

## Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Webinar – Arbeitsrecht und Abrechnung von  
Kurzarbeit in der Corona-Krise

27. April 2020 | Carolin Vesper (UVB), Barbara Meuschke

## Themen des Webinars

### 1. Arbeitsrechtliche Aspekte der Kurzarbeit

Carolin Vesper, Abteilungsleiterin Soziale Sicherung, UVB

### 2. Umgang mit Kurzarbeit in der betrieblichen Entgeltabrechnung

Bärbel Meuschke, Payroll Specialist

## Arbeitsrechtliche Aspekte der Kurzarbeit

## Ergebnis Koalitionsausschuss 22.04.2020

- Erleichterungen der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit;
- das Kurzarbeitergeld (Kug) wird für diejenigen, die Corona-Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem 7. Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31.12.2020;
- Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes;

- befristete Senkung der Mehrwertsteuer für Speisen in der Gastronomie ab 01.07.2020 auf 7 %;
- für kleine und mittelständische Unternehmen wird die pauschalierte Herabsetzung bereits für 2019 geleisteter Vorauszahlungen im Hinblick auf Verluste im Jahr 2020 ermöglicht;
- finanzielle Unterstützung von Schulen beim digitalen Unterricht;
- Vermeidung der Belastungen für Arbeitnehmer und Unternehmen durch Gesetze und andere Regelungen.

## Bezugsdauer für das Kug

Die **Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (KugBeV)** wurde am 20.04.2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die Verordnung sieht vor, die Bezugsdauer für das Kug für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf das Kug bis zum 31.12.2019 entstanden ist, auf bis zu **21 Monate**, längstens bis zum **31.12.2020** zu verlängern.

Die Verordnung tritt rückwirkend zum 31.01.2020 in Kraft und gilt bis einschließlich 31.12.2020.

## BMF Schreiben vom 09.04.2020 zur Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen sowie zu Zuschüssen zum Kug

### Wesentliche Inhalte:

- im Zeitraum vom 01.03. bis 31.12.2020 können Arbeitgeber den Arbeitnehmern Beihilfen und Unterstützungen (Zuschüsse oder Sachbezüge) bis zum einen Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11 EStG **steuerfrei** gewähren; Voraussetzung ist jedoch, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt geleistet werden;
- diese Beihilfen und Unterstützungen sind auch sozialversicherungsfrei, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV);

- Klarstellung, dass arbeitgeberseitig geleistete **Zuschüsse zum Kug** – die üblicherweise steuerpflichtig und beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV) sind, soweit sie zusammen mit dem Kug 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigen – **nicht** unter diese **Steuerbefreiung** des § 3 Nr. 11 EStG fallen;
- Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum KuG wegen **Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)** leistet, fallen weder unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11 EStG noch unter § 3 Nr. 2 a) EStG.



## Kug und Besserverdienende

Bei der Berechnung des Kug „**deckelt**“ die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der **BBG** von derzeit 6.900 Euro (West) bzw. 6.450 Euro (Ost); damit berechnet sich das Kug aus der Differenz zwischen einem Ist-Entgelt und einem Soll-Entgelt des Arbeitnehmers von maximal 6.900 bzw. 6.450 Euro.

Ohne eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung oder einer individuellen Vereinbarung haben diese Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ggf. nicht durch die BA refinanzierbares Kug für Entgelte oberhalb der BBG.

Eventuelle Zuschüsse des Arbeitgebers **steuerpflichtig**.


## Kug und Entgeltumwandlung

- Kug ist eine **Entgeltersatzleistung** und damit kein Entgelt; bei Kurzarbeit „Null“ ist eine Entgeltumwandlung daher grundsätzlich nicht mehr möglich
- ob Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kug umgewandelt werden können, ist rechtlich nicht eindeutig geklärt, nach unseres Erachtens dürfte es möglich sein
- der **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung** teilt in der Regel das Schicksal der Entgeltumwandlung



**Carolin Vesper**

Vesper@uvb-online.de

 030/31005 -146

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

# Abrechnung von KUG

# Voraussetzungen

- ▶ die BA erteilt die Genehmigung zum KUG in der Regel immer für ganze Monate unabhängig vom konkrete Beginn bzw. Ende
- ▶ durch Rechtsverordnung sind 24 Monate KUG-Bezug möglich
- ▶ bei mindestens einer Person im Betriebsteil muss AV-Pflicht bestehen.
- ▶ der Arbeitsausfall kann Stunden, Tage oder Wochen betragen
- ▶ die Antragsfrist beträgt 3 Monate; nach Ablauf des Monats mit KUG
- ▶ für AZ-Guthaben nach § 7c SGB IV kann keine unplanmäßige Inanspruchnahme erzwungen werden, ebenso wenig der Aufbau von negativen Zeitguthaben
- ▶ Führung von AZ-Nachweisen, soweit sie nicht grundsätzlich schon vorhanden ist; für die Beschäftigten mit KUG
- ▶ Erheblichkeitsschwelle auf 10 % der Belegschaft herabgesetzt bis 31.12.2020
- ▶ Eingliederungszuschüsse - können auf Grund von KUG gekürzt werden. Die Förderungsdauer bleibt aber unverändert.

# Voraussetzungen

- ▶ Anspruch auf KUG haben nur av-pflichtige Arbeitnehmer
- ▶ im Beitragsgruppenschlüssel muss bei AV = 1 sein
  - ▶ Damit haben kein Anspruch:
    - ▶ Geringfügig Beschäftigte
    - ▶ Praktikanten, Werkstudenten
    - ▶ Regelaltersrentner

# Voraussetzungen

- ▶ Keinen Anspruch haben
  - ▶ Gesellschafter Geschäftsführer
  - ▶ Beschäftigte ab Bekanntwerden einer Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
  - ▶ keine Azubis in den ersten 6 Wochen (Ausnahmen möglich)
  - ▶ nicht während unbezahlter Freistellung
  - ▶ Einstellung im KUG-Zeitraum (Ausnahmen möglich)
  - ▶ Bezieher von Krankengeld
  - ▶ Beschäftigte in der Freiphase der ATZ
  - ▶ Behinderte

# Voraussetzungen

- ▶ beim Mitarbeiter sollte idealerweise der KUG-Zeitraum hinterlegt sein, damit individuell die Anspruchsvoraussetzungen überprüft werden können
- ▶ die KUG-Module müssen durch die ITSG zertifiziert sein - also Vertrauen in die Software
- ▶ Schaffung der erforderlichen LA
  - ▶ zur Nachvollziehbarkeit für die KUG- und Beitragsermittlung
  - ▶ Kennzeichen für Beitragsabgrenzung
  - ▶ Je mehr Sonderregelung der einzelne Arbeitgeber für sich schafft, je mehr zusätzliche Programmierung und Lohn- und Zeitarten sind erforderlich



# Ermittlung KUG

Soll-Entgelt	Ist-Entgelt
<b>laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</b>	<b>laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</b>
ständige Bezüge inklusive geldwerte Vorteile wie z. B. Pkw	Ständige Bezüge
Sollstunden * Stundenlohn	geldwerte Vorteile
variable Entgeltbestandteile; ggf. Durchschnitt der letzten 3 Monate	VWL
	bAV > 4% BBG
	Sonntag -, Nacht- und Feiertagsszuschläge soweit sie beitragspflichtig sind
	unständige Bezügebestandteile
<b>ohne Entgelte für Mehrarbeit</b>	<b>mit Entgelten für Mehrarbeit</b>
<i>Ist das Bruttoentgelt, das der Mitarbeiter ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit (Soll-Entgelt)</i>	<i>Bruttoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter tatsächlich (IST-Entgelt) erzielt hat, inklusive aller zustehenden Entgeltanteile</i>
<b>ohne Einmalzahlungen</b>	<b>ohne Einmalzahlungen</b>

treten in dem Zeitraum für das Ist-entgelt unbezahlte Ausfallzeiten auf - ist das Ist-Entgelt fiktiv hochzurechnen

# Ermittlung KUG

## 1. Ermittlung

Begrenzt auf die jeweilige BBG RV

	Ermittlung rechnerischer Leistungssatz Soll-Entgelt		Ermittlung rechnerischer Leistungssatz Ist-Entgelt		
	Soll-Entgelt		Ist-Entgelt		
	Ermittlung pauschaliertes Netto		Ermittlung pauschaliertes Netto		
*	Leistungssatz 1 oder 2	*	Leistungssatz 1 oder 2		
	Betrag 1	-	Betrag 2	=	KUG

Die Tabellen sind im System hinterlegt  
 Leistungssatz 1 - 67 % - mit Kind  
 Leistungssatz 2 - 60 % - ohne Kind

## 2. Erfassung aller Fehlzeiten

Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020 (SGB3EntGV 2020)

# Ermittlung Entgelt für die Beitrags- erhebung

Begrenzt auf die BBG RV-Ost bzw. West

	Soll-Entgelt
-	Ist-Entgelt
=	ausgefallenes Entgelt
*	80%
=	Fiktiv-Entgelt

Ermittlung der SV-Beiträge zulasten AN und AG

Grundlage für die Ermittlung der gesetzlichen SV- Beiträge - ohne AV -  
Der Arbeitgeber trägt beide Anteile (AN + AG)  
Es ist der individuelle Zusatzbeitragssatz anzusetzen.  
In der PV immer ohne kinderlosen Zuschlag  
Bei Erreichen der BBG ist darauf zu achten, dass nur Beiträge  
bis zu den jeweiligen BBG'S (also KV und RV)

# Beitragsnachweis

<u>Beitragsgruppe</u>	<u>Betrag</u>
1000	
0001	
0100	
ZB	
0010	
0050	
U1	
U2	
<b>Gesamt</b>	

Die auszuweisenden Beträge setzen sich zusammen:

aus den Beiträgen, die aus dem Ist-Entgelt ermittelt werden und  
den Beiträgen, die aus dem Fiktiv-Entgelt ermittelt werden  
(hier wird beim AG der Gesamtbeitrag für jeweils KV, PV, RV  
ausgewiesen)

Die Umlagen werden nur aus dem Ist-Entgelt  
und ggf. beitragspflichtigen AG-Zuschuss ermittelt

# KUG-Zuschuss

ein vom Arbeitgeber zu zahlender Zuschuss zum KUG  
ist immer steuerpflichtig  
und wenn > 80 % des Ausfallentgeltes, dann auch sv-pflichtig

der AG muss sich entscheiden was er sichern möchte

- individuelles Netto-Entgelt ohne KUG
- ausgefallenes Netto-Entgelt bei KUG
- prozentuale Erhöhung des KUG

Der AG sollte darauf achten, dass er nicht mehr als als das individuelle Netto aus dem Soll-entgelt für KUG und Zuschuss ohne KUG zahlt.

Für die Zahlung des AG-Zuschusses sollte es eine entsprechende betriebliche Regelung geben.

# Entgelte liegen über der Beitragsbemessungsgrenze der RV(Ost bzw. west)

Das KUG wird immer nur aus Entgelten bis maximal in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ( Ost oder West ) ermittelt.

# KUG und AU

## Beginn der AU vor Beginn KUG Bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Zeitraum Ist-Entgelt = Entgeltfortzahlung  
für verkürzte Arbeitszeit  
die 6-Wochen-Frist verlängert sich nicht  
für KUG-Zeiträume = Krankengeld in Höhe des KUG  
aber **keine Erhebung der SV-Beiträge** (leistet Krankenkasse)  
Kürzung SV-Tage



Über KUG-Abrechnungsliste (Std. KRG)  
*Erstattung durch die Krankenkasse*

## Bei Anspruch auf Krankengeld

Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse

**Grundlage:** letzter Abrechnungszeitraum vor Beginn der AU

# KUG und AU

**Beginn der AU innerhalb des KUG-Gewährungszeitraumes (*unabhängig wann der individuelle KUG-Zeitraum beginnt*)**

## **Bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

Zeitraum Ist-Entgelt = Entgeltfortzahlung  
für verkürzte Arbeitszeit  
die 6-Wochen-Frist verlängert sich nicht  
für KUG-Zeiträume = **KUG**  
↓  
Erstattung durch die Agentur für Arbeit

## **Bei Anspruch auf Krankengeld**

Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse

**Grundlage:** letzter Abrechnungszeitraum vor Beginn des KUG-Gewährungszeitraumes



# Erstattung Entgeltfortzahlung in Höhe Krankengeld

<b>Kug-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag</b>	Seite	<b>Stamm-Nr. Kug</b>	Abrechnungsmonat:
	2	K <input type="text"/>	

Laufende Nr.	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungssatz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./ Spalte 8: Ingesamststunden aus Sp. 3)	Auszuzahlendes <b>Kug</b> (Sp. 7 ./ Sp. 8) oder <b>Kug</b> -Stunden Sp. 3 x durchschnittl. Leistung (Spalte 9) SV-Beitragsersatzung (Sp. 4 ./ Sp. 5*) <b>x 0,8 x 37,6 Prozent</b>
1	2	z. B. 3	4	5	6	7	8	9	10
7 <input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <u>32</u> KrG: <u>96</u>	Ins.: xxx,xx xxx,xx	xxx,xx xxx,xx					
8 <input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: _____ KrG: _____	Ins.: _____	<b>Monatliche Sollstd.</b>					

# Erstattung Entgeltfortzahlung in Höhe Krankengeld

## Abrechnungsliste Krankengeld in Höhe Kurzarbeitergeld (§ 47b Abs. 4 SGB V)

Seite von

Antragsteller: \_\_\_\_\_  
 Betriebsnummer: \_\_\_\_\_ Bezugsfrist KuG insges. \_\_\_\_\_ Abrechnungsmonat \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Name, Vorname Versicherungsnummer	Umfang des Arbeitsausfalls - Anzahl der Krankengeldstunden - Anzahl der KuG-Ausfallstunden - Anzahl der Stunden insgesamt <b>z.B.</b>	Anzahl der Ausfalltage	Ausfalldaten/ - zeiträume	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 6) lt. Tabelle	für das Istentgelt (Spalte 7) lt. Tabelle	Auszahlendes Krankengeld i.H.d. KuG {[(Spalte 9 / Spalte 10) / Spalte 4] x KrG-Stunden- Spalte 3}		
1	KrG: <b>96</b> KuG: <b>80</b>	Insges.: <b>128</b>	<b>Zeitraum der AU</b>							<b>hier ohne SV-Beiträge , da keine anfallen</b>
2	KrG: _____ KuG: _____	Insges.: _____								
3	KrG: _____	Insges.: _____								

**KUG und AU-Stunden im AU-Zeitraum**

# KUG und AU

**Arbeitsunfähigkeit auf Grund von Organspende**



Anspruch auf Entgeltfortzahlung - kein KUG

# KUG und der Feiertag fällt in den KUG-Zeitraum

Hier ist als erstes die Frage zu klären, hätten die Beschäftigten an diesem Tag arbeiten müssen ja /nein?

## Nein

Hier gibt es für den Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten, die im System vorgegeben werden müssen.

1. Der Arbeitgeber gewährt eine volle Entgeltfortzahlung in Höhe des Feiertageslohnes gem. Entgeltfortzahlungsgesetz

ist in voller Höhe dem Soll- und Ist-Entgelt hinzu zurechnen  
volle SV-Beiträge (getrennt AN und AG) und Lohnsteuer (+ Soli + Kirche)  
keine Erstattung durch die Agentur für Arbeit

# KUG und der Feiertag fällt in den KUG-Zeitraum

Hier ist als erstes die Frage zu klären, hätten die Beschäftigten an diesem Tag arbeiten müssen ja /nein?

**Nein**

2. Der Arbeitgeber gewährt Entgeltfortzahlung in Höhe des KUG

Bei dem Ist-Entgelt ist der Feiertagslohn in Höhe des KUG zu berücksichtigen  
volle SV-Beiträge (Beträge trägt der AG) und Lohnsteuer (+ Soli + Kirche)  
keine Erstattung durch die Agentur für Arbeit

# KUG und der Feiertag fällt in den KUG-Zeitraum

Hier ist als erstes die Frage zu klären, hätten die Beschäftigten an diesem Tag arbeiten müssen ja /nein?

**JA**

Die Beschäftigten hätten am Feiertag arbeiten müssen und haben für den Tag ganz oder teilweise Anspruch auf KUG - Grund des Arbeitsausfalls ist KUG

für ggf. gearbeitete Stunden besteht Anspruch auf Entgelt

für diese Zeit volle Beitragspflicht

Erhöhung von Soll- und Ist-Entgeltes

Für die Beitragsberechnung

Erhöhung des Soll-Entgeltes

Für das Ist-Entgelt nur das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt (ggf. auch 0)

# KUG und Erkrankung des Kindes

- ▶ Die Arbeit entfällt aus anderen Gründen
- ▶ Erkrankung des Kindes - Anspruch auf Bezahlung von der Krankenkasse
- ▶ kein Anspruch auf KUG

# KUG und Beschäftigungsverbot

- ▶ Arbeitsausfall aus anderen Gründen
- ▶ Bezahlung durch den Arbeitgeber
- ▶ Erstattung im Rahmen des AAG-Verfahrens



# KUG und Quarantäne

- ▶ Arbeitsausfall aus anderen Gründen
- ▶ Entweder Bezahlung nach § 616 BGB zu lasten des Arbeitgebers oder wenn § 616 BGB ausgeschlossen ist nach § 56 IfSG (Entschädigung und Anspruch auf Erstattung auf Antrag )

# KUG und Kinderbetreuung

- ▶ Arbeitsausfall aus anderen, nicht wirtschaftlichen, Gründen
- ▶ Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IFSG - Erstattung durch erstattende Stellen auf Antrag

# Einmalzahlungen

- ▶ Keine Berücksichtigung beim Soll - und Ist-Entgelt
- ▶ Verbeitragung nur in Höhe der noch nicht ausgeschöpften Beitragsbemessungsgrenzen
- ▶ offen ist der Umgang mit der BBG für die AV, da ja für KUG-Zeiträume keine AV erhoben wird

# Beitragszuschuss für freiwillig Versicherte

- ▶ Grundlage für die Ermittlung der Zuschusshöhe:
  - ▶ Ist-Entgelt
  - ▶ Fiktiv-Entgelt (AG- und AN-Anteil)
  - ▶ ggf. AG-zuschuss soweit er beitragspflichtig ist
- ▶ Zuschuss max. in der Höhe, wie der AG den KV-Beitrag auch für einen versicherungspflichtigen Beschäftigten zahlen müsste
- ▶ automatische Zahlung des maximalen Zuschusses ist während des KUG-Zeitraumes nicht zulässig
- ▶ wenn der AG dennoch den max. Zuschuss zahlen möchte = Differenz steuer- und sv-pflichtiger Arbeitslohn (zahlungsbegründende Unterlage dazu erforderlich)
- ▶ für freiwillig Versicherte ist auf Antrag eine Beitragsreduzierung möglich
  - ▶ Selbstzahler - Beschäftigte muss den Antrag stellen; Krk legt Beitrag fest
  - ▶ Firmenzahler - Arbeitgeber kann den Antrag stellen; AG berechnet den neuen Beitrag

# Beitragszuschuss für privat Versicherte

- ▶ Grundlage für die Ermittlung der Zuschusshöhe:
  - ▶ Ist-Entgelt
  - ▶ Fiktiv-Entgelt (AG- und AN-Anteil zur KV und PV)
  - ▶ ggf. AG-zuschuss soweit er beitragspflichtig ist
- ▶ Zuschuss max. in der Höhe, wie der AG den KV/PV-Beitrag auch für einen versicherungspflichtigen Beschäftigten zahlen müsste; max. der hälftige Beitrag
- ▶ automatische Zahlung des maximalen Zuschusses ist während des KUG-Zeitraumes nicht zulässig
- ▶ wenn der AG dennoch den max. Zuschuss zahlen möchte = Differenz steuer- und sv-pflichtiger Arbeitslohn (zahlungsbegründende Unterlage dazu erforderlich)

# Beitragszuschuss für Berufsständische Versorgung

Wir gehen im Moment davon aus, dass die Ermittlung analog erfolgt wie für die PKV.  
*Die Grundlage dazu muss aber noch geschaffen werden.*

- ▶ Grundlage für die Ermittlung der Zuschusshöhe:
  - ▶ Ist-Entgelt
  - ▶ Fiktiv-Entgelt (AG- und AN-Anteil zur RV)
  - ▶ ggf. AG-zuschuss soweit er beitragspflichtig ist
- ▶ Zuschuss max. in der Höhe, wie der AG den RV-Beitrag auch für einen versicherungspflichtigen Beschäftigten zahlen müsste; max. der hälftige Beitrag
- ▶ automatische Zahlung des maximalen Zuschusses ist während des KUG-Zeitraumes nicht zulässig
- ▶ wenn der AG dennoch zahlen möchte = steuer- und sv-pflichtiger Arbeitslohn (zahlungsbegründende Unterlage dazu erforderlich)

# KUG und ATZ

- ▶ **Arbeitsphase**
  - ▶ Für das Ist-Arbeitsentgelt gelten die Regularien der KUG-Ermittlung
  - ▶ Für die Aufstockung bleibt es bei der bisherigen Berechnung für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages und der Erhöhung der beitragspflichtigen Einnahme für die RV
- ▶ Nicht erarbeitetes Wertguthaben in der Arbeitsphase ist so zu behandeln wie bei AU mit Krankengeldbezug (entweder Veränderung der Daten der ATZ oder der Arbeitgeber stockt das Wertguthaben auf)

# KUG und Übergangsbereich

Beschäftigte, für die der Übergangsbereich ermittelt wurde, werden auch beim Ist-Entgelt nach den Regularien des Übergangsbereiches abgerechnet.

Beschäftigte, die erst durch den KUG-Bezug sv-pflichtige Entgelte bis 1.300,00 EUR haben, kommen nicht in den Übergangsbereich.



# KUG und Hinzuverdienst

Beim Hinzuverdienst aus einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ist zu unterscheiden ob

die Nebentätigkeit

1. bereits vor dem KUG-Gewährungszeitraum bestanden hat
- oder
2. erst während des KUG-Gewährungszeitraumes begonnen hat
  - 2a. in einer nicht systemrelevanten Beschäftigung
  - oder
  - 2b. in einer systemrelevanten Beschäftigung

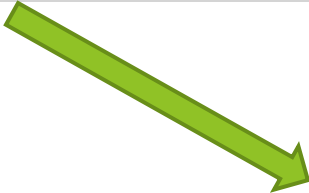
# KUG und Hinzuverdienst

- ▶ Verdienste aus 1. sind durch den AG nicht zu erfassen
- ▶ Verdienste aus 2. sind durch den Arbeitgeber, der KUG gewährt, im System zu erfassen; in der Unterscheidung systemrelevant ja / nein
- ▶ Die Beschäftigten sind durch den AG zu informieren, dass sie Nebeneinkommen zu melden haben (Nebentätigkeit als solche ist bei Arbeitgeber anzeigepflichtig). Im Rahmen von KUG sollte nochmal explizit darauf hingewiesen werden - *§ 28 o SGB IV Auskunfts- und Vorlagepflichten des Beschäftigten.*
- ▶ *Das normale Prüfverfahren hinsichtlich der Auswirkungen auf die SV bei Nebentätigkeit bleibt weiter bestehen.*
- ▶ Hinzuverdienst - **der Arbeitgeber, bei dem der Hinzuverdienst erarbeitet** wird ist verpflichtet eine **Bescheinigung über Nebeneinkommen** nach § 313 SGB III für die Agentur für Arbeit zu erstellen bzw. über BEA abzusetzen.

# KUG und Hinzuverdienst

2a - nicht systemrelevante Bereiche / Beschäftigungen

	Ist-Entgelt
-	Verdienst aus Nebentätigkeit
=	neues Ist-Entgelt



Mit diesem Entgelt erfolgt jetzt die **neue** Berechnung des **KUG** und die **Berechnung des neuen fiktiven Entgeltes** für die Beitragsberechnung

# KUG und Hinzuverdienst

2 b. systemrelevante Bereiche / Beschäftigungen - derzeit begrenzt für die Zeit vom 1.3. - 31.10.2020

1. Schritt - Ermittlung des pauschalierten Netto aus dem Fremd-Verdienst
2. Ermittlung des Freibetrages beim Fremd-Verdienst

	Pauschliertes Netto aus soll-Entgelt
-	Paschaliertes Netto aus Ist-Entgelt
-	KUG
-	wenn vorhanden KUG-Zuschuss
=	Freibetrag

3. Ermittlung den anrechenbaren Anteils vom Fremdverdienst

	pauschaliertes Netto Fremdverdienst
-	ermittelter Freibetrag
=	anrechenbarer Anteil

# KUG und Hinzuverdienst

## 2 b. systemrelevante Bereiche / Beschäftigungen

### 4. Schritt - Ermittlung des erhöhten pauschalierten Nettos

	pauschliertes Ist-Netto
+	anrechenbarer Anteil
=	neues erhöhtes pauschaliertes Ist-Netto

### 5. Ermittlung des neues KUG-Entgeltes

	Pauschaliertes Netto aus Soll-Entgelt
-	erhöhtes pauschaliertes Ist-Netto
=	KUG neu

# KUG und Hinzuverdienst

## 2 b. systemrelevante Bereiche / Beschäftigungen

### 1. Ermittlung des fiktives Entgeltes für die Beitragsberechnung

	Brutto IST-Entgelt
+	Brutto Fremd-Entgelt
=	Brutto gesamt

### 2. Vergleich mit Brutto-Soll-Entgelt

Brutto gesamt  $\bar{=}$  Brutto- Soll-Entgelt ohne Fremdverdienst



Es verbleibt bei der bisherigen Ermittlung des Fiktiven Entgeltes zur Ermittlung der SV-Beiträge

# Sonstiges

- ▶ keine Neubewertung der JAE während des KUG-Zeitraumes
- ▶ durch das Absinken des Entgeltes tritt keine geringfügige Beschäftigung ein
- ▶ Ausweis KUG in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung (steuerfreie Zahlung, aber Progressionsvorbehalt in der Einkommensteuererklärung)
- ▶ AAG-Verfahren - U1 Verfahren - für KUG-Zeitraum keine Erstattung Entgeltfortzahlung; Ermittlung fortgezahlt Arbeitsentgelt noch nicht abschließend geklärt
- ▶ EEL - AU nach KUG - tatsächliches Arbeitsentgelt und Arbeitsstunden
- ▶ Entgelt zur Berechnung der Umlagen - Grundsätzliche Hinweise zum AAG-Verfahren vom 7.11.2017 - 2.2.2.1 -Grundsatz  
*Eine der Beitragsberechnung in der Rentenversicherung neben dem Arbeitsentgelt zugrunde zu legende fiktive beitragspflichtige Einnahme (z. B. nach § 163 Abs. 5 SGB VI bei Personen in Altersteilzeit, nach § 163 Abs. 6 SGB VI bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder nach § 163 Abs. 8 SGB VI bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung) wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen.*

# Unterlagen, die zu den Lohnunterlagen zu nehmen sind

- ▶ Anzeige, Antrag und Bestätigung des KUG-Gewährungszeitraumes
- ▶ Individuelle KUG-Zeiten
- ▶ Zeitaufzeichnungen für die Ermittlung von KUG
- ▶ Ermittlung Soll-Entgelt
- ▶ Ermittlung Ist-Entgelt
- ▶ Ermittlung Fiktiv-Entgelt
- ▶ Ermittlung und Zahlung KUG
- ▶ Ermittlung der SV-Beiträge und Zuschüsse
- ▶ Leistungsantrag und Abrechnungslisten
- ▶ Anzeige für Nebentätigkeit und Unterlagen für die Hinzuverdienst



*Vielen Dank für Ihr  
Interesse und Ihre  
Aufmerksamkeit*

# *Meine Kontaktdaten*

[barbarameuschke@yahoo.de](mailto:barbarameuschke@yahoo.de)

Mobil +49 1578 8484 792

# Sonstiges

- ▶ Die Zahlung von 1.500,00 EUR in Form von Arbeitslohn oder Incentives ist nur möglich, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.
- ▶ Und natürlich nur einmal in 2020