

Kurzarbeitergeld

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 unterstützen wir Sie dabei.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	1
2. Lohnsteuerrechtliche Behandlung	2
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	3
5.1 Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze	3
5.2 Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Beschäftigte	3
5.3 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld	4
5.4 Feiertagslohn	4
5.5 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	4
6. Umlagen U1/ U2	4
7. Eintrag in die Entgeltmeldungen	4
8. Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit	5
9. Besonderheiten beim Saison-Kurzarbeitergeld	5

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

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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden will die Bundesagentur für Arbeit außerdem 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 in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fort – unabhängig von der Dauer der ggf. auch vollständigen Arbeitszeitreduzierung ("Kurzarbeit null").

Was gilt für Mitarbeitende, die mit ihrem Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten und deshalb freiwillig Mitglied in der Krankenversicherung sind? Diese sind weiterhin bei der TK versichert – selbst dann,

wenn sie durch das reduzierte Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen. Den Beitrag zahlen sie in bisheriger Höhe weiter, behalten allerdings ihren Anspruch auf den 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 erzieltes 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**. Bei kinderlosen Beschäftigten gilt: Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung muss nicht aus dem fiktiven Entgelt entrichtet werden.

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)? Dann 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 % des Unterschiedsbetrag)	880 EUR

Beitragsbemessungsgrenze 2025

Kranken- und Pflegeversicherung	5.512,50 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.050,00 EUR

Beitragspflichtig in der KV/PV

aus tatsächlichem Entgelt	3.900,00 EUR
(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 Beschäftigte

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

Der Arbeitgeber übernimmt den Anteil der Beschäftigten 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	6.300,00 EUR
Ist-Entgelt	3.000,00 EUR

TK-Betragssatz (inkl. Zusatzbeitrag)	17,05 %
davon Arbeitgeberanteil	8,525 %
davon Arbeitnehmeranteil	8,525 %

BBG Krankenversicherung	5.512,50 EUR
-------------------------	--------------

Arbeitgeberanteil aus Ist-Entgelt (8,525 % von 3.000 EUR)	255,75 EUR
--	------------

Fiktives Entgelt, gekürzt auf BBG	2.512,50 EUR
--------------------------------------	--------------

Arbeitgeberanteil aus fiktivem Entgelt (8,525 % von 2.512,50 EUR)	214,19 EUR
---	------------

Zuzüglich Arbeitnehmeranteil aus fiktivem Entgelt (8,525 % von 2.512,50 EUR)	214,19 EUR
--	------------

(Fortsetzung nächste Seite)

Anteil des Arbeitgebers insgesamt (255,75 EUR + 214,19 EUR + 214,19 EUR =)	684,13 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 deshalb beitragsfrei.

5.4 Feiertagslohn

Eine **besondere Regelung** gilt, wenn in einen Kurzarbeitszeitraum ein gesetzlicher Feiertag fällt. Für solche Tage haben Beschäftigte **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: Sie müssen die Einmalzahlung nur dann berücksichtigen, wenn die anteilige Jahres-BBG noch nicht ausgeschöpft wurde (durch das laufende und fiktive Arbeitsentgelt und die beitragspflichtigen Einmalzahlungen aus früheren Abrechnungszeiträumen). Und zwar auch hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung.

6. Umlagen U1/ U2

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

7. Eintrag in die Entgeltmeldungen

In die für die Rentenversicherung bestimmten Entgeltmeldungen (zum Beispiel 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 die Beschäftigten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder zeitgleich mit ihrem Beginn arbeitsunfähig erkranken. Dies gilt, solange die Person Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn Beschäftigte bereits **vor Beginn** der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkranken. Dann erhält die Person mit Beginn der Kurzarbeit im Betrieb neben der reduzierten Entgeltfortzahlung Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Das Krankengeld berechnen Sie als Arbeitgeber und zahlen es aus. Die TK erstattet Ihnen dann das Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Für Tage, an denen Ihre Mitarbeitenden ausschließlich Krankengeld bezogen haben, 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 Beschäftigte in der Zeit vom **1. Dezember eines Jahres bis zum 31. März des Folgejahres**, wenn dies zutrifft:

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

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

Das Zuschuss-Wintergeld von bis zu **2,50 EUR** wird je ausgefallener Arbeitsstunde gewährt.

Vorausgesetzt: Zum Ausgleich wird das Arbeitszeitguthaben aufgelöst und es wird vermieden, dass Saison-Kurzarbeitergeldes in Anspruch genommen wird.

Mehraufwands-Wintergeld von **1 EUR** für jede geleistete und berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde wird an die Mitarbeitenden 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.

Beitragspflichtig zur

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

² **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.