

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes

unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

**Kurzarbeit und
Schlechtwetter**

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK



MERKBLATT



KURZARBEITERGELD

Damit bei vorübergehendem Arbeitsausfall (z. B. beim Wegfall von Arbeitsaufträgen) Kündigungen der Arbeitnehmer vermieden und bestehende Beschäftigungsverhältnisse erhalten werden können, ist im Arbeitsförderungsrecht die Zahlung der Entgeltersatzleistung Kurzarbeitergeld vorgesehen.

Hierbei werden verschiedene Formen des Kurzarbeitergelds unterschieden, u. a.:

- › konjunkturelles Kurzarbeitergeld und
- › saisonales Kurzarbeitergeld.

Während bei den unterschiedlichen Formen des Kurzarbeitergelds die jeweilige Höhe nach den gleichen Regelungen berechnet wird, unterscheiden sie sich aber insbesondere in den Anspruchsvoraussetzungen.

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmer haben Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld, wenn

- › ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- › die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- › die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- › der Arbeitgeber den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt hat.

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von längstens zwölf Monaten geleistet. Die Bezugsdauer verlängert sich allerdings grundsätzlich nicht um die Tage, für die kein Kurzarbeitergeld zu zahlen ist. Wird jedoch innerhalb der Bezugsdauer für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld gezahlt, verlängert sich die Bezugsdauer um diesen Zeitraum.

Saisonales Kurzarbeitergeld

Die Regelungen für das saisonale Kurzarbeitergeld (Saison-Kurzarbeitergeld) sind als Sonderform des Kurzarbeitergelds für Betriebe des Baugewerbes (auch Dachdeckerhandwerk und Garten- und Landschaftsbau) konzipiert.

Saison-Kurzarbeitergeld wird nach vorheriger Auflösung von etwaigen Arbeitszeitguthaben ab der ersten Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit (1.12. bis 31.3.) gewährt. Der Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld geht dem Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld vor. Während der Schlechtwetterzeit kann also auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall in Betrieben des Baugewerbes ausschließlich Kurzarbeitergeld in Form von Saison-Kurzarbeitergeld bezogen werden.

Arbeitnehmer, die nach Beginn des vom Arbeitgeber angezeigten Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sind, haben in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

- › sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- › der Arbeitsausfall erheblich ist und
- › die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Der Arbeitsausfall ist beim Saison-Kurzarbeitergeld dann erheblich, wenn er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und entweder

- › auf wirtschaftlichen Gründen oder
- › auf witterungsbedingten Gründen oder
- › auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.

Saison-Kurzarbeitergeld wird daher in der Schlechtwetterzeit nicht nur für witterungsbedingte Arbeitsausfälle gezahlt, sondern auch für Arbeitsausfälle, die auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen.

Höhe und Auszahlung des Kurzarbeitergelds

Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld bieten einen Ausgleich für das durch den Arbeitsausfall ausgefallene Arbeitsentgelt.

Die Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds bemisst sich nach

- › der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum und
- › dem Leistungssatz.

Die Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld bzw. das Saisonkurzarbeitergeld beträgt bei Arbeitnehmern

- › mit einem Kinderfreibetrag mit einem Zähler von mindestens 0,5 oder
- › bei denen ein zu berücksichtigendes Kind durch eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen ist

67 Prozent dieser Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 1).

Bei allen anderen Arbeitnehmern beträgt das Kurzarbeitergeld 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 2).

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Hierbei wird Arbeitsentgelt für Mehrarbeit ebenso wenig berücksichtigt wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Das Soll-Entgelt wird bis zur geltenden Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt.

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt. Bei der Ermittlung dieses Wertes werden alle dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltteile (einschließlich Arbeitsentgelt für Mehrarbeit) berücksichtigt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird allerdings auch bei der Ermittlung des Ist-Entgelts nicht berücksichtigt.

Sowohl Soll-Entgelt als auch Ist-Entgelt werden auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld kostenlos zu berechnen und an die betroffenen Arbeitnehmer mit der monatlichen Entgeltabrechnung auszuführen. Hierzu erhält er nach seiner Anzeige über die Kurzarbeit von der Agentur für Arbeit eine Tabelle, mit deren Hilfe er anhand der maßgebenden Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers das infrage kommende pauschalierte Nettoentgelt (Leistungsentgelt) aus dem Soll- und Ist-Entgelt im Anspruchszeitraum ablesen kann. Die Differenz ergibt das für diesen Zeitraum auszuführende Kurzarbeitergeld des Arbeitnehmers.

pauschaliertes Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt¹

./. pauschaliertes Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt¹

= auszuführendes Kurzarbeitergeld

¹ Leistungssatz 1 oder Leistungssatz 2

Das verauslagte Kurzarbeitergeld wird dem Arbeitgeber auf seinen Antrag hin von der Agentur für Arbeit erstattet.



KURZARBEIT UND KRANKHEIT

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Durch Tarifvertrag kann die Dauer verlängert werden.

Ist ein Arbeitnehmer während Kurzarbeit oder an Ausfalltagen in der Schlechtwetterzeit arbeitsunfähig, verkürzt sich die für die Höhe des Arbeitsentgelts bei Entgeltfortzahlung maßgebende Arbeitszeit und somit die Entgelt(fort)zahlung entsprechend.

Der Anspruch auf eine Geldleistung von der Agentur für Arbeit bzw. einer gesetzlichen Krankenkasse während Kurzarbeit und Schlechtwetter richtet sich bei arbeitsunfähigen Arbeitnehmern insbesondere danach, ob die Erkrankung vor Beginn oder während der Kurzarbeit bzw. des Schlechtwetters eingetreten ist.

Ein Arbeitnehmer erkrankt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitsunfähigkeit während (auch am ersten Tag) des Kurzarbeitergeld-Gewährungszeitraums eintritt. Anspruchszeitraum ist dabei der Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld beantragt und gewährt wird. Der erste Krankheitstag kann daher schon vor dem ersten vorgesehenen Ausfalltag liegen.

Ein Arbeitnehmer erkrankt während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitsunfähigkeit an einem Ausfalltag in der Schlechtwetterzeit eintritt.

Arbeitnehmer, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld erkranken und einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, erhalten – neben dem (verminderten) Anspruch auf Entgeltfortzahlung – für die Zeit des Arbeitsausfalls als Leistung der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld. Es wird für die Ausfalltage bzw. Ausfallstunden so lange gezahlt, wie der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Nach Ende dieses Anspruchs wird dem Arbeitnehmer bei weiterhin bestehender Arbeitsunfähigkeit von seiner gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld gezahlt.

Wird ein Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung krank, bevor die Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld erfüllt sind und reicht die Arbeitsunfähigkeit in den Gewährungszeitraum der Kurzarbeit hinein, hat der Arbeitnehmer – neben dem (verminderten) Anspruch auf Entgeltfortzahlung – zwar keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, aber auf Krankengeld seiner gesetzlichen Krankenkasse. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitnehmer nicht an einem Ausfalltag in der Schlechtwetterzeit krank wird und die Arbeitsunfähigkeit über den Ausfalltag bzw. die Ausfalltage hinaus weiterhin besteht. Das Krankengeld wird in diesen Fällen in Höhe des Kurzarbeitergelds/Saison-Kurzarbeitergelds gezahlt. Arbeitgeber sind verpflichtet, dieses Krankengeld kostenlos zu errechnen und mit der entsprechenden monatlichen Entgeltabrechnung auszuführen. Auf seinen Antrag hin erhält er das verauslagte Krankengeld durch die maßgebende gesetzliche Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet.

Nach Ende der Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer in diesen Sachverhalten bei weiterhin bestehender Arbeitsunfähigkeit Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse, das nach allgemeinen Berechnungsvorschriften ermittelt wird. Das Krankengeld wird ebenfalls nach den allgemeinen Berechnungsvorschriften berechnet, wenn der Arbeitnehmer nicht während des Bezugs von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld erkrankt und (z. B. wegen anrechenbarer Vorerkrankungen) keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) hat.

Kurzarbeit und Beiträge zur Sozialversicherung

Bemessungsgrundlage

Bezieht der Arbeitnehmer in einem Entgeltabrechnungszeitraum auch Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld, werden die Beiträge zur Sozialversicherung zunächst nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) ermittelt. Dieses Ist-Entgelt bleibt die einzige Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und auch für ggf. zu zahlende Umlagen zur Finanzierung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2) sowie für die Insolvenzgeldumlage. Es bleibt auch die einzige Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Da während des Bezugs von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers erhalten bleibt, sind auch für Zeiten, in denen Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungszeitraum diese Leistung erhalten, Beiträge zu zahlen. Weil jedoch das Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld eine Geldleistung der Agentur für Arbeit ist, entfällt für diese Zeit die Berechnung eines Beitrags zur Arbeitslosenversicherung.

Für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind die Beiträge aus einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu berechnen. Neben dem Ist-Entgelt ist nämlich noch 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt als Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen.

Ausgangsbasis für die Ermittlung dieses fiktiven Arbeitsentgelts ist das durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung gedeckelte Soll-Entgelt, also das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Anschließend ergibt sich die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt festgestellt (Unterschiedsbetrag) und auf 80 Prozent reduziert.

Die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ergibt sich somit durch Addition des Ist-Entgelts und des fiktiven Arbeitsentgelts (= SV-Entgelt).

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten auch für die Berechnung der Beiträge bei Bezug von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld. Die Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze hat allerdings nur für die Beitragsbemessungsgrundlage in der Kranken- und Pflegeversicherung tatsächlich Relevanz, da wegen der identischen Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung eine etwaige Reduzierung bereits durch die Deckelung des Soll-Entgelts stattfindet.

Übersteigen die Beträge, die für die Bemessung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zugrunde zu legen sind, insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze des Entgeltabrechnungszeitraums, sind die Beiträge zunächst vom Ist-Entgelt zu berechnen.

Das fiktive Arbeitsentgelt wird nur insoweit für die Beitragsberechnung herangezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung noch nicht durch das Ist-Entgelt ausgeschöpft ist.

Beitragsätze

Für die Berechnung der Beiträge sind die im Entgeltabrechnungszeitraum geltenden Beitragsätze maßgebend.

Für die Krankenversicherungsbeiträge ist also in aller Regel der allgemeine Beitragssatz von 14,6 Prozent maßgebend. Hinzu kommt der ggf. von der jeweiligen Krankenkasse festgesetzte Zusatzbeitrag. Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt 3,05 Prozent, für kinderlose Arbeitnehmer 3,3 Prozent. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent und zur Arbeitslosenversicherung 2,5 Prozent.

Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld). Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nur insoweit beitragspflichtig, als das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die maßgebende anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

Bei der Ermittlung der jeweils anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze wird für Zeiten, in denen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld beziehen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt neben dem Ist-Entgelt auch das fiktive Arbeitsentgelt berücksichtigt. Dies gilt nicht nur für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, sondern auch für die Arbeitslosenversicherung, obwohl in diesem Zweig der Sozialversicherung vom fiktiven Arbeitsentgelt gar keine Beiträge berechnet werden.

Beitragszeit

Der Bezug von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld führt nicht zur Beitragsfreiheit, folglich sind auch die Beitragsbemessungsgrenzen nicht wegen dieser Leistungszeiten zu kürzen.

Beitragspflicht besteht auch für Zeiten, in denen bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers neben der Entgeltfortzahlung ggf. auch Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Dagegen sind volle Tage des Bezugs von Krankengeld beitragsfrei, selbst dann, wenn dieses in Höhe des Kurzarbeitergelds/Saison-Kurzarbeitergelds gezahlt wird.

Verteilung der Beiträge zur Sozialversicherung

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die auf das Ist-Entgelt entfallen, sind grundsätzlich vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Der ggf. zu zahlende Beitragszuschlag für kinderlose Arbeitnehmer in der Pflegeversicherung (= 0,25 Prozent) ist allerdings vom Arbeitnehmer allein zu tragen.

Bezieht der Arbeitnehmer im Entgeltabrechnungszeitraum Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld, werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die aus dem fiktiven Arbeitsentgelt zu ermitteln sind, vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Da der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ist, hat der Arbeitgeber auch diesen Beitrag aus dem Fiktiventgelt allein aufzubringen. Ein möglicherweise zu zahlender Beitragszuschlag für einen kinderlosen Arbeitnehmer in der Pflegeversicherung wird von der Agentur für Arbeit pauschal abgegolten. Er ist daher nicht aus fiktivem Arbeitsentgelt zu entrichten.

Auf Antrag werden Arbeitgebern des Baugewerbes (auch Dachdeckerhandwerk und Garten- und Landschaftsbau) die von ihnen allein zu tragenden Beiträge aus dem Fiktiventgelt zur Sozialversicherung – einschließlich des ggf. gezahlten kassenindividuellen Zusatzbeitrags – für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld erstattet. Diese Erstattung wird durch eine Umlage (Winterbeschäftigungs-Umlage) finanziert, die von Arbeitgebern des Baugewerbes an die Bundesagentur für Arbeit (zentral: Agentur für Arbeit in Frankfurt am Main) zu zahlen ist.

Gleitzone bzw. Übergangsbereich

Ein Beschäftigungsverhältnis liegt bis zum 30. Juni 2019 in der Gleitzone, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig in der Entgeltspanne von 450,01 Euro bis 850,00 Euro liegt. Vom 1. Juli 2019 an wird der Begriff Gleitzone durch den Übergangsbereich ersetzt. Dieser Bereich umfasst von diesem Zeitpunkt an Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die regelmäßig die Entgeltgrenze von 1.300,00 Euro im Monat nicht überschreiten.

Die Regelungen zur Gleitzone bzw. zum Übergangsbereich gelten grundsätzlich nicht für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 850,00 bzw. 1.300,00 Euro beträgt und deren Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) dann wegen Kurzarbeit/Schlechtwetter im Entgeltabrechnungszeitraum soweit gemindert ist, dass es die Entgeltgrenze von 850,00 bzw. 1.300,00 Euro nicht (mehr) überschreitet.

Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn für die Beschäftigung die Gleitzonenregelung bzw. die Regelung zum Übergangsbereich bereits gilt, weil das monatliche Arbeitsentgelt z. B. bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder infolge schlechten Wetters innerhalb der Gleitzone bzw. des Übergangsbereichs (450,01 bis 850,00 Euro bzw. 450,01 bis 1.300,00 Euro) liegt. In diesen Fällen ist bei den genannten Arbeitsausfällen und hierdurch bedingter Minderung des Arbeitsentgelts bei der Beitragsberechnung aus dem Ist-Entgelt weiterhin die Gleitzonenregelung bzw. die Regelung zum Übergangsbereich anzuwenden.

Die vom Arbeitgeber bei Bezug von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld auch bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsentgelt regelmäßig in der Gleitzone bzw. im Übergangsbereich liegt, allein zu tragenden Beiträge aus dem Fiktiventgelt werden von den Regelungen zur Gleitzone bzw. zum Übergangsbereich nicht erfasst.

Beitragszuschuss für freiwillig krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld/ Saison-Kurzarbeitergeld

Ist der Arbeitnehmer freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, erhält er von seinem Arbeitgeber einen monatlichen Zuschuss in Höhe des Betrags, den der Arbeitgeber bei Krankenversicherungspflicht des Beschäftigten zu tragen hätte.

In Bezug auf das Ist-Entgelt ist bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung vom Arbeitgeber für Bezieher von Kurzarbeitergeld/ Saison-Kurzarbeitergeld somit ein Beitragszuschuss von (14,6 Prozent : 2 =) 7,3 Prozent des Ist-Entgelts zu zahlen - plus die Hälfte des individuellen Zusatzbeitrags.

In Bezug auf das fiktive Arbeitsentgelt (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) ergibt sich bei diesen Arbeitnehmern ein Beitragszuschuss von 14,6 Prozent, da der Arbeitgeber bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers Beiträge aus dem fiktiven Arbeitsentgelt in voller Höhe zu übernehmen hat. Hinzu kommt auch noch der ggf. auf das Fiktiventgelt entfallende kassenindividuelle Zusatzbeitrag.

Beitragszuschuss

Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten bei konjunktureller und saisonaler Kurzarbeit von ihrem Arbeitgeber ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen einen Beitragszuschuss für das Ist-Entgelt und ggf. auch für das Fiktiventgelt.

Der Beitragszuschuss ist vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Beitrags zu zahlen, der bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (14,6 Prozent : 2 = 7,3 Prozent) zu zahlen wäre. Im Ergebnis entspricht der Zuschuss für das Ist-Entgelt damit auch wieder dem Arbeitgeberanteil für einen krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Hinzu kommt die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags.

Aus dem fiktiven Arbeitsentgelt (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) hat der Arbeitgeber auch bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern den vollen Beitrag (= 14,6 Prozent) als Beitragszuschuss zu zahlen. Hinzu kommt noch der auf das Fiktiventgelt entfallende durchschnittliche Zusatzbeitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung (2018 = 1,0 Prozent). Der privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss jedoch höchstens den Betrag, der an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen ist.

Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung

Die Ausführungen zur Berechnung des Beitragszuschusses für freiwillig und privat krankenversicherte Arbeitnehmer gelten für den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung entsprechend. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es in der Pflegeversicherung keinen kassenindividuellen bzw. durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz gibt und der Beitragszuschlag bei Kinderlosigkeit generell nicht zuschussfähig ist.

Abrechnung und Meldungen

Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge

Die gesamten Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich der zu zahlenden Umlagen werden am drittletzten Bankarbeitstag des jeweiligen Abrechnungsmonats fällig.

Sie werden in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld fällig, wenn der Arbeitgeber das Entgelt des Arbeitnehmers für den laufenden Monat zum Zeitpunkt der Fälligkeit noch nicht abgerechnet hat. Ein ggf. verbleibender Restbetrag, der sich nach erfolgter Abrechnung ergibt, wird in diesen Fällen am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Diese Fälligkeitsregelung gilt auch für Beiträge, die beim Bezug von Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld zu zahlen sind.

Beitragsabrechnung

In sogenannten Krankenkassenlisten führen Arbeitgeber ihre Beschäftigten getrennt nach der gesetzlichen Krankenkasse auf, bei der diese

versichert sind. Die Aufstellung erfolgt für jeden Entgeltabrechnungszeitraum – also in der Regel monatlich. Die Beiträge aller bei einer Krankenkasse versicherten Beschäftigten werden getrennt nach Beitragsgruppen summiert.

In der Krankenkassenliste müssen bei Arbeitsausfällen durch Kurzarbeit/Saison-Kurzarbeit neben dem Ist-Entgelt und den daraus resultierenden Beiträgen zur Sozialversicherung auch das Kurzarbeitergeld und das fiktive Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ausgewiesen werden.

Meldungen zur Sozialversicherung

Mit Unterbrechungs-, Veränderungs-, Jahres- bzw. Abmeldungen übermittelt der Arbeitgeber stets das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden. Dieser Grundsatz gilt uneingeschränkt auch für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld/ Saison-Kurzarbeitergeld. Es wird in diesen Fällen also neben dem Ist-Entgelt auch das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende fiktive Arbeitsentgelt übermittelt.

Kurzarbeit und Lohnsteuer

Das Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld ist steuerfrei. Mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung wird dem zuständigen Finanzamt allerdings außer dem versteuerten tatsächlichen Verdienst des Arbeitnehmers zusätzlich auch die Höhe des ausgezahlten Kurzarbeitergelds/Saison-Kurzarbeitergelds übermittelt.

Damit wird aber nicht etwa die jeweilige Leistung der Agentur für Arbeit nachträglich der Steuerpflicht unterworfen. Es erhöht sich aber in aller Regel der Steuersatz (= Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass das ausgezahlte Kurzarbeitergeld/ Saison-Kurzarbeitergeld zwar steuerfrei bleibt, aber das übrige steuerpflichtige Einkommen mit dem Steuersatz besteuert wird, der sich ergäbe, wenn diese Entgeltersatzleistung der Steuerpflicht unterliegen würde. Aufgrund des Progressionsvorbehalts können sich daher ggf. auch Steuernachzahlungen für den Arbeitnehmer ergeben.