

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Was Arbeitgeber wissen müssen

Stand 19.03.2020

Kurzarbeit bringt für die Beschäftigten erhebliche Einkommenseinbußen mit sich: Arbeitnehmer in Kurzarbeit erhalten für die Ausfallstunden nur 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts (wenn sie ein unterhaltsberechtigtes Kind haben 67 %). Das bedeutet eine Einkommenseinbuße von 40 % (bzw. 33 %)! Derzeit stellt man uns oft die Frage, wie man diese Gehaltseinbußen mindern kann. Denn es laufen derzeit zwar auf politischer Ebene Gespräche, die Situation für Arbeitnehmer zu verbessern, aber Ergebnisse stehen noch aus. Bis diese vorliegen, können derweil Arbeitgeber ihren Angestellten unter die Arme greifen und Zuschüsse („Aufstockung“) zum Kurzarbeitergeld zahlen:

1. Voraussetzungen für eine wirksame Aufstockung

Es gilt zu verhindern, dass die Agentur für Arbeit den Zuschuss mit dem Kurzarbeitergeld verrechnet und der Zuschuss „verpufft“. Dazu muss der Zuschuss ausdrücklich vereinbart sein. Eine solche Vereinbarung kann sich in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem (Zusatz zum) Arbeitsvertrag finden. Wir empfehlen, die bestehenden Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen genau auf Aufstockungsregelungen zu prüfen. Finden sich keine, erstellen wir Ihnen gerne einen entsprechenden Zusatz zum Arbeitsvertrag.

a) Anspruch auf Aufstockung aus Tarifvertrag

In diversen Tarifverträgen ist die Zahlung eines Zuschusses bei Kurzarbeit durch den Arbeitgeber zwingend geregelt. Gilt ein Tarifvertrag in Ihrem Unternehmen (durch beidseitige Tarifbindung, Bezugnahme im Arbeitsvertrag oder aufgrund Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags), ist zu prüfen, ob der Tarifvertrag Regelungen zur Kurzarbeit enthält und ob eine Zuschusspflicht besteht. Aktuell wird hier in einigen Branchen nachgebessert. Siehe hierzu auch den Auszug aus der Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 18.03.2020:

„In einigen Branchen haben die Tarifvertragsparteien eigene Regelungen getroffen, um das Kurzarbeitergeld aufzustocken. Dies zeigt eine aktuelle Übersicht, die das WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung heute vorlegt. In den Tarifverträgen verpflichten sich die Arbeitgeber, einen Zuschuss zum staatlichen Kurzarbeitergeld zu zahlen, so dass die Beschäftigten zwischen 75 und 97 Prozent des Nettogehalts (bzw. bei der Deutschen Bahn: 80 Prozent des Bruttogehalts) erhalten.“

*Zu den Branchen mit entsprechenden tarifvertraglichen Aufstockungsregelungen gehören u.a. die Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie in Sachsen, der **Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen**, das KFZ-Handwerk in Bayern und die chemische Industrie. Entsprechende Regelungen gibt es außerdem bei der Deutschen Bahn AG und der Deutschen Telekom. In der Metall und Elektroindustrie besteht eine flächendeckende Aufstockungsregelung in Baden-Württemberg, wo das Kurzarbeitergeld je nach Umfang der Kurzarbeit auf 80,5 bis 97 Prozent des Nettogehalts erhöht wird. Beim Volkswagen-Konzern wird das Kurzarbeitergeld in Abhängigkeit der Entgeltstufen auf 78 bis 95 Prozent erhöht, wobei Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen die höchsten Zuschläge erhalten. **Schließlich wurde am gestrigen Dienstag noch eine neue tarifvertragliche Regelung für die Be-***

schäftigten der Systemgastronomie getroffen, wonach das Kurzarbeitergeld auf 90 Prozent des Nettoentgeltes aufgestockt wird.“

b) Anspruch auf Aufstockung aus freiwilliger Vereinbarung

Besteht keine zwingende Regelung zur Aufstockung, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch freiwillig einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen. Dabei ist dringend Folgendes zu beachten: Damit diese freiwillige Zahlung von der BfA als Aufstockungsleistung anerkannt und nicht beim Kurzarbeitergeld angerechnet wird, muss diese ausdrücklich vertraglich vereinbart und die Höhe des Zuschusses ausdrücklich in dieser Vereinbarung festgehalten werden. Wir empfehlen, ausdrücklich zu formulieren, dass es sich um eine Aufstockungsleistung zum Kurzarbeitergeld handelt, die unter Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld gezahlt wird und die Zahlung auch hinsichtlich der Dauer zu begrenzen.

Damit die Aufstockungsleistung anerkannt wird und nicht dem „Istentgelt“ zugerechnet wird, müssen zudem die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen beachtet werden (dazu s.u. unter 3.).

Aufstockungsleistungen werden von der Agentur für Arbeit nicht erstattet!

2. Steuerpflicht

Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist Arbeitseinkommen und damit nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 EStG steuerpflichtig.

3. Sozialversicherungspflicht

Sozialversicherungsbeiträge sind auf den Zuschuss zu zahlen, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. Das ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt). Diese Regelung lautet wie folgt:

„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:

.....

8. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen,

.....

Dazu folgende Beispielberechnung:

Bruttoarbeitsentgelt (ohne Kurzarbeit) =	2.500,00 €
während der Kurzarbeit wird ein Entgelt erzielt von	1.250,00 € ₋

Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers sollen hier die Steuerklasse III und einen Kinderfreibetrag von 1,0 haben; damit gilt der Leistungssatz 1 (60%).

Aus der Tabelle zur Berechnung des KuG für Beschäftigte von 2020 ergeben sich:

Berechnung	Betrag
Für das Sollentgelt von 2.500,00 € ist der rechnerische Leistungssatz	1.295,11 €
Für das Istentgelt von 1.250,00 € ist der rechnerische Leistungssatz	675,36 €
Damit beträgt das Kurzarbeitergeld:	619,75 €

Berechnung	Betrag
Ausgefallenes Entgelt (Sollentgelt – Istentgelt):	1.250,00 €
80 % des ausgefallenen Entgelts (Fiktivlohn):	1.000,00 €
Maximal möglicher beitragsfreier Zuschuss:	380,25 €
1.000,00 € - 619,75 €	

Ein höherer Zuschuss als 380,25 € wäre mit dem eine Summe von 380,25 € übersteigenden Betrag beitragspflichtig. Also wären bei einem Zuschuss von z.B. 500,00 € genau 119,75 € (500,00 € - 380,25 €) SV-beitragspflichtig.

Sollen Sie Hilfe bei der Formulierung einer Vereinbarung oder der Prüfung der Anwendbarkeit von Tarifverträgen benötigen oder weitere Fragen haben, stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte Dr. Nikolaus Bross und Lilian Kühler jederzeit gerne zur Verfügung.

Weitere Fragen beantwortet gerne:

Dr. Nikolaus Bross, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Telefon +49 (228) 26792-409
Telefax +49 (228) 26792-499
n.bross@vrt.de • www.vrt.de