

Infoblatt: A012

Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld

Wenn Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Kurzarbeit einführen, wird der dadurch entstehende Verdienstaufschlag größtenteils durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Kurzarbeitergeldes ausgeglichen. Ein hundertprozentiger Entgeltersatz findet jedoch nicht statt.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent des Nettoentgelts. Bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind erhöht sich die Entgeltersatzleistung auf 67 Prozent. Ab dem vierten Bezugsmonat erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 70 Prozent bzw. 77 Prozent, für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind. Ab dem siebten Bezugsmonat erhöht sich das Kurzarbeitergeld nochmals auf 80 Prozent, bzw. 87 Prozent für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind. Das erhöhte Kurzarbeitergeld wird längstens bis zum 30.06.2022 gezahlt, wenn im jeweiligen Kalendermonat ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vorliegt.

Dauer

Kurzarbeitergeld kann bis zu einer Dauer von 12 Monaten bezogen werden. Unterbrechungen der Kurzarbeit von mindestens einem Monat können die Bezugsfrist verlängern.

Wurde im Unternehmen bis zum 30.06.2022 Kurzarbeit eingeführt und bei der Arbeitsagentur angezeigt, kann Kurzarbeitergeld unter bestimmten Umständen bis zu 28 Monate bezogen werden.

Beitragspflichtige Einnahmen

Um die Beitragsausfälle in der Sozialversicherung bei Kurzarbeit möglichst gering zu halten, unterliegt nicht nur das tatsächlich durch den Arbeitgeber gezahlte Entgelt (Ist-Entgelt) der Beitragspflicht. Zusätzlich wird ein fiktives Entgelt zur Beitragsermittlung herangezogen. Das fiktive Entgelt unterliegt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, zur Arbeitgebersversicherung (Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung) und die Insolvenzgeldumlage werden nur aus dem tatsächlichen Entgelt (Ist-Entgelt) berechnet.

Das fiktive Entgelt beträgt 80 Prozent der Differenz zwischen dem vor der Kurzarbeit zu zahlenden Bruttoentgelt (Soll-Entgelt) und dem während der Kurzarbeit tatsächlich gezahlten Entgelt (Ist-Entgelt).

Beispiel 1

Herr Meyer ist beim Autohersteller X angestellt. Sein Bruttoarbeitsentgelt beträgt grundsätzlich 2.500 Euro (Soll-Entgelt) monatlich. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation wurde Kurzarbeit beantragt.

Das erwirtschaftete Entgelt reduziert sich durch die verkürzte Arbeitszeit auf 1.500 Euro (Ist-Entgelt). Der Differenzbetrag zwischen Soll- und Ist-Entgelt beträgt 1.000 Euro. Davon ergeben 80 Prozent ein fiktives beitragspflichtiges Entgelt in Höhe von 800 Euro.

Beitragspflichtig ist insgesamt ein Entgelt in Höhe von 2.300 Euro (Summe Ist- und fiktives Entgelt). Übersteigt die Summe aus Ist-Entgelt und fiktivem Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze (4.987,50 Euro monatlich im Jahr 2023 für die Kranken- und Pflegeversicherung), werden die Beiträge zunächst aus dem Ist-Entgelt errechnet. Das fiktive Entgelt ist dann nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig.

Beispiel 2

Frau Schulz ist Mitarbeiterin im Stahlwerk Z, aufgrund der Wirtschaftskrise wurde Kurzarbeit angeordnet. Ihr ermitteltes Ist-Entgelt beträgt 5.000 Euro, das fiktive Entgelt 1.900 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beläuft sich im Jahr 2023 auf 4.987,50 Euro. Da Frau Schulz die Beitragsbemessungsgrenze bereits mit dem Ist-Entgelt überschreitet, ist dies bis zu einer Höhe von 4.987,50 Euro beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung. Das fiktive Entgelt unterliegt in diesen Sozialversicherungszweigen nicht der Beitragspflicht.

Im Jahr 2023 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung 7.300 Euro im Rechtskreis West und 7.100 Euro im Rechtskreis Ost. Das Ist-Entgelt mit 5.000 Euro unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bis zur Beitragsbemessungsgrenze ist das fiktive Entgelt beitragspflichtig zur Rentenversicherung, das entspricht 1.900 Euro. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden aus dem fiktiven Entgelt nicht ermittelt.

Beitragstragung

Die Sozialversicherungsbeiträge (inklusive Zusatzbeitrag) aus dem Ist-Entgelt werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte erbracht, hiervon ausgenommen ist:

- der Kinderlosenzuschlag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,6 Prozent

Diesen hat der Arbeitnehmer alleine zu tragen.

Die Sozialversicherungsbeiträge aus dem fiktiven Arbeitsentgelt trägt der Arbeitgeber grundsätzlich alleine. Hierzu gehört auch der individuelle Zusatzbeitrag in Höhe von 1,6 Prozent. Bis zum 31.03.2022 wurden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet. Ab dem 1. April 2022 fällt eine Erstattung weg.

Weitere wichtige Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie auch auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.

Kontakt:

SECURVITA Krankenkasse

Arbeitgeberservice
Postfach 10 58 29
20039 Hamburg

Servicetelefon: +49 40 3347-80 80
Montag bis Freitag von 7.00 bis 19.00 Uhr
Fax: +49 40 3347-98238
E-Mail: firmenservice@securvita-bkk.de (Rückmeldung innerhalb von 24 Stunden)
www.securvita.de

securvita

KRANKENKASSE