

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze, bringt aber auch viele sozialversicherungsrechtliche Fragen mit sich. Dieses Beratungsblatt zeigt Ihnen kompakt, wie Sie Kurzarbeitergeld korrekt einordnen, Beiträge aus Soll-, Ist- und fiktivem Entgelt berechnen und welche Meldungen anstehen. So vermeiden Sie Fehler und Nachberechnungen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Was bedeutet Kurzarbeit?	1
2.	Lohnsteuerrechtliche Behandlung	2
3.	Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis	2
4.	Beitragsberechnung	2
5.	Wichtige Sonderfälle	2
5.1	Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)	2
5.2	Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Beschäftigte	3
5.3	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	3
5.4	Feiertagslohn während Kurzarbeit	4
5.5	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	4
5.6	Umlagen U1/ U2	4
6.	Entgeltmeldungen für die Rentenversicherung	4
7.	Arbeitsunfähigkeit in Kurzarbeit	4
8.	Saison-Kurzarbeitergeld	5

Hinweis: Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld sind weitgehend gleich. Wenn hier von Kurzarbeitergeld die Rede ist, gilt dies auch für das Saison-Kurzarbeitergeld. Besondere Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld finden Sie auf der letzten Seite.

1. Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit reduziert vorübergehend die Arbeitszeit Ihrer Beschäftigten, während das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt Kurzarbeitergeld, das Sie als Arbeitgeber beantragen, vorfinanzieren und erstattet bekommen. Sie stimmen Kurzarbeit mit der Agentur für Arbeit ab, dokumentieren die Ausfallzeiten und behalten die sozialversicherungsrechtlichen Folgen im Blick.

Gut zu wissen: Kurzarbeitergeld (KUG) basiert auf **pauschalierten Netto-Entgelten** der Bundesagentur für Arbeit. Mehr Infos finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036436.

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032958.

2. Lohnsteuerrechtliche Behandlung

Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit bleibt **steuerfrei**, unterliegt aber dem **Progressionsvorbehalt**.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Tragen Sie es gesondert in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ein.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind **lohnsteuerpflichtig**. Diese Zuschüsse rechnen Sie dagegen wie normales Entgelt ab.

3. Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis

Das Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht fort – auch bei einer vollständigen Arbeitszeitreduzierung ("Kurzarbeit null").

Freiwillig Versicherte über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) bleiben bei der TK versichert.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Sie zahlen den Beitrag in bisheriger Höhe weiter und behalten den Arbeitgeberzuschuss – selbst wenn das reduzierte Entgelt durch Kurzarbeit unter die JAEG fällt.

JAEG 2026: 77.400 Euro (allgemein) bzw. **69.750 Euro** (besonders).

4. Beitragsberechnung

Unterscheiden Sie zwischen diesen 3 Entgelt-Arten:

- **Soll-Entgelt:** regelmäßiges Entgelt ohne Kurzarbeit
- **Ist-Entgelt:** tatsächliches Entgelt / Kurzlohn
- **Fiktives Entgelt:** 80 Prozent aus der Differenz von Soll- und Ist-Entgelt

Beispiel 1: Standardberechnung

Brutto-Entgelt ohne Kurzarbeit (Soll-Entgelt)	3.000 Euro
Tatsächlich erzielt	
Entgelt (Ist-Entgelt)	1.300 Euro
Ausgefallenes Entgelt	1.700 Euro

Fiktives Entgelt (80 %) 1.360 Euro

Ergebnis: Berechnen Sie Beiträge aus Ist-Entgelt (übliche Regeln) und fiktivem Entgelt (Arbeitgeber allein, außer ALV).

Bei kinderlosen Beschäftigten gilt: Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung muss nicht aus dem fiktiven Entgelt entrichtet werden.

5. Wichtige Sonderfälle

5.1 Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Nutzen Sie fiktives Entgelt nur bis zur BBG (z. B. KV/PV 2026: 69.750 Euro, RV/ALV: 101.400 Euro).

Beispiel 2: Über BBG (KV/PV)

Soll-Entgelt	5.000,00 Euro
Ist-Entgelt	3.900,00 Euro
Fiktives Entgelt (= 80 % des Unterschiedsbetrag)	880 Euro

Beitragsbemessungsgrenze 2026

Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 Euro
Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.450,00 Euro

Beitragspflichtig in der KV/PV

aus tatsächlichem Entgelt	3.900,00 Euro
aus fiktivem Entgelt (max. bis zur BBG)	880,00 Euro

Beitragspflichtig in der RV

aus tatsächlichem Entgelt	3.900,00 Euro
aus fiktivem Entgelt	880,00 Euro

Beitragspflichtig in der ALV

aus tatsächlichem Entgelt	3.900,00 Euro
---------------------------	---------------

Ergebnis: Das Ist-Entgelt plus fiktives Entgelt bleibt unter der BBG. Sie berechnen volle Beiträge aus beiden Entgeltarten. Für RV/ALV gilt die höhere BBG (8.450 Euro monatlich).

5.2 Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Beschäftigte

Freiwillig krankenversicherte Beschäftigte zahlen ihren Beitrag in bisheriger Höhe weiter, behalten allerdings ihren Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss.

Der Arbeitgeber übernimmt den Arbeitnehmeranteil aus dem fiktiven Entgelt. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers setzt somit aus diesen Bestandteilen zusammen:

- Arbeitgeberanteil aus dem Ist-Entgelt,
 - Arbeitgeberanteil aus dem fiktiven Entgelt
 - Arbeitnehmeranteil aus dem fiktiven Entgelt
-

Beispiel 3: Freiwillig KV-Versicherte (TK-Satz 17,29 Prozent)

Infolge der Kurzarbeit fällt die Hälfte der Arbeitszeit aus.

Soll-Entgelt	6.300,00 Euro
Ist-Entgelt	3.000,00 Euro

TK-Beitragssatz (inkl. Zusatzbeitrag)	17,29 %
davon Arbeitgeberanteil	8,645 %
davon Arbeitnehmeranteil	8,645 %

BBG Krankenversicherung	5.812,50 Euro
-------------------------	---------------

Arbeitgeberanteil aus Ist-Entgelt (8,645 % von 3.000 EUR)	259,35 Euro
--------------------------------------------------------------	-------------

Fiktives Entgelt, gekürzt auf BBG	2.812,50 Euro
--------------------------------------	---------------

Arbeitgeberanteil aus fiktivem Entgelt (8,645 % von 2.812,50 Euro)	243,28 Euro
--------------------------------------------------------------------------	-------------

Zuzüglich Arbeitnehmeranteil aus fiktivem Entgelt (8,645 % von 2.812,50 Euro)	243,28 Euro
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Arbeitgeber-Anteil gesamt: (259,35 Euro + 243,28 Euro + 243,28 Euro =)	745,91 Euro
----------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Ergebnis: Sie zahlen den vollen Beitrag aus dem Ist-Entgelt (Arbeitgeberanteil) plus beide Anteile aus dem fiktivem Entgelt. Trotz Kurzarbeit behalten die Mitarbeitenden den Zuschussanspruch.

5.3 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Zahlen Sie einen Zuschuss zum KUG (z. B. aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung)? Dann ist dieser **beitragsfrei** – vorausgesetzt er übersteigt zusammen mit dem Kurzarbeitergeld **nicht 80 Prozent** des ausgefallenen Arbeitsentgelts.

Beispiel 4: Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Soll-Entgelt	2.500,00 Euro
Ist-Entgelt	1.250,00 Euro

Ausgefallenes Entgelt	1.250,00 Euro
Fiktives Entgelt (80 %)	1.000,00 Euro

Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	619,75 Euro
Zuschuss des Arbeitgebers	200,00 Euro

Gesamt	819,75 Euro
---------------	--------------------

Der Zuschuss überschreitet mit dem Kurzarbeitergeld **nicht** die 80-Prozent-Grenze. Er bleibt vollständig sozialversicherungsfrei und ist lohnsteuerpflichtig.

5.4 Feiertagslohn während Kurzarbeit

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Zeitraum mit Kurzarbeit, **ersetzt der Feiertagslohn** das Kurzarbeitergeld für diesen Tag.

Beschäftigte erhalten also für den Feiertag **kein** Kurzarbeitergeld, sondern eine **Entgeltfortzahlung** nach den arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen.

In vielen Fällen zahlen Sie für diesen Tag nicht das volle bisherige Arbeitsentgelt, sondern den Kurzlohn (Entgelt aus der reduzierten Arbeitszeit) zuzüglich des fiktiven Anteils für Kurzarbeitergeld.

Diese Summe gilt als Arbeitsentgelt und ist in voller Höhe **beitragspflichtig** zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Sie berechnen die Beiträge für Feiertagslohn während Kurzarbeit immer aus dem gezahlten Gesamtbetrag und tragen diese Beiträge allein.

5.5 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld behandeln Sie auch bei Kurzarbeit nach den üblichen Regeln. Entscheidend ist die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze in den einzelnen Versicherungszweigen

Unterschiedliche Beitragsregelungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld können Sie dabei vernachlässigen. Wichtig ist nur, ob die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze bereits durch laufendes Entgelt, fiktives Entgelt und frühere beitragspflichtige Einmalzahlungen ausgeschöpft ist.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Berücksichtigen Sie eine Einmalzahlung nur dann bei der Beitragsberechnung, wenn die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze noch nicht erreicht ist – und zwar einheitlich

für Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

5.6 Umlagen U1/ U2

Für die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1/U2) zählt ausschließlich das Ist-Entgelt, also das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit. Fiktives Entgelt bleibt hier unberücksichtigt. Wie bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, bei der Sie für das fiktive Entgelt auch keine Beiträge zahlen.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Verwenden Sie für die Umlagen U1 und U2 immer nur das **reduzierte laufende Entgelt** als Berechnungsgrundlage. So wird die Berechnung einfacher und Umlagebeiträge werden nicht zu hoch bemessen (Überbemessung).

6. Entgeltmeldungen für die Rentenversicherung

In Entgeltmeldungen an die Rentenversicherung (Ab-, Unterbrechungs- oder Jahresmeldungen) tragen Sie das Entgelt ein, für das Sie tatsächlich Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben.

Das umfasst das **Ist-Entgelt** (tatsächliches Entgelt) plus das **fiktive Entgelt** (80 Prozent der Differenz zum Soll-Entgelt).

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Melden Sie beide Entgeltarten korrekt an. So stimmen Rentenansprüche und Beitragszahlungen überein.

7. Arbeitsunfähigkeit in Kurzarbeit

- **Erkrankung während (oder zum Start) der Kurzarbeit:** Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleibt bestehen, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorliegt.
- **Erkrankung vor der Kurzarbeit:** Beschäftigte erhalten neben reduzierter Entgeltfortzahlung Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Sie berechnen

und zahlen dieses Krankengeld aus und die TK erstattet es Ihnen.

Wichtig: Für Tage mit reinem Krankengeld fallen **keine** Sozialversicherungsbeiträge an.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Prüfen Sie den Erkrankungszeitpunkt genau. Bei einer Vorerkrankung rechnen Sie Krankengeld plus Kurzlohn und melden dies der TK.

8. Saison-Kurzarbeitergeld

Saison-Kurzarbeitergeld schützt Baubetriebe und saisonale Branchen vor Entlassungen in der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März).

Voraussetzungen:

- Beschäftigte sind in saisonalen Branchen mit erheblichem Arbeitsausfall beschäftigt.
- Die betrieblichen und persönlichen Voraus-

setzungen für Kurzarbeitergeld sind erfüllt.

Zusätzliche Leistungen (beitragsfrei):

- **Zuschuss-Wintergeld:** Bis 2,50 Euro pro ausgefallener Stunde (bei Auflösung des Arbeitszeitguthabens statt Saison-KUG).
- **Mehraufwands-Wintergeld:** 1 Euro pro geleisteter Stunde auf witterungs-abhängigen Plätzen im Zeitraum vom **15. Dezember bis Ende Februar** (maximal 90 Stunden im Dezember und jeweils 180 Stunden im Januar und Februar).

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Wintergelder sind **kein** beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Sie können sie zur Mitarbeiterbindung in der Saison nutzen.

Tipp: Weitere Infos zum (Saison-) Kurzarbeitergeld finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit: arbeitsagentur.de.

Beitragsübersicht Kurzarbeit

	Kranken- und Pflegeversicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	U1/ U2/ UI	Beitrags- tragung
Tatsächlich erzieltes Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt)	ja	ja	ja	ja	Arbeitgeber/ Beschäftigte je zur Hälfte ¹
80 % der Differenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt (fiktives Entgelt)	ja	ja	nein	nein	Arbeitgeber ²

¹ **Ausnahme Ist-Entgelt:** Die U1/U2-Umlage (Aufwendungsausgleichsgesetz) zahlen Sie als Arbeitgeber den vollen Beitrag allein. Den Pflegezuschlag für Kinderlose tragen die Beschäftigten allein.

² **Ausnahme Fiktives Entgelt:** Den Pflegezuschlag für Kinderlose zahlt die Bundesagentur für Arbeit (pauschal) direkt in den Ausgleichsfonds, Sie berechnen diesen Zuschlag nicht separat.