedeutet die Aufnahme der Tätigkeit ab dem ersten Anspruchsmonat auf Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld – Hinzuverdienst

Beispiel:

- Ein Arbeitnehmer verdient wegen Kurzarbeit in seiner Hauptbeschäftigung statt 3.600,00 Euro brutto aktuell nur 2.000,00 Euro brutto monatlich.
- Er hat **nach** Beginn der Kurzarbeit einen Minijob bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen und verdient dort 520,00 Euro monatlich.

Lösung:

Istentgelt aus Hauptbeschäftigung 2.000,00 Euro brutto + Entgelt aus dem Minijob 520,00 Euro

- Entgeltausfall: 1.080,00 Euro (3.600,00 Euro \cdot /. 2.520,00 Euro).



10.

Kurzarbeitergeld und Sozialversicherungs- recht

Kurzarbeitergeld – Sozialversicherungsrecht

- Die versicherungsrechtliche Beurteilung bleibt unverändert.
- **Keine Anwendung** der Beitragsberechnung zum **Übergangsbereich** (Midijob), wenn das Entgelt durch die Minderung in den Bereich fällt.
- Besondere Beitragsregelungen für das Kurzarbeitergeld
- Keine Besonderheiten im Meldeverfahren

KUG – Beitragsberechnung

Beitragspflichtige Einnahmen

1. Tatsächlich erzielt
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

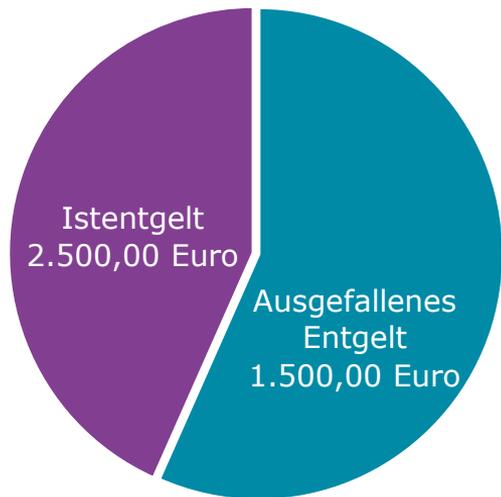
2. Fiktiventgelt
80 Prozent der Differenz zwischen Soll-
und Istentgelt (**jeweils ungerundet**)

Normale Beitragsberechnung

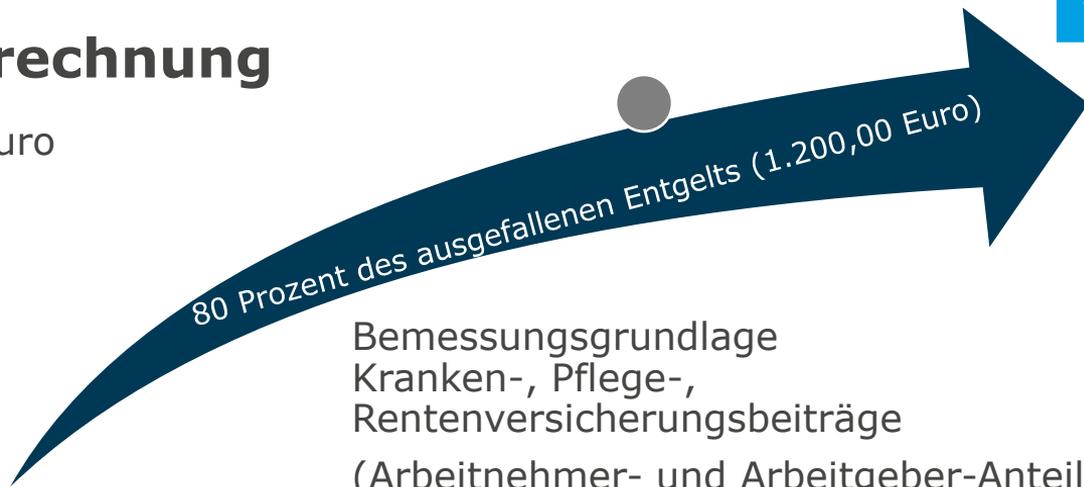
- Keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und zur Umlage
- Kein Pflegeversicherungszuschlag bei Kinderlosen
- Arbeitgeber trägt die Beiträge allein

KUG – Beitragsberechnung

Bruttosollentgelt 4.000,00 Euro



- Ausgefallenes Entgelt
- Istentgelt



Bemessungsgrundlage
 Kranken-, Pflege-,
 Rentenversicherungsbeiträge
 (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Anteil)
 Beitragstragung voll durch Arbeitgeber

Dem Arbeitgeber wurden die Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31. Dezember 2021 voll erstattet, auch dann, wenn mit der Kurzarbeit erst nach dem 30. September 2021 begonnen wurde.

Kurzarbeitergeld – Beitragsberechnung

Beispiel

Kurzarbeit im Betrieb seit Mai 2023. Für betroffenen Arbeitnehmer ergeben sich im Juni 2023 folgende Beträge:

- | | |
|--|---------------|
| ▪ Sollentgelt: | 4.000,00 Euro |
| ▪ Istentgelt: | 2.500,00 Euro |
| ▪ Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 67 Prozent): | 562,41 Euro |

Lösung - Beitragsberechnung

- Vom **Istentgelt** werden Beiträge zu allen Versicherungszweigen inklusive Umlage entrichtet.
- Zusätzlich Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vom **Fiktiventgelt** (80 Prozent von 1.500,00 Euro =) 1.200,00 Euro
- Keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und Umlagen.

KUG-Beitragszuschuss für Versicherte in der Privaten Krankenversicherung ab 1. Januar 2022

- Überschreitet Kurzlohn und Fiktiventgelt die Beitragsbemessungsgrenze (4.987,50 Euro), wird das Fiktiventgelt entsprechend gekürzt.
- Beitragszuschuss auf das Fiktiventgelt vorrangig; dieser ist gegebenenfalls auf die Höhe des (vollen) PKV-Beitrags zu begrenzen.
- Anschließend ist der auf das tatsächliche Arbeitsentgelt entfallende Beitragszuschuss, maximal in Höhe der Hälfte der Differenz von PKV-Beitrag und Beitragszuschuss für das Fiktiventgelt, zu berechnen.

KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte

Beispiel

Eine Arbeitnehmer hat ohne Kurzarbeit ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 6.000,00 Euro (Soll-Entgelt). Während der Kurzarbeit beträgt das monatliche Arbeitsentgelt lediglich 3.000,00 Euro (Istentgelt).
 Beitrag private Krankenversicherung: 600,00 Euro

Lösung – Berechnung Sozialversicherungsbeiträge

Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Istentgelt:	3.000,00 Euro
Berechnungsgrundlage für den Beitragszuschuss (80 Prozent von 3.000,00 Euro):	2.400,00 Euro
Kurzlohn + Fiktiventgelt 3.000,00 Euro + 2.400,00 Euro	5.400,00 Euro
Kürzung Fiktiventgelt auf Beitragsbemessungsgrenze (4.987,50 Euro – 3.000,00 Euro =)	1.987,50 Euro

KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte

Lösung – Arbeitgeberzuschuss zum Kurzlohn

Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt (1.987,50 Euro x 16,2 Prozent)	321,98 Euro
Beitragszuschuss aus Istentgelt (3.000,00 Euro x 8,1 Prozent)	243,00 Euro
Beitragszuschuss insgesamt:	564,98 Euro

Der Krankenversicherungsbeitrag mindert sich um den Zuschuss aus dem Fiktiventgelt:
 (600,00 Euro – 321,98 Euro = 278,02 Euro)

Von diesem Restbetrag tragen Arbeitgeber/Arbeitnehmer je die Hälfte:
 278,02 Euro : 2 = 139,01 Euro

Arbeitgeberzuschuss gesamt: 139,01 Euro + 243,00 Euro = 382,01 Euro

Erstattungen bei Weiterbildung während Kurzarbeit

Bei welchen Weiterbildungen während der Kurzarbeit sind die Erstattung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und die Erstattung der Lehrgangskosten nach § 106a SGB III möglich?

Die Weiterbildungsmaßnahme, die der Arbeitnehmer während seines Arbeitsausfalls besucht, muss **entweder**

- insgesamt mehr als 120 Unterrichtseinheiten dauern, Maßnahme und Träger sind nach den Vorschriften der Arbeitsagentur über die Weiterbildung zugelassen **oder**
- sie bereitet auf ein förderfähiges Fortbildungsziel vor und wird von einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes geeigneten Träger durchgeführt.
- Die Weiterbildungsmaßnahme muss **während** der Kurzarbeit aufgenommen worden sein.



11.

Kurzarbeitergeld und Sonderfälle

Kurzarbeitergeld und Sonderfälle

- Kurzarbeitergeld und Kappung der Beitragsbemessungsgrenze
- Kurzarbeitergeld und Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge
- Kurzarbeitergeld und Feiertag
- Kurzarbeitergeld und Krankheit
- Kurzarbeitergeld und Mutterschutz
- Kurzarbeitergeld und Firmenwagen
- Grenzgänger

Kappung Beitragsbemessungsgrenze – Rentenversicherung

(7.300,00 Euro West / 7.100,00 Euro Ost)

Sachverhalt:

Berechnung Kurzarbeitergeld für Herrn Muster nach Leistungssatz 1 (ein Kind)

Steuerklasse III, ev, ein Kind – KUG Null

Bruttosollentgelt 9.500,00 Euro

Bruttosollentgelt max. BBG RV 9.500,00 Euro	Bruttoistentgelt 8.000,00 Euro	
Pauschalierte Nettotabelle	Pauschalierte Nettotabelle	Höhe KUG
Nettosollentgelt	Nettoistentgelt	
3.172,79 Euro	3.172,79 Euro	0,00 Euro

Kurzarbeitergeld – Beitragsberechnung

Besonderheit bei SFN-Zuschlägen (Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit)

- SFN-Zulagen für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden sind steuerfrei und zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit aus Stundenlohn bis 25,00 Euro berechnet.
- Grundlage der Kurzarbeitergeld-Berechnung ist nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.
- Sofern solche Zuschläge auch für ausgefallene Stunden aufgrund von Kurzarbeit gezahlt werden, entfällt die Steuer- und Beitragsfreiheit.

Konsequenz | Der entsprechende Zuschlag ist in voller Höhe in das Soll- und Istentgelt einzurechnen.

Kurzarbeit und Feiertag

§ 2 Absatz 2 EFZG

„Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt ..., gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages ... ausgefallen.“

- Feiertagsentgelt richtet sich nach dem Kurzarbeitergeld, das der Arbeitnehmer ohne Feiertag bezogen hätte (Entgeltausfallprinzip).
- Das vom Arbeitgeber nach § 2 Absatz 2 EFZG zu zahlende Entgelt ist steuerpflichtig.
- Der Arbeitgeber trägt die Feiertag-KUG-SV-Beiträge allein.

Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit und Feiertag

- § 4 Absatz 3 Satz 2 EFZG nicht anwendbar
- Denkt man Arbeitsunfähigkeit weg, bleibt Zusammentreffen von Kurzarbeit und Feiertag > Feiertagsentlohnung in Höhe des Kurzarbeitergeldes

Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit

Arbeitsunfähigkeit und Kurzarbeit

Beginn der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kurzarbeit

Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes zu Lasten der Krankenkasse für die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld zu Lasten der Arbeitsagentur für die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Zu beachten ist, dass dafür vom Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Es handelt sich um Krankengeld.

Kurzarbeit und Krankheit

Beispiel

Kurzarbeitergeld beantragt ab 15. März / Anspruchszeitraum = März

- Variante 1: Arbeitnehmer erkrankt bereits im Februar

Lösung: Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes / zuständig ist die Krankenkasse

- Variante 2: Arbeitnehmer erkrankt am 16. März

Lösung: Anspruch auf Kurzarbeitergeld / zuständig ist die Bundesagentur für Arbeit

- Variante 3: Arbeitnehmer erkrankt am 6. März

Lösung: Anspruch auf Kurzarbeitergeld / zuständig ist die Bundesagentur für Arbeit

Maßgeblich für die Abgrenzung Kurzarbeitergeld/
Krankengeld ist der Anspruchszeitraum!

Kurzarbeitergeld und Firmenwagen

mit Firmenwagen – 50 Prozent Arbeitsausfall

Sachverhalt:

- Bruttoentgelt 6.000,00 Euro
- Bruttoentgelt 3.000,00 Euro
- Firmenwagen 1 Prozent (400,00 Euro), 0,03 Prozent (240,00 Euro)

Bruttosollentgelt
6.640,00 Euro

Bruttoistentgelt
3.640,00 Euro

Kurzarbeitergeld und Firmenwagen

mit Firmenwagen – 100 Prozent Arbeitsausfall

Sachverhalt:

- Bruttoentgelt 6.000,00 Euro
- Bruttoentgelt 3.000,00 Euro
- Firmenwagen 1 Prozent (400,00 Euro), 0,03 Prozent (240,00 Euro)

Bruttosollentgelt
6.640,00 Euro

Bruttoistentgelt
640,00 Euro

Grenzgänger

- Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 3. November 2021 (B 11 AL 6/21R) und mit Urteil vom 22. September 2022 (B 11 AL 34/21 R) entschieden, dass bei Grenzgängern (im vorliegenden Fall Frankreich), die nicht der Steuerpflicht in Deutschland unterliegen, keine Lohnsteuerklasse als Lohnsteuerabzugsmerkmal für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes vorliegt.
- Zum 1. Januar 2023 ist eine entsprechende rechtliche Anpassung in Kraft getreten, nach der bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes für Grenzgänger, deren Wohnsitzstaat aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens das Kurzarbeitergeld besteuert, kein Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags erfolgt. Es wird damit lediglich die Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent abgezogen.



12.

**Prüfung durch die
Bundesagentur für
Arbeit**

Prüfungen KUG durch Arbeitsagentur

- Vorläufige Entscheidungen über **die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die Monate März 2020 bis Juni 2022** können auch ohne eine abschließende Prüfung der Voraussetzungen und des Umfangs des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld (Abschlussprüfung) durch eine endgültige Entscheidung abgeschlossen werden, **wenn der Gesamtauszahlungsbetrag** des Kurzarbeitergeldes und der dem Arbeitgeber erstatteten Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Arbeitsausfall **10.000,00 Euro nicht überschreitet**.
- Anlassbezogene Prüfungen erfolgen in diesen Fällen, wenn Hinweise auf einen Missbrauch von Leistungen vorliegen oder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung die Durchführung der Abschlussprüfungen verlangen.

Gemeinsame Verlautbarungen der Spitzenorganisationen zur Rückforderung von KUG

- In den Fällen, in denen das im Rahmen einer vorläufigen Bewilligung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld nach abschließender Prüfung (vollständig oder teilweise) zurückgefordert wird, sind im Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis rückwirkend Korrekturen zu veranlassen.
- Für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 1. Januar 2023 ist in den vorgenannten Fällen eine bereits vorgenommene Beitragsabrechnung zu korrigieren.
- Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung halten insofern an ihrer bisherigen Auffassung **nicht weiter** fest.

Gemeinsame Verlautbarungen der Spitzenorganisationen zur Rückforderung von KUG

Neue Bewertung der Sach- und Rechtslage

- Nach neuerlicher Bewertung der Sach- und Rechtslage, in die auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingebunden war, halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung an der Auffassung, dass in den Fällen, in denen das im Rahmen einer vorläufigen Bewilligung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld nach abschließender Prüfung zurückgefordert wird, in das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht rückwirkend eingriffen wird und insofern auch keine beitragsrechtlichen Korrekturen zu veranlassen sind, nicht weiter fest.
- **Soweit Arbeitgeber hiernach verfahren haben, wird dieses Vorgehen für Entgeltabrechnungszeiträume bis Dezember 2022 allerdings nicht beanstandet.**

Gemeinsame Verlautbarungen der Spitzenorganisationen zur Rückforderung von KUG

Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023

- Wird in den Fällen, in denen Kurzarbeit im Betrieb wirksam vereinbart worden ist, im Zuge der abschließenden Prüfung festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Entgeltabrechnungszeiträume **ab Januar 2023** nicht vorgelegen haben, hat der Arbeitgeber – neben der Rückzahlung etwaiger Kurzarbeitergeldleistungen – die notwendigen beitragsrechtlichen Korrekturen vorzunehmen.
- Dies gilt unabhängig davon, ob die Leistung vollständig oder nur teilweise (beispielsweise bei fehlerhaftem Ansatz der Ausfallstunden) zurückgefordert wird.
- Das bedeutet vor allem, dass in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung die aufgrund der bei Gewährung von Kurzarbeitergeld zu beachtenden beitragsrechtlichen Sonderregelungen in § 232a Absatz 2 SGB V, § 57 Absatz 1 SGB XI und § 163 Absatz 6 SGB VI ermittelten Beiträge nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen entsprechend der Rückforderung zu korrigieren sind und in der Arbeitslosenversicherung Beitragsansprüche nach dem Recht der Arbeitsförderung entstehen können.
- Dies gilt für gegebenenfalls neben dem vermeintlichen Kurzarbeitergeld geleistete beitragsfreie Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld entsprechend.

Konsequenzen im Steuerrecht

Abwicklung der Korrektur

Lohnsteuer:

Das Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nummer 2a EStG steuerfrei, **soweit** die Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind.

- Progressionsvorbehalt und Bescheinigungspflicht (Ziffer 15).
- Dies gilt auch für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

Wird das Kurzarbeitergeld versagt, kommt es zu einer **Rückforderung** oder wird freiwillig zurückgezahlt, so ist das Kurzarbeitergeld **und** auch der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuerpflichtig.

Die Lohnsteuerbescheinigung **ist zu korrigieren** beziehungsweise gegebenenfalls muss eine **haftungsbefreiende Anzeige nach § 41c EStG** erfolgen.

Weitere Informationen

Webinar:

„Kurzarbeitergeld-Prüfung durch die Arbeitsagentur beim Arbeitgeber“

Suchnummer 2076806

5. April 2023 14-16 Uhr





**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2032060

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2054354

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116