

Chance mit Fallstricken

Steuertipp: Kurzarbeitergeld (KUG) - Steuerliche Folgen des Kurzarbeitergeldes für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer

In der Corona-Krise sehen sich viele Praxen veranlasst, für Ihre Mitarbeiter Kurzarbeitergeld (KUG) zu beantragen. Für den Kurzarbeiteranspruch gilt es zu beachten:

- Die Mitarbeiter müssen zuvor ihre Überstunden aufgebraucht haben und
- ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, **wenn mindestens zehn Prozent Ihrer Beschäftigten einen Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent haben** (vgl. www.arbeitsagentur.de/kurzarbeitergeld mit Q&A-Teil).

Folgen des KUG für den Arbeitgeber

Das KUG beträgt:

- Bezugsmonat 1-3: 60 Prozent des Netto-Entgeltes bzw. 67 Prozent bei mindestens einem Kind
- Bezugsmonat 4-6: 70 Prozent des Netto-Entgeltes bzw. 77 Prozent bei mindestens einem Kind
- ab Bezugsmonat 7: 80 Prozent des netto-Entgeltes bzw. 87 Prozent bei mindestens einem Kind.

Für die Berechnung der Bezugsmonate ist folgendes zu beachten:

- die Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat beträgt mindestens 50 Prozent,
- die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängend sein,
- die Regelung sieht eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vor,
- auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Nettoentgeltdifferenz weniger als 50 Prozent betragen hat.

Der Mitarbeiter erhält also weniger als sein gewohntes Nettoentgelt. Um dieses „fehlende“ Gehalt abzumildern, darf der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken. Diese Zuschüsse sind steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie zusammen mit dem KUG 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und Istentgelt nicht übersteigen.

Das KUG für die Mitarbeiter bekommt der Arbeitgeber von der Arbeitsagentur erstattet. Dieser Betrag stellt eine Praxiseinnahme dar. **Wichtig:** Das KUG wird auf die KV-Zahlung des entsprechenden Quartals vollständig angerechnet! Dies könnte ggf. kritisch zu sehen sein, weil hier die Ansprüche verschiedener Anspruchsberechtigter verrechnet werden:

- Kurzarbeitergeld – Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung der Arbeitnehmer nach § 95 SGB III,
- Zahlung der KV – Anspruch des niedergelassenen Arztes.

Folgen des KUG für den Mitarbeiter

Der Bezug von Kurzarbeitergeld hat für den Mitarbeiter insbesondere drei Folgen:

1. Der Mitarbeiter muss – wenn er mehr als 410 Euro Kurzarbeitergeld erhält – eine Einkommensteuererklärung abgeben!
2. Das KUG sowie der steuerfreie Zuschuss sind für den Mitarbeiter steuerfrei, sie unterliegen aber dem sogenannten „Progressionsvorbehalt“:
Beispiel: Der Mitarbeiter verdient im Jahr – ohne KUG – 25.000 Euro. Sein Einkommensteuersatz hierauf beträgt bspw. 25 Prozent. Mit KUG und Zuschuss betragen seine Einnahmen 30.000 Euro. Hier wäre der Einkommensteuersatz – angenommen – 30 Prozent. Der Mitarbeiter muss sein KUG nicht versteuern, aber auf seine 25.000 Euro Gehalt wird nicht der Einkommensteuersatz von 25 Prozent berechnet, sondern von 30 Prozent. Dieser höhere Steuersatz ist der „Progressionsvorbehalt“. Ggf. sollte der Mitarbeiter prüfen, ob eine getrennte Veranlagung günstiger sein kann, da der Progressionsvorbehalt in diesem Fall nur auf sein Einkommen berechnet wird und nicht auf das Gesamteinkommen der Eheleute.
3. Der Mitarbeiter muss – als Folge der geringeren Anzahl an Arbeitstagen – in seiner Einkommensteuererklärung weniger Fahrten „Wohnung-Arbeitsstelle“ ansetzen!

Ob es wegen des KUGs für die Mitarbeiter zu einer Steuernachzahlung kommt, hängt immer vom Einzelfall ab. Der Mitarbeiter sollte aber vorsichtshalber etwas Geld für das Finanzamt zur Seite legen.

Dr. Jörg Schade, Dipl.-Kfm., Steuerberater und Wirtschaftsprüfer und
Stefan Barsch, Dipl.-Kfm., Steuerberater,
beide BUST-Steuerberatungsgesellschaft mbH, Hannover