

Steuernachzahlung bei Kurzarbeit?

STEUERN *Warum Beschäftigte in Kurzarbeit etwas Geld für Steuernachzahlungen beiseitelegen sollten und wie Betriebsräte diese im Vorfeld verhindern können, erfahren Sie von unserem Experten Achim Thannheiser.*

FRAGEN DER REDAKTION

DARUM GEHT ES

1. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen können Unternehmen ihre Beschäftigten in Kurzarbeit schicken.
2. Weil keine Lohnsteuer auf das Kurzarbeitergeld abgeführt wird und auf die Gehaltszahlungen zu wenig, kann auf Beschäftigte am Jahresende eine Steuernachzahlung zukommen.
3. Betriebsräte können aber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld vereinbaren, der den zu erwartenden Progressionsnachteil ausgleicht.

Um Kündigungen bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu vermeiden, können Unternehmen ihre Beschäftigten in Kurzarbeit schicken, wenn der Betriebsrat dem mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugestimmt hat. Betroffene Arbeitnehmer*innen arbeiten dann weniger oder überhaupt nicht und erhalten Kurzarbeitergeld (KuG), das der Arbeitgeber statt des Gehalts auszahlt. Grundsätzlich sind das 60%, Beschäftigte mit Kindern erhalten 67% des ausgefallenen Nettoentgelts. In manchen Unternehmen kommt ein Zuschuss des Arbeitgebers zum KuG hinzu, weil dies in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden ist.

Warum sollten Beschäftigte, die KuG bezogen haben, Steuernachzahlung einplanen?

Das liegt am Progressionsvorbehalt nach § 32b Einkommensteuergesetz (EStG) und dem daraus folgenden »besonderen Steuersatz«. Der Steuersatz ermittelt sich aus dem Tarif, der auf die Summe der Gehälter und steuerfreien Einnahmen anzuwenden wäre. Unser Steuersystem ist so aufgebaut, dass in 2020 bis 9408 Euro keine Steuern und danach 14% steigend bis 42% bei einem Einkommen ab 55.961 Euro gezahlt werden müssen. Mit dem ermittelten Steuersatz werden anschließend die laufenden Einkünfte (ohne steuerfreie Leistungen) besteuert.

Ein Beispiel hierzu: M ist alleinstehend und zahlt 2020 für 20.000 Euro Jahreseinkom-

men 2346 Euro Einkommenssteuer. N ist auch alleinstehend und hat in 2020 nur 10.000 Euro Gehalt bekommen, aber auch KuG in Höhe von 10.000 Euro und muss nun mit ca. 1080 Euro Einkommenssteuer rechnen. Hätte N nur 10.000 Euro Gehalt in 2020 verdient, wären nur ca. 80 Euro Einkommenssteuer fällig gewesen.

Das KuG ist steuerfrei, aber das Beispiel zeigt, dass für die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte mehr Steuern gezahlt werden müssen. Weil nun keine Lohnsteuer auf das KuG abgeführt wurde und auf die Gehaltszahlungen zu wenig, kann auf Beschäftigte am Jahresende eine Steuernachzahlung zukommen.

Warum müssen denn steuerfreie Einnahmen überhaupt bei der Einkommenssteuer berücksichtigt werden?

Der Progressionsvorbehalt rechtfertigt sich nach der Rechtsprechung aus dem Prinzip der leistungsgerechten Besteuerung. Das Argument ist, dass steuerfreie Einkünfte die steuerliche Leistungsfähigkeit erhöhen. Dies ist nach aktueller Gesetzgebung und Rechtsprechung für einen höheren Steuersatz eine ausreichende Begründung. Dieses Besteuerungsprinzip wurde vielfach gerichtlich hinterfragt, aber durch alle Instanzen bis zum Bundesverfassungsgericht (BVerfG) wurde festgestellt, dass der Steuergesetzgeber – auch im Hinblick auf das Sozialstaatsprinzip – nicht gehindert ist, auch steuerfreie Leistungen im Rahmen der Besteuerung zu berücksichtigen. Voraussetzung ist, dass – wie bei § 32 EStG – die Grund-

sätze der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beachtet werden (BVerfG 3.5.1995 – 1 BvR 1176/88).

Müssen Beschäftigte auch auf einen steuerfreien Zuschuss zum KuG Steuernachzahlungen einplanen und ist das nicht ein Widerspruch in sich?

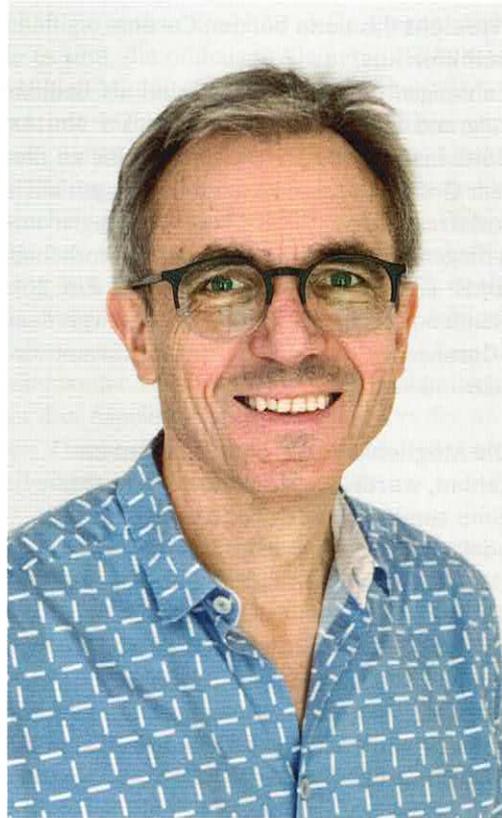
Der Zuschuss zum KuG unterliegt ebenso wie das KuG selbst dem Progressionsvorbehalt. Der den Progressionsvorbehalt regelnde § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1g EStG wurde im August 2020 extra um einen Halbsatz erweitert: »sowie nach § 3 Nummer 28a steuerfreie Zuschüsse«. Damit hat der Gesetzgeber klar gestellt, dass sowohl KuG als auch der steuerfreie Zuschuss des Arbeitgebers dem Progressionsvorbehalt unterfallen. Für das KuG und das Arbeitslosengeld ist dieses Problem länger bekannt und mit der vorgenannten Entscheidung des BVerfG auch nicht angreifbar. Die Berücksichtigung beim Gesamteinkommen des steuerfreien KuG-Zuschusses verschärft dies zulasten der Beschäftigten.

Muss beim Bezug von KuG in jedem Fall eine Steuererklärung abgegeben werden?

Grundsätzlich sind Beschäftigte nicht zur Abgabe einer Einkommenssteuererklärung verpflichtet, denn es gilt die Vermutung, dass mit dem Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber die Steuern gezahlt wurden. Oft lohnt sich aber eine Steuererklärung, wenn während eines Jahres z. B. hohe Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen anfielen oder geheiratet wurde. Beschäftigte, die KuG bezogen haben, sind aber zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet. Dies folgt aus § 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG, wonach eine Steuererklärung abgeben muss, wer mehr als 410 Euro KuG bezogen hat.

Noch einmal kurz zurück. Sind alle Zuschüsse zum KuG steuer- und sozialversicherungsfrei?

Mit der im letzten Jahr eingefügten Regelung in § 3 Nr. 28a EStG werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum KuG von der Einkommenssteuer befreit. Die Steuerfreiheit gilt, soweit die Zuschüsse des Arbeitgebers zusammen mit dem KuG 80% des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt (im Anspruchszeitraum ohne Kurzarbeit zu zahlendes Bruttoentgelt) und dem Ist-Entgelt (im Anspruchszeitraum



Achim Thannheiser
Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser & Koll., Hannover.

tatsächlich erzielt Bruttoarbeitsentgelt) nach § 106 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III nicht übersteigen und sie für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.1.2022 enden, geleistet werden.

Ein Beispiel soll das verdeutlichen:

- Vereinfacht: Soll-Entgelt = bisheriges Nettogehalt 1700 Euro
- Vereinfacht: Ist-Entgelt = 80% des Nettogehalts 1360 Euro
- Höhe des KuG ca. 1020 Euro
- Nettzuschuss (1360 Euro minus 1020 Euro) 340 Euro
- Zuschüsse darüber sind lohnsteuerpflichtig.

Die Zuschüsse sind für die Beschäftigten im Rahmen der genannten Grenzen sozialversicherungsfrei. Vom Arbeitgeber sind aus dem Ist-Entgelt (bis max. 80% des Bruttoentgelts) die Sozialversicherungsbeiträge allein aufzubringen. Auf Antrag erfolgt eine hälftige Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit in der aktuellen Krise wegen des Coronavirus für Zeiten vor dem 31.7.2023. Qualifiziert der Arbeitgeber die Beschäftigten während des Bezugs von KuG, erhält er ggf. weitere 50%.

LINKTIPP

Leistungen, die nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegen, finden Sie hier https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?_blob=publicationFile&v=2

Wie sieht das denn bei den Corona-Beihilfen aus?

Zahlungen oder Sachbezüge sind als Beihilfe aufgrund der Corona-Krise nach § 3 Nr. 11a EStG bis zu 1500 Euro steuerfrei. Bis zu diesem Gesamtbetrag sind diese Leistungen auch sozialversicherungsfrei. Diese Leistungen unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt (BMF FAQ »Corona« (Steuern) VII Ziff. 20). Damit soll nicht durch die Hintertür von dem »Corona-Bonus« ein Teil beim Finanzamt verschwinden.

Die Möglichkeit, Corona-Beihilfen zu zahlen, wurde bis Juni 2021 verlängert, kann somit einmal in 2020 und dann nochmals in 2021 gezahlt werden?

Der Gesamtbetrag von 1500 Euro maximal gilt für den gesamten Kurzarbeitszeitraum 2020 und 2021. Er kann nicht einmal in 2020 und einmal in 2021 beansprucht werden. Die Zahlungen können jedoch aufgeteilt werden. Vor allem können Arbeitgeber, die im letzten Jahr nicht die volle Corona-Beihilfe ausgezahlt haben, dieses Jahr eine weitere Zahlung bis zum Höchstbetrag steuer- und sozialabgabenfrei zahlen.

Dürfen Kurzarbeiter*innen mit anderen Jobs hinzuverdienen?

Ab 1.1.2021 wurde die Sonderregelung zum Hinzuverdienst aus dem Vorjahr geändert. Die bisherige umfangreiche und in der Umsetzung komplizierte Hinzuverdienstregelung wurde nicht verlängert. Zu unterscheiden ist, ob der Nebenjob vor der Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit aufgenommen wurde. In der Zeit vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021 bleiben Entgelte aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijobs bis einschließlich 450 Euro) anrechnungsfrei. Das heißt, Entgelte aus Minijobs reduzieren nicht das KuG. Beschäftigte haben damit weiterhin die Möglichkeit, einen Entgeltausfall durch die Aufnahme eines Minijobs teilweise auszugleichen. Das Arbeitseinkommen aus einer schon vor Beginn der Kurzarbeit Nebentätigkeit, ist auch dann nicht im Rahmen des § 106 Abs. 3 SGB III zu berücksichtigen, wenn sich dieses Arbeitseinkommen während der Kurzarbeit erhöht. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat des Betriebs bzw. der Betriebsab-

teilung. Dieser Hinzuverdienst ist nicht auf 450 Euro begrenzt.

Was kann der Betriebsrat tun, damit die Beschäftigten auch eine steuerfreie Auszahlung erhalten?

Die einfachste Lösung ist wohl in der Praxis auch die, die am häufigsten vorkommt, nämlich die Nettoabrede hinsichtlich der Zuschüsse zum KuG in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit. Dann sollte es bei richtiger Lohnabrechnung zu keinen Nachteilen bei den Beschäftigten kommen. So wird beispielsweise im TV COVID zum TVöD-VKA bestimmt, dass in den Einkommensgruppen (EG) 1 – 10 auf 95% und in den EG 11 – 15 auf 90% des Nettomonatsentgelts aufzustocken ist. Damit muss der Arbeitgeber auf den Ausgleich der Nettoentgeltdifferenz keine Lohnsteuer mehr draufrechnen und abführen. Eine Steuererstattung erfolgt an den Arbeitgeber und hängt also davon ab, ob Netto- oder Bruttozuschüsse mit den Beschäftigten vereinbart wurden.

Da es sich bei den Zuschüssen zum KuG in der Regel um Nettolohnvereinbarungen handelt, profitieren Arbeitgeber von der Steuerbefreiung. Sie müssen weniger Steuern abführen. Wenn der Zuschuss zum KuG jedoch brutto gezahlt wurde, steht die Steuererstattung den Beschäftigten zu. Der Arbeitgeber zahlt diese dann an den Arbeitnehmer aus. Dies gilt auch für die Vergangenheit. Wenn vor der Änderung des Einkommenssteuergesetzes in der Lohnabrechnung Steuern einbehalten wurden, ist das zu korrigieren. Auch eine solche Regelung kann in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

Wie kann der Betriebsrat eine mögliche Steuernachzahlung der Beschäftigten verhindern?

Eine Variante wäre die Vereinbarung eines zusätzlichen Zuschusses zum KuG, der den zu erwartenden Progressionsnachteil ausgleicht. Der Nachteil ist, dass bei bereits hohen Zuschüssen über 80% netto wieder die Steuer- und Sozialabgabenpflicht greifen. Eine Lösung wäre, wenn Corona-Beihilfen bisher nicht gezahlt wurden, diese zu vereinbaren. Sie kann bis zu 1500 Euro betragen und sollte den Progressionsschaden kompensieren. Die Beihilfe unterliegt selbst nicht dem Progressionsvorbehalt. <

Alle Regelungen zur Kurzarbeit



Meyer / Wall
Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld
 Basiskommentar
 2021. 461 Seiten, kartoniert
 € 34,90
 ISBN 978-3-7663-7046-4

buchundmehr.de/7046



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