

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 |

Beschäftigte bleiben während der Kurzarbeit versicherungspflichtig. Wenn sie zum Beispiel während des Bezugs von Kurzarbeitergeld (KUG) arbeitsunfähig erkranken, haben sie weiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KUG) – und zwar analog zur Entgeltfortzahlung für grundsätzlich sechs Wochen.

Beginn und Dauer von Erkrankung und Kurzarbeit bestimmen also, wie es finanziell weitergeht: ob mit Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder KUG. Mit diesem Beratungsblatt erläutern wir Ihnen die einzelnen Konstellationen kompakt und anschaulich.

Übrigens: Vom 1. April 2024 an gelten die nachfolgenden Ausführungen weitgehend analog auch für das neue Qualifizierungsgeld. Weitere Informationen zum Qualifizierungsgeld finden Sie auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de)

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2083372**, als PDF zum Download.

Weitere Informationen finden Sie auch in unserer Fragensammlung zur Kurzarbeit unter **Suchnummer 2036226**.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines zur Entgeltfortzahlung

Wird im Betrieb Kurzarbeit eingeführt, verkürzt sich für die Beschäftigten die Arbeitszeit und damit auch ihr Entgelt. Das wirkt sich außerdem unmittelbar 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 die arbeitsunfähig erkrankten Person. Somit ist immer der erste Tag des Kalendermonats maßgebend, mit dem auch der Anspruchszeitraum (§ 104 SGB III) beginnt.

Bei Kurzarbeit und Erkrankung Ihrer Beschäftigten 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 alleine. |
| 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

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig krank, bevor der KUG-Bezug beginnt, und haben sie grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dann gilt: Das Entgelt wird nur in Höhe des gekürzten Entgelts (Ist-Entgelt) gezahlt.

Außerdem erhalten die Mitarbeitenden Krankengeld in Höhe des KUG. Die Berechnung und Auszahlung des Krankengeldes erfolgen durch den Arbeitgeber.

Dies gilt allerdings nur so lange, bis die Mitarbeitenden einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. 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 dazu verpflichtet, das Krankengeld zu errechnen und mit der Entgeltabrechnung des Beschäftigten auszuzahlen. Die Krankenkasse der beschäftigten Person erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag das verauslagte Krankengeld.

Während des Bezugs von Krankengeld in Höhe des 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 01.02. bis 31.03.2024 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Freitag die Arbeit aus. Vom 25.01. (Donnerstag) bis 05.02.2024 (Montag) ist Maik Meier wegen einer Erkältung arbeitsunfähig.

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

Am 02.02. fällt seine Arbeit 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 vom 25.01. bis zum 05.02.2024 fortgezahlt, ab 01.02.2024 das verminderte Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) und davor das Soll-Entgelt. Am 02.02. erhält er Krankengeld in Höhe des KUG.

Erläuterung:

Die Arbeitsunfähigkeit von Maik Meier beginnt am 25.01.2024, also bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den KUG-Bezug erfüllt sind.

2.1 Erstattungsantrag an die Krankenkasse

Für den Erstattungsantrag bei der 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 (Erstattungsbetrag an den Arbeitgeber)

Einen PDF-Antrag finden Sie auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de). Geben Sie einfach den Begriff "Abrechnungsliste für Kurzarbeitergeld" ins Suchfeld ein.

Hinweis: Wenn Sie die Abrechnungsliste der BA 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 Beschäftigte, die bei der TK versichert sind, senden Sie bitte an:

Techniker Krankenkasse
20908 Hamburg

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

Werden Beschäftigte vor Beginn oder gleichzeitig mit dem Beginn des KUG-Anspruchszeitraums krank und haben keinen Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung, wird das Krankengeld nach Höhe des Arbeitsentgelts vor Beginn der Kurzarbeit berechnet. Berechnung und Auszahlung erfolgen durch die Krankenkasse.

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

Erkranken Beschäftigte zeitgleich mit oder während des KUG-Anspruchszeitraums und haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung, erhalten sie zum einen die verminderte Entgeltfortzahlung (nach dem Ist-Entgelt). Außerdem haben sie für die Dauer der Entgeltfortzahlung einen Anspruch auf KUG, das dem Arbeitgeber auf Antrag durch die BA erstattet wird.

Beispiel:

Im Unternehmen des Arbeitnehmers Maik Meier wird vom 01.02. bis 31.03.2024 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Freitag die Arbeit aus. Vom 01.02. (Donnerstag) bis 05.02.2024 (Montag) ist Maik Meier wegen einer Erkältung arbeitsunfähig.

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

Am 02.02. 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 01.02. bis zum 05.02.2024 nur in Höhe des verminderten Arbeitsentgelts (Ist-Entgelt) fortgezahlt. Am 02.02. erhält er KUG.

Erläuterung:

Die Arbeitsunfähigkeit von Maik Meier beginnt am 01.02.2024, also zeitgleich mit dem KUG-Anspruchszeitraum.

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 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 Beschäftigte kein Anspruch auf KUG. Es besteht aber Anspruch auf Feiertagslohn gegenüber dem Arbeitgeber.

Dieser setzt sich aus dem Ist-Entgelt und dem Betrag des Kurzarbeitergeldes 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. Fallen Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 U1-Beitrag 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 (Ist-Entgelt). Sollte kein Ist-Entgelt gezahlt werden („Kurzarbeit null“), ist auch keine Erstattung über die U1 möglich. Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund Tarifvertrag eine längere Entgeltfortzahlung, können diese Beträge nicht erstattet werden.

Spezielle TK-Satzungsregelung:

- Das erstattungsfähige Entgelt ist begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.
- Der Erstattungssatz beträgt grundsätzlich 70 % (Standard). Sofern Sie einen anderen Erstattungssatz (50 % oder 80 %) wünschen, müssen Sie uns dies bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats Januar des betreffenden Jahrs mitteilen. Der gewählte Erstattungssatz gilt dann für das gesamte Kalenderjahr. Die Höhe des Umlagesatzes richtet sich dann nach dem gewählten Erstattungssatz.. Die gültigen Umlagesätze finden Sie in unserer Beitragsübersicht.
- Ein Wechsel zu einem höheren oder geringeren Erstattungssatz ist immer nur zum Jahreswechsel möglich. Sie haben die Möglichkeit, uns die Änderung des U1-Erstattungssatzes elektronisch mit dem Datensatz DSAK Arbeitgeberkonto (DSAK – Abgabegrund 2) und dem dazugehörigen Datenbaustein DBWU (Wahlerklärung Umlage) mitzuteilen. Alternativ können Sie uns die Änderung auch schriftlich mitteilen. Eine entsprechende Erklärung finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036322**.
- Wollen Sie Ihren bisherigen 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.