

Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Inhalt	
1.	Allgemeines zur Entgeltfortzahlung 1
2.	Konstellation 1: Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung 1
2.1	Erstattungsantrag an die Krankenkasse ..2
3.	Konstellation 2: Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung 2
4.	Konstellation 3: Erkrankung zeitgleich mit oder während der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung 2
5.	Konstellation 4: Erkrankung während der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung 3
6.	Besonderheiten bei Auszubildenden 3
7.	Kurzarbeit und Feiertagslohn 3
8.	U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 3

Arbeitnehmer bleiben während der Kurzarbeit versicherungspflichtig. Wenn sie arbeitsunfähig erkranken, haben sie weiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KUG). Dies gilt, wenn sie während des Bezugs von KUG oder zeitgleich mit seinem Beginn arbeitsunfähig werden.

Die Dauer dieses Anspruchs entspricht dem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall und beträgt grundsätzlich sechs Wochen.

Wird ein Beschäftigter während der Kurzarbeit arbeitsunfähig, bestimmen also der Zeitpunkt der Erkrankung und der Beginn der Kurzarbeit, wie es finanziell weitergeht: Der Beschäftigte erhält Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder KUG.

Die TK möchte Ihnen die einzelnen Konstellationen näher erläutern und stellt Ihnen mit diesem Beratungsblatt eine kompakte Zusammenfassung zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036226 und in den Webinar-Mitschnitten unter Suchnummer 2032060. Hier können Sie sich unter anderem alle Webinare noch einmal ansehen, die wir zum Thema Corona-Krise bereits durchgeführt haben.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines zur Entgeltfortzahlung

Wird im Betrieb Kurzarbeit eingeführt, verkürzt sich für die Arbeitnehmer die Arbeitszeit und damit auch ihr Entgelt. Das wirkt sich unmittelbar auch auf die Höhe des Arbeitsentgelts aus, das ihnen während dieser Zeit im Krankheitsfall gezahlt wird.

Hinweis: Maßgebend für die Prüfung ist der Beginn der Kurzarbeit im Betrieb und nicht der Beginn für den arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer. Somit ist immer der erste Tag des Kalendermonats maßgebend, mit dem auch der Anspruchszeitraum (§ 104 SGB III) beginnt.

Bei Kurzarbeit und Erkrankung Ihres Arbeitnehmers gibt es vier verschiedene Konstellationen:

Beginn der Erkrankung	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Ergebnis
vor Beginn des KUG-Bezugs	ja, I.H.d. Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> Daneben Anspruch auf Krankengeld (KG) i.H.v. KUG. Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber (§ 47b Abs. 4 SGB V). Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber die gezahlten Beträge. Während des Bezuges von KG i.H. des KUG trägt die Krankenkasse sowohl den Versicherten- als auch den Trägeranteil allein.
vor Beginn des KUG-Bezugs	nein	<ul style="list-style-type: none"> Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47 SGB V). Berechnung und Auszahlung durch die Krankenkasse.
während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	ja, I.H.d. Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> Daneben besteht Anspruch auf KUG für die Dauer des Anspruchs auf verminderte Entgeltfortzahlung (nach Ist-Entgelt) analog (§ 47b SGB V). Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber. Die BA erstattet dem Arbeitgeber die gezahlten Beträge.
während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	nein	<ul style="list-style-type: none"> Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47b Abs. 3 SGB V). Berechnung und Auszahlung durch die Krankenkasse.

Im nachfolgenden Text werden diese vier Konstellationen ausführlich erläutert.

2. Konstellation 1: Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wird der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, bevor der KUG-Bezug beginnt, und hat er grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, dann gilt: Das Entgelt wird nur in Höhe des gekürzten Entgelts (Ist-Entgelt) gezahlt.

Außerdem erhält der Arbeitnehmer Krankengeld in Höhe KUG. Die Berechnung und Auszahlung des Krankengeldes erfolgt durch den Arbeitgeber.

Dies gilt allerdings nur so lange, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Das Krankengeld wird also neben dem verminderten Anspruch auf Entgeltfortzahlung gezahlt.

Normalerweise wird das Krankengeld von der Krankenkasse ausgezahlt. Bei Kurzarbeit ist der Arbeitgeber aber gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld zu errechnen und mit der Entgeltabrechnung des Beschäftigten auszuzahlen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag das verauslagte Krankengeld.

Während des Bezugs von Krankengeld in Höhe KUG trägt die Krankenkasse die dafür anfallenden Sozialversicherungsbeiträge allein, also sowohl den von ihr zu tragenden Teil (Trägeranteil) als auch den Versichertenanteil.

Beispiel:

Im Unternehmen des Arbeitnehmers Maik Meier wird vom 01.03. bis 30.04.2021 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Freitag die Arbeit aus. Vom 25.02. (Donnerstag) bis 05.03.2021 (Freitag) ist Maik Meier wegen einer Erkältung arbeitsunfähig.

Er hat grundsätzlich Anspruch auf die Entgeltfortzahlung für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Am 05.03. fällt seine Arbeit aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Durch die Kurzarbeit hätte er an diesem Tag auch dann nicht gearbeitet, wenn er arbeitsfähig gewesen wäre. Für diesen Tag muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten.

Daher wird ihm das Entgelt nur vom 25.02. bis zum 04.03.2021 fortgezahlt, ab 01.03.2021 das verminderte Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) und davor das Soll-Entgelt. Am 04.03. erhält er Krankengeld in Höhe KUG.

Erläuterung:

Die Arbeitsunfähigkeit von Maik Meier beginnt am 25.02.2021, also bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den KUG-Bezug erfüllt sind.

2.1 Erstattungsantrag an die Krankenkasse

Für den Erstattungsantrag an die Krankenkasse benötigen Sie folgende Daten:

- Beginn der Kurzarbeit im Betrieb
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Ausfallstunden Krankengeld
- Ausfallstunden insgesamt
- Soll-Entgelt
- Ist-Entgelt
- Leistungsgruppe/Leistungssatz
- Rechnerischer Leistungssatz aus Soll-Entgelt
- Rechnerischer Leistungssatz aus Ist-Entgelt
- Leistung pro Stunde
- Auszuzahlendes Krankengeld (Erstattungsbeitrag an Arbeitgeber)

Einen PDF-Antrag finden Sie auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit unter arbeitsagentur.de. Geben Sie einfach den Begriff "Abrechnungsliste für Kurzarbeitergeld" ins Suchfeld ein.

Hinweis: Wenn Sie die Abrechnungsliste der Bundesagentur für Arbeit für den Erstattungsantrag bei

der Krankenkasse nutzen, ergänzen Sie diesen bitte um folgende Punkte:

- Beginn der Kurzarbeit im Betrieb
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit

Prüfen Sie bitte vor der Antragstellung, ob die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich vor dem Beginn des KUG-Anspruchszeitraums eingetreten ist.

Die Erstattungsanträge für Arbeitnehmer, die bei der TK versichert sind, senden Sie bitte an diese Anschrift:

Techniker Krankenkasse
20908 Hamburg

3. Konstellation 2: Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wird der Arbeitnehmer vor Beginn oder gleichzeitig mit dem Beginn des KUG-Anspruchszeitraums krank und hat keinen Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung, wird das Krankengeld nach Höhe des Arbeitsentgelts vor Beginn der Kurzarbeit berechnet. Die Berechnung und Auszahlung erfolgt durch die Krankenkasse.

4. Konstellation 3: Erkrankung zeitgleich mit oder während der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Erkrankt ein Arbeitnehmer zeitgleich mit oder während des KUG-Anspruchszeitraums und hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung, erhält er zum einen die verminderte Entgeltfortzahlung (nach dem Ist-Entgelt). Außerdem hat er für die Dauer der Entgeltfortzahlung einen Anspruch auf KUG, das dem Arbeitgeber auf Antrag durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet wird.

Beispiel:

Im Unternehmen des Arbeitnehmers Maik Meier wird vom 01.03. bis 30.04.2021 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Freitag die Arbeit aus. Vom 03.03. (Mittwoch) bis 05.03.2021 (Freitag) ist Maik Meier wegen einer Erkältung arbeitsunfähig.

Er hat grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Am 05.03.2021 fällt seine Arbeit nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Auch wenn er arbeitsfähig gewesen wäre, hätte er an diesem Tag wegen der Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diesen Tag muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten.

Daher wird ihm das Entgelt vom 03.03. bis zum 04.03.2021 nur in Höhe des verminderten Arbeitsentgelts (Ist-Entgelt) fortgezahlt. Am 05.03. erhält er KUG.

Erläuterung:

Die Arbeitsunfähigkeit von Maik Meier beginnt am 03.03.2021, also während des KUG-Anspruchszeitraums.

5. Konstellation 4: Erkrankung während der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder endet er, zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Berechnet wird dieses aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit erzielt wurde.

6. Besonderheiten bei Auszubildenden

Auszubildenden ist die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen auch zu fortzuzahlen, wenn "sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt" (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG – Berufsbildungsgesetz). Das ist während Kurzarbeit zumindest teilweise der Fall, wenn die Ausbildung nicht in vollem Umfang fortgesetzt werden kann.

Auszubildenden ist also während Kurzarbeit grundsätzlich zunächst die vereinbarte Vergütung für sechs Wochen fortzuzahlen, unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit. Erst danach kommt KUG in Betracht.

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit während Kurzarbeit erhalten Auszubildende also für bis zu sechs Wochen ihre vereinbarte Vergütung fortgezahlt.

7. Kurzarbeit und Feiertagslohn

Fällt in den Zeitraum der Kurzarbeit ein gesetzlicher Feiertag, besteht für den Arbeitnehmer kein Anspruch auf KUG. Es besteht aber Anspruch auf Feiertagslohn gegenüber dem Arbeitgeber.

Dieser setzt sich aus dem Ist-Entgelt und dem Betrag des Kurzarbeitergelds zusammen, das sonst die Bundesagentur für Arbeit zahlt.

Hinweis: Hierbei sind gegebenenfalls besondere tarifvertragliche Regelungen zu berücksichtigen.

Die Zahlung des Arbeitgebers ist in voller Höhe beitragspflichtig. Es erfolgt keine Berechnung auf Basis des Fiktivlohns. Der Arbeitgeber hat die Beiträge für den in Höhe KUG gezahlten Feiertagslohn allein zu tragen.

8. U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlungsversicherung ist ein gesetzlich geregeltes Ausgleichsverfahren. Fällt ein Mitarbeiter wegen Krankheit aus, entstehen Ihnen als Arbeitgeber Kosten für die Entgeltfortzahlung. Die Entgeltfortzahlungsversicherung U1 fängt die entstandenen Kosten auf und erstattet sie kleinen Unternehmen in anteiliger Höhe.

Folgende Regeln gelten für die Entgeltfortzahlungsversicherung U1:

- Sie nehmen teil, wenn Ihr Betrieb regelmäßig bis zu 30 Mitarbeiter beschäftigt. Lediglich einige öffentliche Arbeitgeber können sich hier nicht versichern.
- Sie prüfen selbst, ob Ihr Unternehmen zur Teilnahme verpflichtet ist. Die Teilnahme gilt jeweils für ein Kalenderjahr. Für Ihre Prüfung nutzen Sie die Daten aus dem Vorjahr.

Nehmen Sie teil, weisen Sie ab Januar des laufenden Kalenderjahres einfach (weiter) den Beitrag zur U1 im elektronischen Beitragsnachweisdatensatz aus.

Erstattungsfähig ist das von Ihnen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz weitergezahlte Entgelt. Für den Zeitraum der Kurzarbeit handelt es sich dabei um das verminderte Arbeitsentgelt (das sogenannte Ist-Entgelt). Für den Zeitraum vor Kurzarbeit das sogenannte Soll-Entgelt. Sollte kein Ist-Entgelt gezahlt werden, ist auch keine Erstattung über die U1 möglich. Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung, können diese Beträge nicht erstattet werden.

Spezielle TK-Satzungsregelung:

- Das erstattungsfähige Entgelt ist begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.
- Grundsätzlich gilt ein Erstattungssatz von 70 Prozent. Sofern Sie einen anderen Erstattungssatz (50 Prozent oder 80 Prozent) wünschen, teilen Sie uns dies bitte umgehend schriftlich mit, spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweisdatensatzes. Die Umlagesätze sind entsprechend unterschiedlich hoch. Die gültigen Umlagesätze finden Sie in unserer Beitragsübersicht.
- Ein Wechsel zu einem höheren oder geringeren Erstattungssatz ist immer nur zum Jahreswechsel möglich. Eine entsprechende Erklärung finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2036322**. Diese können wir für das gesamte jeweilige Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist.
- Wollen Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten, brauchen Sie nichts zu unternehmen. Wir berücksichtigen den gewählten Erstattungssatz automatisch weiter.
- Um den Berechnungs- und Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber und Ausgleichskasse zu verringern, werden bei der TK die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung pauschal mit der Erstattung des Entgelts abgegolten. Sie sind also anteilig in dem jeweils gewählten Erstattungssatz enthalten und müssen nicht extra berechnet werden.