

Januar 2021

Kurzarbeit und Jahresabschluss: Welche Regeln müssen beachtet werden?

Im Rahmen des fachlichen Hinweises „Zweifelsfragen zu den Auswirkungen der Ausbreitung des Coronavirus auf die Rechnungslegung und deren Prüfung (Teil 3, 3. Update, Januar 2021)“ hat das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) zur bilanziellen Behandlung des Kurzarbeitergeldes (KUG) Stellung genommen. Zudem äußert sich das IDW zur bilanziellen Erfassung von Erstattungen von Sozialversicherungsbeiträgen sowie von Aufstockungsbeträgen zum Kurzarbeitergeld.

Durchlaufender Posten in der GuV:

Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen und fristgerechter Anzeige bei der Agentur für Arbeit haben Arbeitnehmer einen Anspruch Kurzarbeitergeld. Der Anspruch entsteht durch einen entsprechenden Anerkennungsbescheid der Agentur für Arbeit. Aus Sicht des Arbeitgebers ist das Kurzarbeitergeld ein durchlaufender Posten. Dieser ist als Treuhänder lediglich für die Zahlungsabwicklung zuständig. Durch Zahlung des Kurzarbeitergeldes an die Arbeitnehmer tritt der Arbeitgeber in Vorleistung und muss nachträglich eine Erstattung durch die Agentur für Arbeit beantragen. Durch den Erlass eines Leistungsbescheids wird das Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber erstattet.

In der handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnung ist weder ein Aufwand noch ein Ertrag aus dieser Zahlungsabwicklung zu erfassen. In Höhe der verauslagten Zahlungen an die Arbeitnehmer ist eine Forderung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit zu aktivieren. Eine Berücksichtigung im Jahresabschluss ist lt. IDW dann möglich, wenn alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind und der Antrag auf Erstattung bis zum Bilanzstichtag gestellt ist. Alternativ kann eine Berücksichtigung erfolgen, falls der Antrag auf Erstattung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit innerhalb von drei Monaten nach dem Bilanzstichtag fristgerecht gestellt werden wird.

Beiträge zur Sozialversicherung:

Arbeitgeber haben gem. § 2 Abs. 1 KugV während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes einen Anspruch auf Erstattung auf die von ihm alleine zu tragenden Beiträge zu Sozialversicherung. Im Gegensatz zum Kurzarbeitergeld besitzt der Arbeitgeber dabei einen eigenen Anspruch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit. Der Erstattungsanspruch ist als nicht rückzahlbare Zuwendung erfolgswirksam in der Gewinn- und Erfolgsrechnung zu berücksichtigen. Der Ausweis ist entweder als sonstiger betrieblicher Ertrag oder als Kürzung der Personalaufwendungen zu erfassen (vgl. IDW St/HFA 1/1984, Absch. 2a).

Eine Aktivierung des Anspruchs als Forderung zum Abschlussstichtag erfolgt dabei analog zum Kurzarbeitergeld dann, wenn das Unternehmen am Abschlussstichtag die sachlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Zuwendung erfüllt hat und zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung der erforderliche Antrag bei der Agentur für Arbeit gestellt ist. Eine Berücksichtigung kann ebenfalls erfolgen, falls der Antrag auf Erstattung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit innerhalb von drei Monaten nach dem Bilanzstichtag gestellt werden wird.

Erfassung von Aufstockungsbeträgen:

Die an die Arbeitnehmer gezahlten Gehälter während der Kurzarbeit, sowie etwaige Aufstockungsbeträge, sind als Bestandteil der Leistungs- und Entgeltpflichten aus dem Arbeitsverhältnis anzusehen. Die Aufstockungsbeträge werden somit als laufender Personalaufwand in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

Januar 2021

Die Bilanzierung einer Drohverlustrückstellung gem. § 249 Abs. 1 S. 1 Alt. 2 HGB scheidet insofern aus, da von einer Ausgeglichenheit zwischen Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Die primäre Zielsetzung des Kurzarbeitergeldes und etwaiger Aufstockungsbeträge ist die Fortführung der Beschäftigungsverhältnisse und die Vermeidung von Entlassungen in der Belegschaft. Dadurch soll ein zügiges Hochfahren der Produktions- und Leistungsfähigkeit nach Beendigung einer Krise sichergestellt werden. Insofern sind zur Beurteilung von Leistung und Gegenleistung sämtliche Leistungen und Gegenleistungen über die erwartete Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Es ist demnach selbst in Fällen der vollständigen Kurzarbeit davon auszugehen, dass eine temporäre Unausgeglichenheit zulasten des Arbeitgebers, kein Grund zur Bildung einer Drohverlustrückstellung darstellt.

Haben Sie Fragen zum Thema? Kommen Sie gerne auf uns zu unter 07121/909020 oder per E-Mail an dialog@mauer-wpg.com.