

Kurzarbeitergeld

Inhalt

1. Allgemeines.....	1
2. Lohnsteuerrechtliche Behandlung.....	1
3. Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis.....	2
4. Beitragsberechnung.....	2
4.1 Soll-Entgelt.....	2
4.2 Ist-Entgelt.....	2
4.3 Fiktives Entgelt.....	2
5. Sonderfälle.....	2
5.1 Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze.....	2
5.2 Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer.....	2
5.3 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.....	3
5.4 Feiertagslohn.....	3
5.5 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.....	3
6. Umlagen U1/U2.....	3
7. Eintrag in die Entgeltmeldungen.....	3
8. Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit.....	3
9. Besonderheiten beim Saison-Kurzarbeitergeld.....	4
10. Befristete Verbesserungen aufgrund der Corona-Pandemie.....	4

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ist für einen Betrieb und die davon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gravierender Einschnitt. Hinzu kommt, dass eine ganze Reihe von Auswirkungen auf die Sozialversicherung beachtet werden müssen. Mit diesem Beratungsblatt möchten wir Sie bei der Bewältigung Ihrer Aufgaben als Arbeitgeber unterstützen.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2032958** als PDF zum Download.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß
Ihr TK-Firmenkundenservice

Hinweis:

Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind beim Kurzarbeitergeld und beim Saison-Kurzarbeitergeld weitgehend gleich. Wenn in diesem Beratungsblatt von Kurzarbeitergeld gesprochen wird, gelten die Hinweise entsprechend für das Saison-Kurzarbeitergeld. Besondere Erläuterungen zum Saison-Kurzarbeitergeld finden Sie auf der letzten Seite.

1. Allgemeines

Kurzarbeit ist ein Instrument für Unternehmen, um auch in Zeiten vorübergehenden und unvermeidbaren Arbeitsausfalls aufgrund von wirtschaftlichen Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses Arbeitsplätze zu erhalten. Die Arbeitszeit wird dabei gesenkt, ohne dass Mitarbeiter entlassen werden müssen. Die Beschäftigten erhalten dann ein reduziertes Arbeitsentgelt – das sogenannte Kurzarbeitergeld.

Der Arbeitgeber beantragt und zahlt das Kurzarbeitergeld und bekommt es von der Agentur für Arbeit erstattet. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach den pauschalierten Nettoentgelten, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jeweils für ein Kalenderjahr per Verordnung festlegt. Daraus leitet die Bundesagentur für Arbeit ihre Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ab (**firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2036436**), aus der die rechnerischen Leistungssätze abgelesen und das Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Kalendermonat ermittelt werden kann.

Neben der Unterstützung der Arbeitnehmer will die Bundesagentur für Arbeit zugleich auch den Betrieben helfen, die sonst nach der Entlassung eingearbeiteter Arbeitskräfte neue Fachkräfte finden und einarbeiten müssten, wenn sich die wirtschaftliche Lage wieder verbessert.

2. Lohnsteuerrechtliche Behandlung

Die von der Bundesagentur für Arbeit gewährten Leistungen des Kurzarbeitergeldes sind steuerfrei. Sie unterliegen allerdings dem Progressionsvorbehalt. Daher müssen sie gesondert in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

Dagegen ist ein vom Arbeitgeber gezahlter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld lohnsteuerpflichtig.

3. Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis

Das Versicherungsverhältnis besteht während des Bezugs von Kurzarbeitergeld – unabhängig von der Dauer der ggf. auch vollständigen Arbeitszeitreduzierung ("Kurzarbeit null") – in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fort.

Mitarbeiter, die freiwillig Mitglied in der Krankenversicherung sind, weil sie mit ihrem Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind weiterhin bei der TK versichert. Dies ist auch der Fall, wenn sie durch das reduzierte Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen. Sie zahlen ihren Beitrag in bisheriger Höhe weiter, behalten allerdings ihren Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss.

4. Beitragsberechnung

Um die Beiträge für Beschäftigte in Kurzarbeit zu berechnen, unterscheiden Sie zwischen dem Soll-Entgelt, Ist-Entgelt und fiktiven Entgelt:

4.1 Soll-Entgelt

Das Soll-Entgelt ist das regelmäßige Arbeitsentgelt ohne Kurzarbeit. Es wird auch als Volllohn bezeichnet.

4.2 Ist-Entgelt

Das für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung erzielte Arbeitsentgelt wird Ist-Entgelt oder Kurzlohn genannt. Aus dem Ist-Entgelt berechnen Sie nach den üblichen Grundsätzen die Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung.

4.3 Fiktives Entgelt

Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt bildet zu 80 Prozent die Beitragsbemessungsgrundlage, auch fiktives Entgelt genannt.

Beispiel 1

Bruttoentgelt ohne Kurzarbeit (Soll-Entgelt)	3.000 EUR
Tatsächlich erzielt es Entgelt (Ist-Entgelt)	1.300 EUR
Ausgefallenes Entgelt	1.700 EUR
Fiktives Entgelt (80 %)	1.360 EUR

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt für das fiktive Entgelt, die übrigen Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein. Ein von kinderlosen Arbeitnehmern ansonsten ggf. zu zahlender Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung ist aus dem fiktiven Entgelt nicht zu entrichten.

5. Sonderfälle

5.1 Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze

Übersteigen die beitragspflichtigen Einnahmen, also das Ist-Entgelt zusammen mit dem fiktiven Entgelt, die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze (BBG), berechnen Sie die Beiträge zunächst vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt. Das fiktive Entgelt ziehen Sie nur insoweit für die Beitragsberechnung heran, als die BBG noch nicht durch den Kurzlohn ausgeschöpft ist.

Beispiel 2

Soll-Entgelt	5.000,00 EUR
Ist-Entgelt	3.900,00 EUR
Fiktives Entgelt (80 %)	880 EUR

BBG West/2022

Kranken- und Pflegeversicherung	4.837,50 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung	7.050,00 EUR

Beitragspflichtig in der KV/PV

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

Beitragspflichtig in der RV

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

Beitragspflichtig in der ALV

aus tatsächlichem Entgelt	3.900,00 EUR
---------------------------	--------------

5.2 Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer

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

Der Arbeitgeber übernimmt den Anteil des Arbeitnehmers aus dem fiktiven Entgelt. Somit setzt sich der gesamte Beitragsanteil des Arbeitgebers zusammen aus:

- dem Arbeitgeberanteil aus dem Ist-Entgelt,
- dem Arbeitgeberanteil aus dem fiktiven Entgelt sowie
- die Übernahme des Arbeitnehmeranteils aus dem fiktiven Entgelt

Beispiel 3

Infolge der Kurzarbeit fällt die Hälfte der Arbeitszeit aus.

Soll-Entgelt	6.000,00 EUR
Ist-Entgelt	3.000,00 EUR
TK-Beitragsatz (inkl. Zusatzbeitrag)	15,8 %
davon Arbeitgeberanteil	7,9 %
davon Arbeitnehmeranteil	7,9 %
BBG Krankenversicherung	4.837,50 EUR
Arbeitgeberanteil aus Ist-Entgelt (7,9 % von 3.000 EUR)	237,00 EUR
Fiktives Entgelt, gekürzt auf BBG	1.837,50 EUR
Arbeitgeberanteil aus fiktivem Entgelt (7,9 % von 1.837,50 EUR)	145,16 EUR
Zuzüglich Arbeitnehmeranteil aus fiktivem Entgelt (7,9 % von 1.837,50 EUR)	145,16 EUR
Anteil des Arbeitgebers insgesamt (237,00 EUR + 145,16 EUR + 145,16 EUR =)	527,32 EUR

5.3 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Zahlen Sie einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, zum Beispiel auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung, so ist dieser beitragsfrei. Voraussetzung ist aber, dass er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht übersteigt.

Beispiel 4

Soll-Entgelt	2.500,00 EUR
Ist-Entgelt	1.250,00 EUR
Ausgefallenes Entgelt	1.250,00 EUR
Fiktives Entgelt (80 %)	1.000,00 EUR
Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	619,75 EUR
Zuschuss des Arbeitgebers	200,00 EUR
Insgesamt	819,75 EUR

Der Arbeitgeberzuschuss überschreitet zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des ausgefallenen Entgelts nicht und ist somit beitragsfrei.

5.4 Feiertagslohn

Eine besondere Regelung gilt, wenn in einen Kurzarbeitszeitraum ein gesetzlicher Feiertag fällt. Für solche Tage hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern auf Feiertagslohn.

In Abhängigkeit von tarif-/arbeitsvertraglichen Regelungen zahlen Sie in diesem Fall nicht das volle Arbeitsentgelt, sondern den Kurzlohn zuzüglich des Kurzarbeitergeldes. Diese Summe ist in voller Höhe beitragspflichtig. Die Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein.

5.5 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Die Beiträge aus Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden in allen vier Versicherungszweigen nach den üblichen Grundsätzen (anteilige Jahres-BBG) berechnet. Die einerseits in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und andererseits in der Arbeitslosenversicherung bestehenden unterschiedlichen Beitragsregelungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld sind zu vernachlässigen.

Das bedeutet, dass die Einmalzahlung nur insoweit zu berücksichtigen ist, als die anteilige Jahres-BBG noch nicht durch das laufende und fiktive Arbeitsentgelt sowie durch die in früheren Abrechnungszeiträumen beitragspflichtigen Einmalzahlungen ausgeschöpft ist. Und zwar auch hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung.

6. Umlagen U1/U2

Für die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ziehen Sie – wie bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung – nur das Ist-Entgelt heran.

7. Eintrag in die Entgeltmeldungen

In die in erster Linie für die Rentenversicherung bestimmten Entgeltmeldungen (z. B. Ab-, Unterbrechungs-, Jahresmeldungen) tragen Sie nur das Arbeitsentgelt ein, für das Sie tatsächlich Rentenversicherungsbeiträge entrichtet haben. Sie geben also das Ist-Entgelt und das fiktive Entgelt an.

8. Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht auch dann, wenn der Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder zeitgleich mit ihrem Beginn arbeitsunfähig erkrankt. Dies gilt, solange er Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Etwas anderes gilt hingegen, wenn der Beschäftigte bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt. Dann erhält er mit Beginn der Kurzarbeit im Betrieb neben der reduzierten Entgeltfortzahlung Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Das Krankengeld errechnen Sie als Arbeitgeber und zahlen es aus. Die TK erstattet Ihnen dann das Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Für Tage, an denen Ihr Mitarbeiter ausschließlich Krankengeld bezogen hat, fallen keine Beiträge an.

9. Besonderheiten beim Saison-Kurzarbeitergeld

Mit dem Saison-Kurzarbeitergeld für die Baubranche und andere Wirtschaftszweige mit saisonbedingten Arbeitsausfällen sollen Entlassungen in der Schlechtwetterzeit vermieden werden.

Anspruch auf dieses Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer in der Zeit vom 1. Dezember eines Jahres bis zum 31. März des Folgejahres, wenn

- sie in einem Betrieb der Baubranche oder einem anderen Wirtschaftszweig mit saisonbedingtem Arbeitsausfall beschäftigt sind,
- der Arbeitsausfall erheblich ist und
- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

Als ergänzende Leistung haben Arbeitnehmer dieser Branchen einen Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld.

Das Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 EUR je ausgefallener Arbeitsstunde gewährt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.

Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1 EUR für jede geleistete und berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind (Zeitraum: 15. Dezember bis letzter Kalendertag im Februar). Hier können Sie im Dezember bis zu 90 Stunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Stunden berücksichtigen.

Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld sind kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und damit nicht beitragspflichtig.

Weitere Informationen zum (Saison-)Kurzarbeitergeld gibt es auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit: [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de).

10. Befristete Verbesserungen aufgrund der Corona-Pandemie

Auf der Grundlage des "Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" vom 13. März 2020 hat die Bundesregierung inzwischen mehrere Verordnungen erlassen und damit den Zugang zum Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert.

Befristet bis zum 31. Dezember 2022 ist mit der "Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung" geregelt worden:

- Absenkung des Schwellenwertes auf 10 Prozent
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden

Ein Betrieb kann somit Kurzarbeit anmelden, wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, sofern im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Ansonsten liegt der Schwellenwert bei einem Drittel der Belegschaft.

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet. Das geltende Recht verlangt nämlich eigentlich, dass Betriebe, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit einsetzen müssen.

Durch die Aussetzung dieser Regelung werden Arbeitgeber von der Pflicht entbunden, Entgelt für eine Arbeitsleistung zu zahlen, die sie erst später abrufen können.

Hinweis: Seit 1. Juli 2022 waren Leiharbeitnehmer vom Leistungsbezug ausgeschlossen. Ab 1. Oktober 2022 haben sie für 3 Monate (bis 31. Dezember 2022) wieder Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden wurden den Arbeitgebern zu 100 Prozent (bis 31. Dezember 2021) bzw. vom 1. Januar bis 31. März 2022 zu 50 Prozent von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet – unabhängig vom Zeitpunkt der Einführung des Kurzarbeitergeldes.

Wichtig: Seit dem 1. April 2022 ist eine pauschalierte Erstattung nicht mehr möglich.

Lediglich bei der Absolvierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit nach § 82 SGB III, können nach dem sogenannten "Arbeit-von-morgen-Gesetz" längstens bis zum 31. Juli 2023 50 Prozent der SV-Beiträge erstattet werden.

Für weitere Fragen sind die Arbeitsagenturen vor Ort die Ansprechpartner. Das Gesetz, die Verordnung und viele weitere Informationen finden Sie unter: [bmas.de/corona](https://www.bmas.de/corona).

Beitragspflichtig zur

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

*Ausnahmen: Die Umlage U1/U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zahlt der Arbeitgeber allein. Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose trägt der Arbeitnehmer allein.

** Ausnahme: Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose zahlt die Bundesagentur für Arbeit (pauschal) direkt in den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung ein, d. h. Sie als Arbeitgeber müssen diesen Zuschlag nicht gesondert berechnen.