

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. Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung.....	3
7. Eintrag in die Entgeltmeldung.....	3
8. Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit.....	3
9. Besonderheiten beim Saison- Kurzarbeitergeld.....	4
10. Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld.....	4

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist für einen Betrieb und die davon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gravierender Einschnitt. Hinzu kommt, dass Sie eine ganze Reihe von Auswirkungen auf die Sozialversicherung beachten müssen. Mit diesem Beratungsblatt, **Suchnummer 2032958**, möchten wir Sie bei der Bewältigung Ihrer Aufgaben als Arbeitgeber unterstützen.

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 mit wenigen Aufträgen Arbeitsplätze zu erhalten. Die Arbeitszeit wird dabei gesenkt, ohne dass die Firma Mitarbeiter entlassen muss. 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 einer bestimmten Tabelle, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellt.

Neben der Unterstützung der Arbeitnehmer will die Bundesagentur für Arbeit zugleich auch den Betrieben helfen, die sonst nach der Entlassung eingearbeiteter Arbeitskräfte neue Fachkräfte suchen und einstellen 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 sie gesondert auf der Lohnsteuerkarte bescheinigen.

Dagegen ist ein vom Arbeitgeber gezahlter Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuerpflichtig.

3. Auswirkungen auf das Versicherungsverhältnis

Bezieht ein Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, bleibt sein Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestehen. Es gelten die üblichen Beitragssätze für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

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, haben allerdings einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss.

4. Beitragsberechnung

Um die Beiträge für Beschäftigte in Kurzarbeit zu berechnen, unterscheiden Sie zwischen verschiedenen Arten von Entgelt.

4.1 Soll-Entgelt

Das Soll-Entgelt ist das regelmäßige Entgelt 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

Das fiktive Arbeitsentgelt beträgt 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt.

Beispiel 1

Bruttoentgelt ohne Kurzarbeit (Soll-Entgelt)	3.000 EUR
Tatsächlich erzieltes Entgelt (Ist-Entgelt)	1.300 EUR
Differenzbetrag	1.700 EUR
davon 80 Prozent = fiktives Arbeitsentgelt	1.360 EUR

Beiträge aus dem fiktiven Entgelt tragen nur Sie als Arbeitgeber. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt für das fiktive Entgelt. Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose trägt die Bundesagentur für Arbeit.

Erläuterungen

Soll-Entgelt	regelmäßiges Arbeitsentgelt ohne Kurzarbeit
Ist-Entgelt	tatsächlich erzieltes Arbeitsentgelt

Fiktives Entgelt 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Ist-Entgelt und Soll-Entgelt

5. Sonderfälle

5.1 Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze

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

Beispiel 2

Soll-Entgelt	4.500 EUR
Ist-Entgelt	3.400 EUR
fiktives Entgelt (80 % des entgangenen Entgelts)	880 EUR

Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West/2020

Kranken- und Pflegeversicherung	4.687,50 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.900 EUR

Beitragspflichtig in der KV/PV

aus tatsächlichem Entgelt	3.400 EUR
aus fiktivem Entgelt (max. bis zur BBG)	880 EUR

Beitragspflichtig in der RV

aus tatsächlichem Entgelt	3.400 EUR
aus fiktivem Entgelt	880 EUR

Beitragspflichtig in der ALV

aus tatsächlichem Entgelt	3.400 EUR
---------------------------	-----------

5.2 Arbeitgeberanteil für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer zahlen ihren Beitrag in bisheriger Höhe weiter, haben aber einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss.

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

- Arbeitgeberanteil aus dem Ist-Entgelt,
- Arbeitgeberanteil aus dem fiktiven Entgelt,
- Übernahme des Arbeitnehmeranteils aus dem fiktiven Entgelt.

Beispiel 3

Infolge der Kurzarbeit fällt die Hälfte der Arbeitszeit aus.

Soll-Entgelt	6.000 EUR
Ist-Entgelt	3.000 EUR
TK-Beitragssatz (inkl. Zusatzbeitragssatz)	15,3 %
davon Arbeitgeberanteil	7,65 %
davon Arbeitnehmeranteil	7,65 %
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Krankenversicherung	4.687,50 EUR
Arbeitgeberanteil aus Ist-Entgelt (7,65 % von 3.000 EUR)	229,50 EUR
80 % des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt [(6.000 EUR - 3.000 EUR) x 80 % = 2.400 EUR, gekürzt auf BBG]	1.687,50 EUR
Arbeitgeberanteil aus fiktivem Entgelt (7,65 % von 1.687,50 EUR)	129,09 EUR
Zuzüglich des Arbeitnehmeranteils aus dem fiktiven Entgelt (7,65 % von 1.687,50 EUR)	129,09 EUR
Anteil des Arbeitgebers insgesamt (229,50 EUR+129,09 EUR+129,09 EUR)	487,68 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 (ohne Kurzarbeit)	2.500 EUR
Ist-Entgelt	1.500 EUR
ausgefallenes Entgelt	1.000 EUR
Kurzarbeitergeld (von der Bundesagentur für Arbeit)	500 EUR
Zuschuss des Arbeitgebers	200 EUR
Gesamt	700 EUR
80 % des ausgefallenen Entgelts	800 EUR

Ergebnis

Der Zuschuss 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 diesem Fall zahlen Sie als Arbeitgeber nicht das volle Arbeitsentgelt, sondern den Kurzlohn zuzüglich des Betrags des Kurzarbeitergeldes. Diese Summe ist in voller Höhe beitragspflichtig. Die Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein. Informationen dazu finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036226.

5.5 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Beiträge aus Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld ermitteln Sie erst, nachdem Sie die Beiträge aus dem Ist- und dem fiktiven Entgelt berechnet haben.

Auch wenn die Bundesagentur für Arbeit den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung aus dem fiktiven Entgelt trägt, müssen Sie dieses Entgelt berücksichtigen, wenn Sie den beitragspflichtigen Teil der Einmalzahlung ermitteln.

Wenn Sie die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für die Einmalzahlung berechnen, ziehen Sie dazu das tatsächliche Entgelt und das fiktive Entgelt heran, auch wenn Sie aus dem fiktiven Entgelt eigentlich keine Beiträge zahlen müssen.

6. Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung

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

7. Eintrag in die Entgeltmeldung

In die Entgeltmeldung für die Rentenversicherung tragen Sie nur das Arbeitsentgelt ein, für das Sie tatsächlich Rentenversicherungsbeiträge entrichtet haben. Sie geben also das Ist-Entgelt und das fiktive Arbeitsentgelt an.

8. Arbeitsunfähigkeit bei Kurzarbeit

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht auch dann, wenn der Beschäftigte während des Bezuges von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt. Dies gilt, solange er Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Dies ist auch der Fall, wenn der Mitarbeiter zu dem Zeitpunkt arbeitsunfähig wird, an dem das Kurzarbeitergeld erstmals ausgezahlt wird.

Etwas anderes gilt hingegen, wenn der Beschäftigte bereits vor Beginn der Kurzarbeit arbeitsunfähig erkrankt. Dann erhält der Beschäftigte neben dem Ist-Entgelt als Krankengeld auch Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Das Krankengeld errechnen Sie als Arbeitgeber und zahlen es aus. Die Krankenkasse 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

Durch die Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes für die Baubranche und andere Wirtschaftszweige mit saisonbedingten Arbeitsausfällen sollen Entlassungen in der Winterzeit 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,
- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind,

- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt wurde (außer wenn der Ausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruht).

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 einem EUR für jede geleistete und berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsbedingten Arbeitsplatz beschäftigt sind (Zeitraum: 15. Dezember bis letzter Kalendertag im Februar). Hier können Sie im Dezember 90 Stunden, im Januar und Februar jeweils 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 Agentur für Arbeit: arbeitsagentur.de.

Beitragspflichtig zur

	Kranken- und Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Umlage nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz	Beiträge werden getragen durch
tatsächlich erzielt 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 nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zahlt der Arbeitgeber allein. Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose trägt der Arbeitnehmer allein.
 ** Ausnahme: Den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung trägt die Bundesagentur für Arbeit (pauschal). Den zusätzlichen Beitrag zur Krankenversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

10. Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld

Die Bundesregierung hat Mitte März 2020 das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" beschlossen. Laut Bundesregierung gelten diese Maßnahmen:

- Wenn wegen schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Die Voraussetzung

dafür ist, dass mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Bisher lag die Schwelle bei 30 Prozent der Belegschaft.

- Bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt wird, musste der Betrieb bisher alle Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen ausnutzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Dazu gehörte auch, dass Arbeitszeitkonten ins Minus gefahren werden. Nun kann auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeiter-

geldes vollständig oder teilweise verzichtet werden.

- Auch Leiharbeitnehmer sollen Kurzarbeitergeld beziehen können.
- Die Bundesagentur für Arbeit erstattet die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, nun vollständig. Das soll einen Anreiz schaffen, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

Gesetz tritt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft

Das Gesetz wurde am 14. März 2020 im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.

Ansprechpartner sind die Arbeitsagenturen vor Ort.

Die Verordnung ist zeitlich befristet: Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Das Gesetz und weitere Informationen finden Sie unter **[bmas.de](https://www.bmas.de)**.