

## Berechnung Kurzarbeitergeld und Vergütung in der Zeit der Kurzarbeit

**Der Arbeitgeber errechnet die Höhe des Kurzarbeitergeldes und zahlt dieses an den Arbeitnehmer in eigener Verantwortung aus. Der Arbeitgeber ist vorleistungspflichtig und beantragt im Nachgang dann bei der Arbeitsagentur die Erstattung des Kurzarbeitergeldes. Da sich hier verschiedene Fragen ergeben, enthält dieses Dokument Antworten auf verschiedene Fragestellungen.**

### 1. Höhe des Kurzarbeitergeldes

Grundlage für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes ist die pauschalierte Nettoentgeltdifferenz. Das Kurzarbeitergeld kann 67% oder 60% dieser Nettoentgeltdifferenz betragen.

Leistungssatz 1 = 67%: Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer, auf deren elektronischer Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist, 67%. Die Merkmale der Lohnsteuerkarte sind über ELSTAM definiert. Der Arbeitgeber hat beim Kurzarbeitergeld von den Lohnsteuerabzugsmerkmalen in dem maßgeblichen Antragszeitraum auszugehen; auf Grund einer Bescheinigung der für den Arbeitnehmer zuständigen Agentur für Arbeit hat er den erhöhten Leistungssatz auch dann anzuwenden, wenn für ein Kind ein Kinderfreibetrag nicht als Lohnsteuerabzugsmerkmal gebildet ist (§ 320 SGB III).

Grundsätzlich ist die Eintragung auf der elektronischen Lohnsteuerkarte für den Arbeitgeber bindend. Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, die Eintragung auf der elektronischen Lohnsteuerkarte rückwirkend zum 1. Januar zu ändern. Hier muss dann eine Korrektur der Berechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgen.

Da bei den Lohnsteuerklassen V und VI keine Eintragung eines Kindes erfolgen kann, können sich entweder der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber auch die o.g. Bescheinigung der Agentur für Arbeit besorgen, bei deren Vorliegen der Arbeitgeber ebenfalls nach dem erhöhten Leistungssatz abrechnen kann.

#### ANSPRECHPARTNER

**Yvonne Fuchs**

Tel. 0911/264441  
y.fuchs@vdmb.de

**Marcus Jülicher**

Tel. 0911/264441  
m.juelicher@vdmb.de

**Kathrin Rohlff**

Tel. 089/33036-125  
k.rohlff@vdmb.de

**Daniela Breu**

Tel. 089/33036-132  
d.breu@vdmb.de

Liegt keine dieser Voraussetzungen vor, dann darf der Arbeitgeber, auch wenn ihm ein unterhaltspflichtiges Kind des Arbeitnehmers bekannt ist, das Kurzarbeitergeld nicht mit 67% errechnen!

Leistungssatz 2 = 60%: Für alle anderen Arbeitnehmer beträgt das Kurzarbeitergeld 60% der Nettoentgeltdifferenz.

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt jedoch als sog. Entgeltersatzleistung dem steuerlichen Progressionsvorbehalt.

## 2. Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz

Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und den pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

### a) Soll-Entgelt

Das Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall infolge der Kurzarbeit im jeweiligen Anspruchsmonat (= Kalendermonat) bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit es sich um beitragspflichtige Einnahmen im Sinne der Sozialversicherung handelt (§ 342 ff. SGB III). Bruttoarbeitsentgelt wird nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt.

#### Zu berücksichtigen sind:

- **Regelfall: Monatliches Gehalt bzw. Stundenlohn x Soll-Arbeitsstunden im Anspruchsmonat**

Im Regelfall kann das Sollentgelt problemlos festgestellt werden. Bei Arbeitnehmern, die ein monatlich gleichbleibendes Gehalt erzielen, ist von diesem gleichbleibenden Entgelt auszugehen. Bei Arbeitnehmern, die nach Stunden bezahlt werden, ergibt sich das Sollentgelt durch Multiplikation des Stundenlohns mit den im jeweiligen Monat ohne Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden.

- **Zulagen und Zuschläge – soweit beitragspflichtig**

Hinzuzurechnen sind beitragspflichtige Zulagen und Zuschläge (z. B. Erschwerniszuschläge, Funktions- oder Leistungszulagen, Anwesenheitsprämien, Antrittsgebühr), die in dem jeweiligen Monat angefallen wären.

Dem Soll-Entgelt werden nur die steuer- und sozialversicherungspflichtigen Teile der Zuschläge zugerechnet. Bei den in der Druckindustrie üblichen Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschlägen (SFN-Zuschläge) sind daher nur die steuer- und sozialversicherungspflichtigen Anteile für die Berechnung des Soll-Entgeltes heranzuziehen. Es ist dabei der Wert zu nehmen, den der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit erzielt hätte, d.h. in welcher Schicht er ohne den Arbeitsausfall gearbeitet hätte.

Kann für den Anspruchsmonat kein Wert festgestellt werden, kann der entsprechende Wert aus dem vorangegangenen Abrechnungszeitraum, dem Vormonat, zugrunde gelegt werden.

- **Vermögenswirksame Leistungen**

Vermögenswirksame Leistungen sind zu berücksichtigen.

- **Provisionen**

Schwierigkeiten ergeben sich bei der Wertfeststellung für das Soll-Entgelt hinsichtlich der ohne Kurzarbeit zu zahlenden Provisionen im Anspruchsmonat. Aufgrund der Schwierigkeiten der Wertfeststellung kann ein Referenzzeitraum von drei Monaten vor Einführung der Kurzarbeit herangezogen werden, da das Arbeitsentgelt weniger von der Arbeitszeit als vom Arbeitsergebnis abhängig ist.

- **überlassener Dienstwagen**

Auch ein zur Privatnutzung überlassener Dienstwagen ist dem Soll-Entgelt hinzuzurechnen. Hier wird der geldwerte Vorteil berücksichtigt.

- **Betrieblichen Altersvorsorge**

Im Rahmen einer Betrieblichen Altersvorsorge erhöhen nur die sozialversicherungspflichtigen Leistungen des Arbeitgebers das Soll-Entgelt.

- **Entgelterhöhungen**

Vertragliche oder tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen auch das Soll-Entgelt, wenn und solange sie während des Arbeitsausfalls wirksam sind, d.h. bereits vereinbarte Entgelterhöhungen werden gewährt und sind ab dem Erhöhungszeitpunkt zu berücksichtigen.

**Nicht zu berücksichtigen sind:**

- **Zuschläge – soweit beitragsfrei**

Steuer- und sozialversicherungsfreie Teile der SFN-Zuschläge erhöhen des Soll-Entgelt nicht.

- **Einmalzahlungen**

Tarifliche Jahresleistung, zusätzliches Urlaubsgeld, Prämien, Weihnachtsgeld usw. im Anspruchszeitraum werden nicht berücksichtigt, da und soweit sie als Einmalzahlung gewährt werden.

- **Mehrarbeit und Überstunden**

Die Auszahlung von Mehrarbeits- oder Überstunden einschließlich der Mehrarbeits- oder Überstundenzuschläge bleibt bei der Ermittlung des Soll-Entgelts außer Betracht.

- **Entgeltumwandlung**

Beträge der Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung erhöhen das Soll-Entgelt im Anspruchsmonat nicht, soweit sie nicht sozialversicherungspflichtig sind.

## b) Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das im Anspruchsmonat erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt und wird auch als Bruttobetrag ermittelt.

Dazu gehören, anders als beim Soll-Entgelt, auch die Vergütung für Mehrarbeits- oder Überstunden, wobei diese in der Zeit der Kurzarbeit grundsätzlich nicht anfallen dürften.

Weiter zählen zum Ist-Entgelt auch Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie beitragspflichtig sind (s.u.).

Hat der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit eine Nebentätigkeit aufgenommen, so erhöht diese Nebentätigkeit das Ist-Entgelt und reduziert damit den Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld.

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit in systemrelevanten Berufen ist dagegen vom 1. April bis 31. Oktober 2020 privilegiert. Dies bedeutet, dass die Aufnahme einer Nebentätigkeit in einer Branche der kritischen Infrastruktur in diesem Zeitraum nicht auf das Ist-Entgelt anzurechnen ist, soweit es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt oder der Arbeitnehmer mit der Nebentätigkeit nicht mehr verdient als vor der Kurzarbeit (Anrechnungsregel entsprechend der Weisung der BA vom 30.03.2020). Zur kritischen Infrastruktur, d.h. Branchen mit Systemrelevanz, zählt der u.a. Einzelhandel ebenso wie die Herstellung von Zeitungen und Zeitschriften. Beispielsweise ist damit die Aufnahme einer Nebentätigkeit als Zeitungszusteller privilegiert. Zur Einstufung der Druck- und Medienindustrie als kritische Infrastruktur und damit auch privilegierten Nebentätigkeiten. Nähere Informationen finden sie dazu auch auf unserer Homepage unter folgendem Link <https://www.vdmb.de/themen/service-center-corona-pandemie/> im Bereich „Betrieblicher Alltag“ in dem Dokument „**Druck- und Medienunternehmen als kritische Infrastruktur**“.

Einmalzahlungen bleiben auch beim Ist-Entgelt unberücksichtigt.

### c) Rundung und vereinfachte Berechnung

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. Die Berechnung wird durch die üblichen Lohnabrechnungsprogramme vorgenommen. Sollte dies nicht der Fall sein, kann auf die Tabellen der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen werden, die online zur Verfügung stehen.

#### Exemplarisches Berechnungsbeispiel:

Ein Arbeitnehmer, Steuerklasse III, mit einem Kind (10 Jahre), erzielt im April 2020 infolge von Kurzarbeit ein Bruttoarbeitsentgelt von 1.821,48 EUR. Ohne Kurzarbeit (hier 30%) hätte er 2.602,16 EUR brutto verdient.

|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| Gerundetes Soll-Entgelt                             | 2.600,00 EUR |              |
| Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt  |              | 1.995,00 EUR |
| Gerundetes Ist-Entgelt                              | 1.820,00 EUR |              |
| Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt   |              | 1.456,00 EUR |
| Nettoentgeltdifferenz (Soll-Entgelt ./ Ist-Entgelt) |              | 539,00 EUR   |
| Kurzarbeitergeld April 2020 (539,00 EUR x 67 %)     |              | 361,13 EUR   |

Dem Arbeitnehmer stehen 1.817,13 EUR netto im Monat April 2020 zur Verfügung.

### 3. Besonderheiten in der Abrechnung

#### a) Aufstockung Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind immer steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind jedoch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigen.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, die diese 80%-Grenze überschreiten, ist der übersteigende Anteil beitragspflichtig wie normales Arbeitsentgelt und Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen jeweils die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Außerdem werden die Zuschüsse dann aufgrund der Beitragspflicht auch dem Ist-Entgelt zugerechnet.

#### b) Feiertagsbezahlung

Fallen in die Kurzarbeit Feiertage, dann zahlt der Arbeitgeber die Feiertagsvergütung.

Allerdings kann der Arbeitnehmer nur Feiertagslohn in Höhe des Arbeitsentgelts beanspruchen, das er bezogen hätte, wenn kein Feiertag gewesen wäre. Beispiel 30% Kurzarbeit = 70% reguläre Feiertagsvergütung und 30% Feiertagsvergütung in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Bei Kurzarbeit Null besteht nur Anspruch auf eine Feiertagsvergütung in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Dies entspricht der gesetzlichen Regelung des § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

Das Bundesarbeitsgericht hat dies bereits in einem Urteil im Jahr 1984 derart entschieden (BAG, Urteil vom 08.05.1984 – 3 AZR 622/82).

## c) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Sind Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig, ist für diese Mitarbeiter bis zur Genesung keine Kurzarbeit möglich. Die Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nur in Höhe der im Betrieb geleisteten Arbeit sowie anstelle des Kurzarbeitergeldes dann Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes (§ 47 b SGB V) ausbezahlt, solange der Entgeltfortzahlungszeitraum (6 Wochen) noch läuft. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer dieses Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes aus, erhält dieses aber von der Krankenkasse wieder zurückerstattet. Beispiel 30% Kurzarbeit = 70% Entgeltfortzahlung und 30% Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Werden Arbeitnehmer während der Kurzarbeitsphase im Betrieb arbeitsunfähig, erhalten sie weiterhin Kurzarbeitergeld, das ganz regulär (wie ohne Arbeitsunfähigkeit) von der Agentur für Arbeit erstattet wird.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmer in jedem Fall das erhalten, was auch die arbeitsfähigen Kollegen während der Kurzarbeit erhalten. Der Arbeitgeber erhält die geleisteten Zahlungen – je nach Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit – entweder von der Krankenkasse oder der Agentur für Arbeit zurückerstattet.

## d) Vergütung von Urlaub während Kurzarbeit

Während einer grundsätzlichen Kurzarbeit im Betrieb können Mitarbeiter auch Urlaub nehmen. Insbesondere muss und kann Urlaub nicht verlegt werden, nur weil im Betrieb „kurz gearbeitet“ wird. Im Urlaub können Mitarbeiter nicht an der Kurzarbeit teilnehmen, denn Urlaub und Kurzarbeit schließen sich aus. Der Arbeitgeber zahlt regulär die Urlaubsvergütung.

Dies ergibt sich aus § 11 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): *„Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.“*