

# Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit

Beschäftigte bleiben während des Kurzarbeitergeld-Bezugs (KUG) versicherungspflichtig. Erkranken sie, zahlen Sie als Arbeitgeber oft Ist-Entgelt als Entgeltfortzahlung. Wir zeigen Ihnen 4 KUG-Konstellationen, Erstattungen und Pflichten.

## Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Allgemeines zur Entgeltfortzahlung</b>	1
2.	<b>Konstellation 1: Erkrankung vor KUG – mit Anspruch</b>	2
2.1	Erstattungsantrag an die Krankenkasse	3
3.	<b>Konstellation 2: Erkrankung vor KUG – ohne Anspruch</b>	3
4.	<b>Konstellation 3: Erkrankung während KUG – mit Anspruch</b>	4
5.	<b>Konstellation 4: Erkrankung während KUG – ohne Anspruch</b>	4
6.	<b>Besonderheiten bei Auszubildenden</b>	4
7.	<b>Kurzarbeit und Feiertagslohn</b>	4
8.	<b>U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</b>	5

## 1. Allgemeines zur Entgeltfortzahlung

Kurzarbeit verkürzt die Arbeitszeit Ihrer Beschäftigten. Dadurch sinkt ihr Entgelt auf das Ist-Entgelt. Im Krankheitsfall zahlen Sie als Arbeitgeber Entgeltfortzahlung – oft nur in dieser gekürzten Höhe.

---

**Hinweis:** Der **Beginn der Kurzarbeit** im Betrieb zählt – nicht der Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Der Anspruchszeitraum beginnt am 1. Tag des Kalendermonats (§ 104 SGB III).

---

Bei Kurzarbeit und Erkrankung Ihrer Beschäftigten gibt es **4 Konstellationen**.

Sie hängen vom Zeitpunkt der Erkrankung ab – vor oder während des KUG-Bezugs. Die Tabelle auf der nächsten Seite gibt einen Überblick.

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:  
[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer  
**2083372**.

Beginn der Erkrankung	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Ergebnis
vor KUG-Bezug	ja (Ist-Entgelt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krankengeld in Höhe von KUG</li> <li>Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber (§ 47b Abs. 4 SGB V)</li> <li>Krankenkasse erstattet Arbeitgeber gezahlte Beträge und übernimmt Versicherten- und Trägeranteil</li> </ul>
vor KUG-Bezug	nein	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krankenkasse zahlt Krankengeld nach Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47 SGB V)</li> <li>Berechnung und Auszahlung durch Krankenkasse</li> </ul>
während KUG-Bezug (oder gleichzeitig)	ja (Ist-Entgelt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf KUG für die Dauer des Anspruchs auf verminderte Entgeltfortzahlung (nach Ist-Entgelt) analog (§ 47b SGB V)</li> <li>Berechnung und Auszahlung durch Arbeitgeber</li> <li>BA erstattet dem Arbeitgeber gezahlte Beträge</li> </ul>
während KUG-Bezug (oder gleichzeitig)	nein	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krankenkasse zahlt Krankengeld nach Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47b Abs. 3 SGB V).</li> <li>Berechnung und Auszahlung durch Krankenkasse.</li> </ul>

In den nächsten Seiten erklären wir diese **4 Konstellationen** Schritt-für-Schritt.

**Gut zu wissen:** Seit dem **1. April 2024** gelten diese Regeln weitgehend analog für das **Qualifizierungsgeld**. Infos zur finanziellen Unterstützung finden Sie auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter [arbeitsagentur.de](https://arbeitsagentur.de).

Weitere Infos und FAQs zum Thema Kurzarbeit finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2036226**.

## 2. Konstellation 1: Erkrankung vor KUG – mit Anspruch

Wenn Beschäftigte **vor** dem KUG-Bezug erkrankt, haben sie grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Als Arbeitgeber zahlen Sie dann ein gekürztes Entgelt (Ist-Entgelt).

Zusätzlich zahlen Sie Krankengeld in KUG-Höhe – dies berechnen Sie und zahlen es mit der Entgeltabrechnung aus.

Dies gilt nur für die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung.

Die Krankenkasse der beschäftigten Person erstattet Ihnen das Krankengeld auf Antrag.

**Gut zu wissen:** Während des Bezugs von Krankengeld in KUG-Höhe übernimmt die Krankenkasse beide anfallenden Sozialversicherungsbeiträge **allein**. Das sind der **Versichertenanteil** und der **Trägeranteil**. Sie führen keine Beiträge ab.

---

### Beispiel 1: Erkrankung vor Kurzarbeit

Im Betrieb startet Kurzarbeit vom **2. Februar bis 31. März 2026**. Jeden Freitag fällt die Arbeit aus. Maik Meier ist vom 30. Januar 2026 (Freitag) bis zum 10. Februar 2026 (Dienstag) arbeitsunfähig.

Er hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Am **6. Februar 2026** die Arbeit durch Kurzarbeit aus – unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit. Für diesen Tag muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten.

Vom **30. Januar bis zum 10. Februar 2026** wird ihm das volle Entgelt (Soll-Entgelt) gezahlt und ab dem **2. Februar 2026** das verminderte Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt). Am **6. Februar 2026** erhält er Krankengeld in KUG-Höhe.

**Ergebnis:** Die Arbeitsunfähigkeit beginnt **bevor** im Betrieb die Voraussetzungen für den KUG-Bezug erfüllt sind.

---

## 2.1 Erstattungsantrag an die Krankenkasse

Für den Erstattung bei der Krankenkasse brauchen Sie diese 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-/ Ist-Entgelt
- Leistung pro Stunde
- Auszuzahlendes Krankengeld (Erstattungsbetrag an den Arbeitgeber)

**Tipp:** Nutzen Sie die BA-Abrechnungsliste **Abrechnungsliste für Kurzarbeitergeld** auf [arbeitsagentur.de](https://arbeitsagentur.de). Ergänzen Sie dort folgende Punkte:

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

**Wichtig:** Prüfen Sie vorab, ob die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich vor dem Beginn des KUG-Anspruchszeitraums eingetreten ist.

---

Erstattungsanträge für TK-Versicherte schicken Sie bitte an:

**Techniker Krankenkasse**  
**20908 Hamburg**

---

## 3. Konstellation 2: Erkrankung vor KUG – ohne Anspruch

Werden Beschäftigte vor oder zeitgleich mit dem KUG-Beginn krank, haben sie keinen Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung.

Die Krankenkasse berechnet und zahlt Krankengeld nach Regelentgelt vor Kurzarbeit.

**Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:** Sie zahlen Entgelt oder Krankengeld nicht selbst aus. Die Krankenkasse übernimmt Berechnung und Auszahlung vollständig.

Melden Sie die Arbeitsunfähigkeit und den KUG-Status zeitnah an die Krankenkasse und geben Sie den Beginn der Kurzarbeit und das

Regelentgelt vor der Kurzarbeit an – so stellt die Krankenkasse den korrekten Krankengeldanspruch sicher.

#### 4. Konstellation 3: Erkrankung während KUG – mit Anspruch

Erkranken Beschäftigte zeitgleich mit oder während des KUG-Anspruchszeitraums und haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung, erhalten sie eine verminderte Entgeltfortzahlung (Ist-Entgelt).

Zusätzlich haben sie für die Dauer der Entgeltfortzahlung einen KUG-Anspruch. Das KUG erstattet Ihnen das BA auf Antrag.

##### Beispiel 2: Erkrankung in Kurzarbeit

Im Betrieb wird vom **2. Februar bis zum 31. März 2026** Kurzarbeit eingeführt. Für Maik Meier fällt in dieser Zeit jeden Freitag die Arbeit aus.

Vom **3. Februar (Dienstag) bis 6. Februar 2026 (Freitag)** ist er wegen einer Erkältung arbeitsunfähig und er hat für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Am **6. Februar 2025** fällt seine Arbeit nicht nur wegen der Arbeitsunfähigkeit aus. Auch wenn er arbeitsfähig gewesen wäre, hätte er an diesem Tag wegen der Kurzarbeit nicht gearbeitet. Der Betrieb zahlt daher für diesen Tag keine Entgeltfortzahlung.

Vom **3. Februar bis zum 5. Februar 2025** wird ihm Ist-Entgelt als Entgeltfortzahlung gezahlt und am **6. Februar** erhält er KUG.

**Ergebnis:** Die Arbeitsunfähigkeit von Maik Meier beginnt **während** des KUG-Anspruchszeitraums.

**Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:** Sie zahlen Ist-Entgelt als Entgeltfortzahlung

für die arbeitsunfähigen Tage aus – außer für reine Kurzarbeit-Ausfalltage. Beschäftigte haben für diese Dauer parallel einen Anspruch auf KUG. Sie beantragen die Erstattung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) über die BA-Abrechnungsliste.

---

#### 5. Konstellation 4: Erkrankung während KUG – ohne Anspruch

Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, zahlt die Krankenkasse Krankengeld.

Dies wird aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit erzielt wurde.

#### 6. Besonderheiten bei Auszubildenden

Arbeitgeber müssen Auszubildenden bis zu **6 Wochen** lang die vereinbarte Vergütung weiterzahlen, wenn diese sich zwar für die Ausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG – Berufsbildungsgesetz).

Das kann während der Kurzarbeit eintreten, wenn die Ausbildung nicht vollständig fortgesetzt werden kann.

Während dieser ersten 6 Wochen zahlen Betriebe die Ausbildungsvergütung also weiterhin **in voller Höhe** – unabhängig davon, wie stark die Kurzarbeit greift. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums kommt Kurzarbeitergeld infrage.

#### 7. Kurzarbeit und Feiertagslohn

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in den Zeitraum von Kurzarbeit, erhalten Beschäftigte **kein** Kurzarbeitergeld – es besteht aber Anspruch auf Feiertagslohn.

Der Feiertagslohn besteht aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) und

dem Betrag, der sonst als Kurzarbeitergeld von der die BA gezahlt würde.

---

**Wichtig:** Berücksichtigen Sie hierbei gegebenenfalls besondere tarifvertragliche Regelungen.

---

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

## 8. U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlungsversicherung (U1) gleicht Arbeitgeberkosten aus, die entstehen, wenn Mitarbeitende krankheitsbedingt ausfallen.

Kleine Unternehmen können sich darüber einen Teil der gezahlten Entgelte erstatten lassen.

Die wichtigsten Regeln:

- Ihr Betrieb nimmt an der U1 teil, wenn er regelmäßig **bis zu 30** Mitarbeitende beschäftigt. Einige öffentliche Arbeitgeber sind davon ausgenommen.
- Sie prüfen selbst, ob Ihr Unternehmen teilnahmepflichtig ist. Die Teilnahme gilt jeweils für ein Kalenderjahr. Für Ihre Prüfung nutzen Sie die Daten aus dem Vorjahr.
- Nehmen Sie teil, führen Sie den U1-Beitrag ab Januar des laufenden Kalenderjahres im elektronischen Beitragsnachweisdatensatz auf.

Erstattungsfähig ist das nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz weitergezahlte Entgelt. Während der Kurzarbeit ist es das reduzierte Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt).

Bei **Kurzarbeit null** entfällt die Erstattung über die U1, da kein Entgelt gezahlt wird.

Auch freiwillige oder tariflich verlängerte Zahlungen sind nicht erstattungsfähig.

### Spezielle TK-Regelungen:

- Das erstattungsfähige Entgelt ist auf die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.
- Der Erstattungssatz beträgt grundsätzlich **70 Prozent** (Standard). Alternativ können Sie Sofern Sie **50 oder 80 Prozent** wählen, wenn Sie uns dies bis zum **drittletzten Bankarbeitstag** des Monats Januar des betreffenden Jahres mitteilen.
- Der gewählte Erstattungssatz gilt für das gesamte Kalenderjahr und bestimmt auch die Höhe des Umlagesatzes.

---

**Tipp:** Die gültigen Umlagesätze finden Sie in unserer Beitragsübersicht:

[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2031720**.

---

- Änderungen sind nur zum Jahreswechsel möglich. Melden Sie sie entweder elektronisch über das Arbeitgeberkonto über den **Datensatz Arbeitgeberkonto** (DSAK – Abgabegrund 02) und dem dazugehörigen **Datenbaustein DBWU** (Wahlerklärung Umlage). Oder Sie teilen uns die Änderung schriftlich über eine **Wahlerklärung** mit: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2036322**.
- Wenn Sie Ihren bisherigen Erstattungssatz beibehalten möchten, müssen Sie nichts unternehmen – die TK berücksichtigt ihn automatisch weiter.
- Bei der TK sind die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung pauschal in der Erstattung enthalten. Sie müssen diese also nicht gesondert berechnen.