

# Kurzarbeitergeld und Aufzahlung

**BERECHNUNG** *Kurzarbeit sichert Jobs, führt aber auch zu Einkommensverlusten bei den Beschäftigten. Wie sich das Kurzarbeitergeld berechnet und warum eine Aufstockung sinnvoll ist, erfahren Sie hier.*

VON JOACHIM EISBACH, ANDREA ROTHKEGEL UND ANDREAS SCHUR

Unter den Bedingungen der Corona-Krise sind im März 2020 die gesetzlichen Regelungen für Kurzarbeitergeld (Kug) verändert worden.<sup>1</sup> Wesentlich für die betriebswirtschaftliche Betrachtung ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf die Kug-Zeiten, die bislang vollständig vom Arbeitgeber zu tragen waren, zu 100 Prozent erstattet werden.

## Berechnung von Kug

Das durch die Bundesagentur für Arbeit gewährte Kug ist vergleichsweise leicht zu berechnen. Aus einer nach Bruttomonatseinkommen gestaffelten »Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)«<sup>2</sup> wird zunächst der Leistungssatz für das Soll-Entgelt gesucht, das eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bei voller Stundenzahl, also ohne Ausfallstunden, erhält. Sodann wird dasjenige Bruttoeinkommen gesucht, das eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer für die noch geleisteten Arbeitsstunden erhält – das Ist-Entgelt. Bei 100 Prozent Kurzarbeit beträgt das Ist-Entgelt 0 Euro.

## Verlust eines Monatsgehalt pro Vierteljahr

Soll-Entgelt abzüglich des Ist-Entgelts ergibt das Kug – differenziert nach Lohnsteuerklassen und Kinderfreibetrag. Beispielsweise ergibt sich bei einem Bruttomonatseinkommen von 2.500 Euro, 50 Prozent Kurzarbeit, Lohnsteuerklasse III und einem Kinderfreibetrag von 1,0 ein Kug von 620 Euro. Das Nettomonatseinkommen beträgt somit 1.620 Euro – das

ist 310 Euro oder 16 Prozent weniger als ein Arbeitnehmer bei voller Stundenzahl bekäme. Bei einem 100-prozentigen Arbeitsausfall würde der monatliche Verlust 33 Prozent bzw. 40 Prozent betragen. Über ein Vierteljahr würden die Beschäftigten je nach Steuerklasse ein bis 1,2 Monatsgehälter verlieren! Zu berücksichtigen ist auch, dass sich Kug nachteilig auf die späteren Renten auswirkt.

## Modelle zur Aufstockung

Aus diesem Grund sehen zahlreiche Tarifverträge Aufzahlungen oder Aufstockungen vor, die von den Arbeitgebern finanziert werden. Entsprechende Vereinbarungen sind vor allem im März und April 2020 abgeschlossen worden, um die Einkommenseinbußen während der Corona-Krise zu begrenzen. Diese Vereinbarungen haben zum Teil eine Laufzeit von nur wenigen Monaten, einige bis zum 31.12.2020.

Ein finanzieller Spielraum für Aufzahlungen ist durch die Neuregelung geschaffen worden, wonach die Sozialversicherungsbeiträge auf die Kug-Zeiten, die bislang vollständig vom Arbeitgeber zu tragen waren, diesem vollständig erstattet werden. In der Praxis haben sich für die Aufzahlungen auf das Nettoeinkommen zwei Modelle entwickelt.

## Prozentuale Aufzahlung

Bei der prozentualen Aufstockung ist das Ziel, die Nettoeinkommensverluste der Beschäftigten nicht unter ein vereinbartes Niveau sinken zu lassen. Diese Regelung kommt jedoch nur

## DARUM GEHT ES

1. Bei der Kurzarbeit verlieren die Beschäftigten über ein Monatsgehalt auf ein Vierteljahr.
2. Eine Aufstockung des Kug durch den Arbeitgeber ist ratsam und verhandelbar.
3. Auswirkungen des Kug auf das Einkommen der Beschäftigten kann ein Kug-Rechner transparent machen.

<sup>1</sup> Dazu auch Hans Nakielski, AiB 6/2020, S. 23.

<sup>2</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016\\_ba014803.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf).

dann zum Zug, wenn durch die Kurzarbeit das Nettoeinkommen diese Grenze unterschreitet. Die Summe aus dem Nettoeinkommen aus geleisteter Arbeitsleistung zuzüglich Kug soll mindestens den vereinbarten Wert erreichen. So wird beispielsweise bei einer Aufzahlung auf 85 Prozent des Nettoeinkommens zuerst geprüft, ob das Nettoeinkommen aus geleisteter Arbeit plus Kug im Verhältnis zum regulären Nettoeinkommen bei voller Stundenzahl über oder unter 85 Prozent liegt. Nur bei Werten unter 85 Prozent zahlt der Arbeitgeber die Differenz bis zu 85 Prozent auf. Diese Regelung greift bei kurzen Kug-Zeiträumen vor allem für Beschäftigte mit Entgelten über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West von derzeit 6.900 Euro und BBG Ost läge bei 6.450 Euro monatlich. Der Grund hierfür ist, dass Kug ab diesem Bruttoeinkommen nicht weiter steigt. So kann in dieser Einkommensgruppe das Kug auch unter 67 Prozent bzw. 60 Prozent des Nettoeinkommens sinken.

**Aufzahlung auf die Kurzarbeitertage**

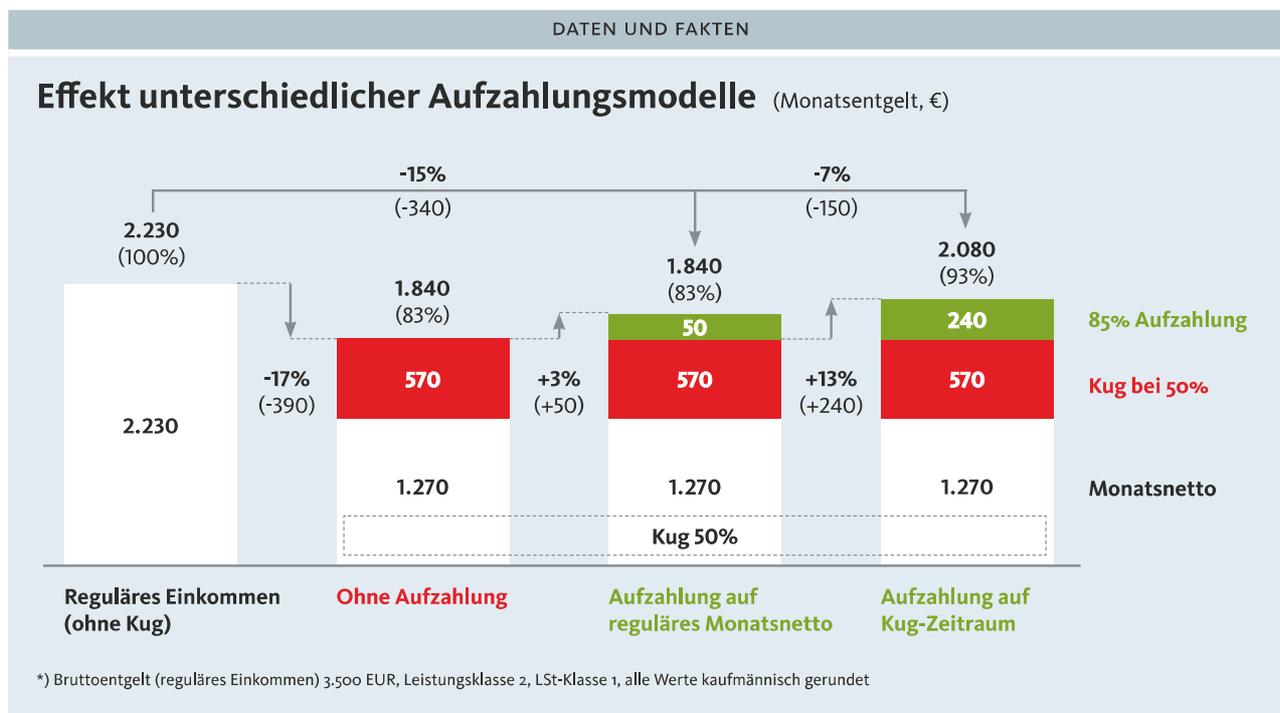
Im Unterschied zum ersten Modell werden hier die Aufzahlungen auf den Zeitraum der Kurzarbeit geleistet, unabhängig davon, ob die

Summe aus dem Nettoeinkommen aus geleisteter Arbeit zuzüglich Kug einen prozentualen Wert unter- oder überschreitet. Eine Untergrenze von beispielsweise 85 Prozent würde in diesem Modell bedeuten, dass die Beschäftigten unabhängig von der Dauer der Kurzarbeit für jeden Kug-Tag 85 Prozent des regulären Einkommens für diesen Kug-Tag erhielten. In diesem Modell würde es auch bei kurzen Kug-Phasen eine Aufzahlung zum Kug geben.

**Vergleich der beiden Modelle**

Folgende Darstellung zeigt die finanziellen Unterschiede ohne Aufzahlung sowie mit Aufzahlung entsprechend der beiden dargestellten Modelle:

Die Beispiele zeigen, dass für eine optimale Gestaltung einer Aufzahlungsvereinbarung eine Rechenhilfe sinnvoll ist. Hierzu werden im Internet oder von EWR Consulting Kurzarbeitergeldrechner (Kug-Rechner) zur Verfügung gestellt. Die Kug-Rechner ermöglichen, die finanziellen Auswirkungen unterschiedlicher Aufzahlungs-Modelle zu vergleichen. Mit ihrer Hilfe ist es auch möglich, die Ergebnisse von Aufzahlungsvereinbarungen für die einzelnen Entgeltgruppen und in Abhängigkeit von der



3 <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-fordert-weitergabe-des-arbeitnehmeranteils>.

Dauer der Kurzarbeit anschaulich aufzubereiten und den Beschäftigten zu präsentieren.

### Transparenz durch Kug-Rechner

Kug-Rechner erhöhen nicht nur die Transparenz der betroffenen Vereinbarungen für die Beschäftigten, sondern zeigen auch die Aufwendungen des Arbeitgebers. Diese Aufwendungen aus der Aufzahlung sind aus Sicht der Gewerkschaften mit den Einsparungen zu vergleichen, die der Arbeitgeber aus der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erzielt. Bei einem Bruttoeinkommen von 5.500 Euro und 100 Prozent Kug beläuft sich die Ersparnis auf ca. 1.100 Euro. So fordert zum Beispiel Jörg Hofmann (IG Metall),<sup>3</sup> »dass bei Kurzarbeit der Arbeitnehmeranteil bei den Sozialversicherungsbeiträgen den Beschäftigten weitergegeben wird. Derzeit werden den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge komplett erstattet, auch der Arbeitnehmeranteil. Das ist ungerecht«. Der Kug-Rechner stellt dar, in welchem Umfang die Arbeitgeber dieser gewerkschaftlichen Forderung nachkommen. Für die Ermittlung der Effekte einer Aufzahlung ist ein Kug-Rechner unabdingbar, da nur so die zahlreichen Alternativen in überschaubarer Zeit durchgerechnet werden und in die Verhandlungen einfließen können. Nur bei hoher Transparenz der finanziellen Auswirkungen kann eine für beide Seiten akzeptierte Lösung gefunden werden. Es sind zudem Aufzahlungsvereinbarungen bekannt, bei denen das Mindestniveau des Einkommens über die Laufzeit der Vereinbarung variiert. Hierbei kann ein Kug-Rechner helfen abzuschätzen, wie sich das Einkommensniveau über den Gesamtzeitraum der Vereinbarung entwickelt oder – rückblickend – entwickelt hat. Mit andauernder Corona-Krise verändert sich die wirtschaftliche Situation der Unternehmen. In diesem Fall ist es wichtig, die Aufwendungen der Unternehmen aus der Aufzahlung zu kennen. Insbesondere bei Neuverhandlungen von Aufzahlungsvereinbarungen werden Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. die Tarifparteien nicht nur die Situation der Beschäftigten, sondern auch die der Unternehmen zu berücksichtigen haben. Dieser Aspekt kann dazu führen, dass für die Aufzahlung und damit für das prozentuale Einkommensniveau ein neuer Wert festgelegt wird. Voraussetzung einer solchen Festlegung ist aber die Kenntnis der Einbußen

aufseiten der Arbeitnehmer und die Belastungen aufseiten der Arbeitgeber. Wie die obige Abbildung erkennen lässt, basiert die Berechnung von Kug auf dem Soll-Entgelt, welches aber nur annäherungsweise dem tatsächlichen Bruttoentgelt entspricht. So bleiben nach § 106 SGB III beispielsweise Mehrarbeitsentgelte unberücksichtigt. Damit können die mit ihm errechneten Ergebnisse von der monatlichen Entgeltabrechnung abweichen.

### Steuerliche Behandlung

Zu beachten sind auch die gesetzlichen Regelungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen und der Lohnsteuer. Aufzahlungen sind nur bis 80 Prozent des fiktiven Entgelts (das sind 80 Prozent aus der Differenz von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt) beitragsfrei. Die Aufzahlungen unterliegen jedoch in vollem Umfang der Lohnsteuer. Und noch ein weiterer Aspekt ist im steuerlichen Zusammenhang zu berücksichtigen: Auf Kug wird zwar keine Lohnsteuer erhoben, es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, das Kug wird dem Jahreseinkommen hinzugerechnet. Mit dem höheren Jahreseinkommen nehmen infolge der Progression die Steuerabzüge zu. Das Jahreseinkommen wird dann mit der höheren Steuerquote versteuert. Mit der Abschätzung dieses Aspekts sind Kug-Rechner überfordert – schon deshalb, weil sie nicht sämtliche Einkünfte erfassen. In Kenntnis der Höhe der Aufzahlung über den gesamten Kug-Zeitraum ist jedoch eine grobe Abschätzung möglich. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind bei der Bemessung der Aufzahlung – beispielsweise durch einen Pauschbetrag – zu berücksichtigen. ◀



**Joachim Eisbach,**  
EWR Consulting GmbH



**Andrea Rothkegel,**  
EWR Consulting GmbH



**Andreas Schur,**  
EWR Consulting GmbH

## Zeitgemäßer Arbeitsschutz



### Pieper Arbeitschutzgesetz

Basiskommentar zum ArbSchG  
8., aktualisierte Auflage  
2018. 401 Seiten, kartoniert  
€ 34,90  
ISBN 978-3-7663-6572-9

[buchundmehr.de/6572](http://buchundmehr.de/6572)

**& BUCH  
MEHR**

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0