



# gesundes unternehmen



**Mehr  
News &  
Infos**

[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)

Das Arbeitgeber-  
portal Ihrer AOK

# Kurzarbeit und Schlechtwetter

# Vorwort

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

Kurzarbeit ist ein bewährtes Instrument, um in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Kündigung von Mitarbeitern und damit auch den Verlust von erfahrenem Fachpersonal zu vermeiden. Als Ersatz für den Entgeltausfall während dieser Zeit sieht das Arbeitsförderungsrecht die Zahlung von Kurzarbeitergeld vor. In der Vergangenheit wurde staatlich geförderte Kurzarbeit in vielen Unternehmen erfolgreich eingesetzt und kann

nun auch in der aktuellen Krise rund um die Pandemie zu Corona einen wertvollen Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen leisten.

Der Bundesrat hat ein Gesetz erlassen, das die Bundesregierung per Verordnung zu verschiedenen Maßnahmen ermächtigt, die Arbeitgebern einen leichteren Zugang zu Kurzarbeitergeld ermöglichen. Das so genannte „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ passt die Regelungen

---

## Impressum:

gesundes **unternehmen**  
Broschüre Kurzarbeit und Schlechtwetter

---

### Herausgeber:

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

### Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH, ein Unternehmen  
der Wolters Kluwer Deutschland GmbH,  
Robert-Bosch-Straße 6, 50354 Hürth,  
Internet: [cwh.de](http://cwh.de),  
Telefon: 0800 888-5440,  
Fax: 0800 888-5445,  
E-Mail: [cwh@wolterskluwer.com](mailto:cwh@wolterskluwer.com)

### Gestaltung:

CW Haarfeld

### Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern

### Erscheinungsweise:

jährlich

### Stand:

Mai 2020

### Titelbild:

Getty Images/Apeloga AB

---

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe **gesundes unternehmen** kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für un-  
verlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

Das bei der Herstellung der Broschüren der Reihe **gesundes unternehmen** verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

zur Kurzarbeit an die aktuelle Krise an. Es sieht folgende Maßnahmen vor, um Betriebe kurzfristig zu unterstützen: Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergelds soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das bisherige Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.

Leiharbeitnehmer können nun auch Kurzarbeitergeld beziehen. Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit nun vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen. Diese Regelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld wurden rückwirkend zum 1. März 2020 umgesetzt. Sie sollen zunächst bis Ende 2020 gewährt werden. Arbeitgeber müssen die Details des Kurzarbeitergelds mit der Agentur für Arbeit klären.

Arbeitnehmer, die mindestens 50 Prozent weniger arbeiten, erhalten ab dem vierten Monat des Kurzarbeitergeldbezugs 70 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts (mit Kind im Haushalt 77 Prozent) erhalten. Ab dem siebten Monat wird das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (mit Kind im Haushalt 87 Prozent) erhöht (Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2020).

In Unternehmen der Bauwirtschaft hängt die Auftragslage auch stark von der Jahreszeit ab. Das Saison-Kurzarbeitergeld dient hier dazu, der Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten, in der sogenannten Schlechtwetterzeit, entgegenzuwirken.

Gut zu wissen: Während der Zahlung von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld bleibt die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer bei ihrer Krankenkasse bestehen.

Die vorliegende Broschüre aus der Reihe **gesundes Unternehmen** informiert ausführlich über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des Bezugs von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld - ergänzt durch viele Beispiele und nützliche Tipps.

Die Rechtsquellen zu den fachlichen Inhalten, die mit einer Hochziffer versehen sind, haben wir für Sie ab Seite 50 f. zusammengestellt. Auf der Seite 49 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.

Hinweis: In den Ausführungen/Beispielen wird stets unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Weitere Informationen finden Sie in jeder AOK-Geschäftsstelle oder auf [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) - dem Arbeitgeberportal Ihrer AOK.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre  
AOK - Die Gesundheitskasse



An einigen Stellen finden Sie Hinweise auf **Webcodes**. Unter [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) leiten diese Sie bequem und direkt zu weiterführenden Onlineinformationen. Geben Sie einfach auf der Startseite die Zahlenkombination in das Feld „**Suche**“ ein.

# Inhalt

---

<b>1. Kurzarbeitergeld .....</b>	<b>5</b>	<b>6. Verfahren .....</b>	<b>27</b>
<b>2. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld .....</b>	<b>6</b>	6.1. Zuständigkeit .....	27
2.1. Voraussetzungen.....	6	6.2. Anzeige.....	27
2.2. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall .....	6	6.3. Zahlung, Antragstellung und Erstattung.....	28
2.3. Betriebliche Voraussetzungen .....	10	6.4. Statistik .....	29
2.4. Persönliche Voraussetzungen .....	10	<b>7. Sozialversicherung .....</b>	<b>30</b>
2.5. Bezugsdauer .....	12	7.1. Versicherungsverhältnis .....	30
<b>3. Saison-Kurzarbeitergeld .....</b>	<b>13</b>	7.2. Beitragspflichtige Einnahmen.....	30
3.1. Voraussetzungen.....	13	7.3. Verteilung der Beitragslast .....	36
3.2. Beschäftigung in Betrieben des Baugewerbes .....	14	7.4. Arbeitsentgelt im Übergangsbereich .....	37
3.3. Erheblicher Arbeitsausfall .....	14	7.5. Beitragszuschuss .....	39
3.4. Betriebliche und persönliche Voraussetzungen.....	16	7.6. Fälligkeit der Gesamtsozial- versicherungsbeiträge .....	40
3.5. Bezugsdauer .....	16	7.7. Beitragsabrechnung, Meldungen, elektronische Lohnsteuerbescheinigung .....	41
<b>4. Höhe .....</b>	<b>17</b>	<b>8. Umlagefinanzierte ergänzende Leistungen .....</b>	<b>45</b>
4.1. Soll-Entgelt .....	18	8.1. Voraussetzungen.....	45
4.2. Ist-Entgelt.....	20	8.2. Zuschuss-Wintergeld .....	46
4.3. Berechnung .....	21	8.3. Mehraufwands-Wintergeld .....	47
<b>5. Kurzarbeit und Krankheit.....</b>	<b>22</b>	8.4. Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung .....	47
5.1. Entgeltfortzahlung.....	22	<b>Abkürzungen .....</b>	<b>49</b>
5.2. Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit .....	23	<b>Rechtsquellen.....</b>	<b>50</b>
5.3. Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit .....	24		

# 1. Kurzarbeitergeld

---

Gerät ein Betrieb durch fehlende Aufträge in wirtschaftliche Nöte, können die Arbeitnehmer zumeist nicht mehr in vollem Umfang beschäftigt werden. Hier hilft Kurzarbeit. Eine Möglichkeit, um bei schwieriger Auftragslage und nach entsprechender Vereinbarung mit dem Betriebsrat Kündigungen zu vermeiden. Die Beschäftigten arbeiten dann für einen vorübergehenden Zeitraum weniger oder sogar überhaupt nicht. Der Verdienstaufschlag der Arbeitnehmer wird durch Kurzarbeitergeld teilweise ausgeglichen. Es ist vom Arbeitgeber zu berechnen und den Arbeitnehmern auszuzahlen. Auf Antrag wird ihm das vorauslagte Kurzarbeitergeld von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

Man unterscheidet drei verschiedene Formen von Kurzarbeitergeld:

1. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld
2. Saison-Kurzarbeitergeld
3. Transfer-Kurzarbeitergeld

Während das konjunkturelle Kurzarbeitergeld und das Saison-Kurzarbeitergeld dazu dienen, Beschäftigungsverhältnisse in dem von Arbeitsausfall betroffenen Betrieb aufrechtzuerhalten, werden Arbeitnehmer, die von Transferkurzarbeit betroffen sind, in der Regel im Betrieb dauerhaft nicht mehr benötigt. Durch den Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld sollen jedoch die Vermittlungsaussichten der betroffenen Arbeitnehmer verbessert werden.

Da es sich beim Transfer-Kurzarbeitergeld - was die Voraussetzungen angeht - um eine spezielle Form der Kurzarbeit handelt, werden die Voraussetzungen und das Verfahren hier nicht behandelt.

---

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld helfen, Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten.

---

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

---

## **AOK-Service Hilfe bei Kurzarbeit.**

Sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld in Ihrem Betrieb erfüllt? Der AOK-Firmenkundenberater hilft bei der Beantwortung dieser Frage. Die AOK unterstützt Sie in allen Angelegenheiten rund um die Kurzarbeit. Ihre persönlichen Ansprechpartner kennen sich aus.

---

Es gibt 3 Formen von Kurzarbeitergeld:

- > Konjunkturelles Kurzarbeitergeld
- > Saison-Kurzarbeitergeld
- > Transfer-Kurzarbeitergeld



## 2. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

---

6

Die derzeitige konjunkturelle Abschwächung wirkt sich allmählich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Unternehmen greifen verstärkt auf ein Mittel aus der Finanzkrise zurück: konjunkturelle Kurzarbeit. Arbeitgeber reduzieren Arbeitszeit und Entgelt der Belegschaft. Einen Teil dieser Einkommenseinbußen fängt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit konjunkturellem Kurzarbeitergeld auf.

### 2.1. Voraussetzungen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld, wenn vier Voraussetzungen erfüllt sind:

- › es liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor,
- › es sind bestimmte betriebliche Voraussetzungen erfüllt,
- › es sind persönliche Voraussetzungen erfüllt und
- › der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt (»6.2.).<sup>1</sup>

Sind diese Voraussetzungen alle erfüllt, führt konjunkturelle Kurzarbeit bei den betroffenen Arbeitnehmern zu einem Ausfall ihres Arbeitsentgelts. Damit der Arbeitgeber für die Ausfallstunden aber keine Entgeltzahlung an die Arbeitnehmer leisten muss, hat er vor Einführung der Kurzarbeit diese arbeitsrechtlich wirksam anzuordnen.

Hierbei ist zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat zu unterscheiden:

- › In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser über die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.<sup>2</sup> Dies bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich über den Zeitpunkt der Einführung und den Umfang der Kurzarbeit einigen müssen. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit gilt uneingeschränkt in allen Betrieben, für die kein Tarifvertrag maßgebend ist oder ein Tarifvertrag keine Kurzarbeitsklausel enthält. Liegt ein Tarifvertrag mit Kurzarbeitsklausel vor, dürfen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die dort geregelten Punkte (zum Beispiel Ankündigungsfrist) hinwegsetzen.
- › In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nur durch entsprechende schriftliche Vereinbarung (Änderung des Arbeitsvertrags, Änderungskündigung) mit allen von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern erreicht werden. Liegt ein Tarifvertrag mit Kurzarbeitsklausel vor, sind hierbei die dort geregelten Punkte (zum Beispiel Ankündigungsfrist) zu beachten.

### 2.2. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Der Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ist dann erheblich, wenn er

- › auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- › vorübergehend ist,
- › nicht vermeidbar ist und
- › im Unternehmen im jeweiligen Kalendermonat einen bestimmten Mindestumfang erreicht.<sup>3</sup>

### 2.2.1. Wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis

Auf wirtschaftlichen Gründen beruhen Arbeitsausfälle, die sich unmittelbar oder mittelbar aus der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebs und seiner Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. Typische wirtschaftliche Ursachen für einen Arbeitsausfall sind daher dann gegeben, wenn der Arbeitsausfall aufgrund von fehlenden Folgeaufträgen oder aber durch die Verschiebung des Auftragsbeginns oder fehlender Zulieferungen entsteht. Nicht gefördert wird zum Beispiel ein geplanter Umbau der Produktion oder ein Arbeitsausfall, der sich aus dem üblichen Betriebsrisiko, beispielsweise aufgrund von technischen Störungen, ergibt.

Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.<sup>4</sup> Die Strukturveränderung muss dabei auf konjunkturellen und strukturellen Störungen der Gesamtwirtschaftslage beruhen, die von außen auf den Betrieb einwirken, der Betrieb also auf deren Eintritt keinen Einfluss hat. Der Arbeitsausfall kann daher zum Beispiel durch die Umstellung auf ein neues Produkt, durch die Erweiterung oder Einschränkung der Fertigung oder durch eine innerbetriebliche Umorganisation (zum Beispiel Automation) bedingt sein.

Ein unabwendbares Ereignis ist ein Ereignis, das ebenfalls von außen auf den Betrieb einwirkt und auch durch äußerste angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist. Ein unabwendbares Ereignis ist zum Beispiel ein Brand im Betrieb, der durch einen Blitzschlag entstanden ist. Wird die Produktionsstätte aber zerstört, weil der Arbeitgeber Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten hat, handelt es sich nicht um ein unabwendbares Ereignis.

Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn der Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.<sup>5</sup> Dies ist unter anderem dann gegeben, wenn ein Betrieb unmittelbar von einer behördlich angeordneten Betriebseinschränkung oder -stilllegung betroffen ist (zum Beispiel Smogalarm, Nichtgenehmigung einer betrieblichen Anlage, behördliche Straßensperrung, Einschränkung der Wasser-, Gas- oder Stromlieferung).

Bei einem unabwendbaren Ereignis wird Kurzarbeitergeld allerdings nur dann gezahlt, wenn der Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Entgeltzahlung im Rahmen der Betriebsrisikolehre trifft beziehungsweise keine Betriebsausfallversicherung (zum Beispiel bei Brandschäden) für den Arbeitsausfall aufkommt.<sup>6</sup>

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld an Mitarbeiter von Behörden, Schulen oder Kindergärten wird in aller Regel nicht möglich sein, weil - abgesehen vom unabwendbaren Ereignis - der Arbeitsausfall nicht auf wirtschaftlichen Ursachen beruht.

### 2.2.2. Vorübergehender Arbeitsausfall

Vorübergehend ist der Arbeitsausfall dann, wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls (zum Beispiel bedingt durch die Rohstofflage oder die Liquidität des Betriebs) ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit, in der Regel innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten (> 2.5.), wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist. Eine Förderung bei dauerhaftem Abbau der Arbeitsplätze ist also nicht möglich.

### 2.2.3. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ist dann sichergestellt, wenn der Arbeitgeber vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Macht Stehende unternimmt, um den Ar-

beitsausfall zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben.<sup>7</sup> Unterlässt es der Betrieb, geeignete und wirtschaftlich zumutbare Maßnahmen durchzuführen, die den Arbeitsausfall mit Wahrscheinlichkeit abgewendet hätten, so entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die darin zum Ausdruck kommende Schadenminderungspflicht trifft aber nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch den möglicherweise bestehenden Betriebsrat und auch den einzelnen Arbeitnehmer. Zur Abwendung beziehungsweise Beendigung oder zumindest zur Einschränkung des Arbeitsausfalls kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht: Lager-, Aufräumungs-, Instandsetzungs- oder Füllarbeiten, rechtzeitige Beschaffung von Rohstoffen oder von Heiz- und Betriebsstoffen, wirtschaftlich zumutbare Umstellung auf andere Energiequellen oder Transportwege bei Heiz- oder Betriebsstoffmangel (zum Beispiel Schiene statt Straße), Umsetzung der Kurzarbeiter in andere, vollarbeitende Betriebsabteilungen, soweit dies arbeitsrechtlich zulässig und betriebstechnisch möglich ist.



Unvermeidbarkeit ist der vergebliche Versuch, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken.

Als vermeidbar gelten insbesondere Arbeitsausfälle, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen.<sup>8</sup> Branchenüblich ist hierbei ein Arbeitsausfall, der im Wirtschaftszweig des Betriebs mit einer gewissen Regelmäßigkeit auftritt. Bei Betrieben, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben, ist ein Arbeitsausfall branchenüblich, sodass der Bezug von Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer dieser Betriebe ausscheidet (Ausnahme infolge der Krise wegen des Coronavirus). Ein branchenüblicher Arbeitsausfall wird in der Regel auch betriebsüblich sein. Saisonbedingt ist der Arbeitsausfall dann, wenn er stets zur selben Jahreszeit ein-

tritt. Betriebsorganisatorische Gründe für den Arbeitsausfall führen nur dann zur Versagung von Kurzarbeitergeld, wenn sie die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall sind.

Arbeitsausfälle, die durch die Gewährung von Erholungsurlaub oder durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise verhindert werden können, gelten auch als vermeidbar. Die Gewährung von Urlaub kommt zur Vermeidung des Arbeitsausfalls allerdings nur in Betracht, soweit vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Betriebliche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (zum Beispiel Gleitzeitkonten) müssen aufgrund von Kurzarbeit nicht geändert werden. Ein vorhandenes Arbeitszeitguthaben ist allerdings in der Regel zur Vermeidung von Kurzarbeit einzusetzen (während der Krise aufgrund des Coronavirus ist diese Regelung ausgesetzt). Dieses Arbeitszeitguthaben ist aber unter bestimmten Voraussetzungen geschützt. So kann eine Auflösung des Guthabens nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden, soweit es

- › auf einer Wertguthabensvereinbarung beruht. In diesem Fall darf das Wertguthaben nur für gesetzlich geregelte beziehungsweise vertraglich vereinbarte Freistellungen (zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Zeiten vor einer Rente wegen Alters) in Anspruch genommen werden.
- › den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
- › länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.<sup>9</sup>

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.<sup>10</sup>



## 2.2.4. Mindestumfang des Arbeitsausfalls

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt nur dann vor, wenn der Arbeitsausfall im Unternehmen einen bestimmten Umfang erreicht: Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) muss mindestens ein Drittel (während der Krise wegen des Coronavirus gelten hier 10 Prozent) der in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung (§2.3.) tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein (Mindesterfordernisse).<sup>11</sup>

Bei der Ermittlung der tatsächlich im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer werden auch arbeitslosenversicherungsfreie Arbeitnehmer berücksichtigt, obwohl ihnen selbst gar kein Kurzarbeitergeld zusteht (§2.4.) Dies sind zum Beispiel geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (Minijobber) oder auch Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben. Ebenso werden erkrankte oder beurlaubte Arbeitnehmer bei der Ermittlung der tatsächlich im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt. Zudem werden auch Leiharbeiternehmer im Betrieb berücksichtigt, obwohl sie gar keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, da sie nicht Arbeitnehmer des kurzarbeitenden Unter-

nehmens sind (während der Krise wegen des Coronavirus werden auch Leiharbeiternehmer für das Kurzarbeitergeld berücksichtigt).

Nicht mitzuzählen sind dagegen Auszubildende, Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht, weil sie Dienst nach dem Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst ableisten, Heimarbeiter und Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden.

Als Bruttoentgelt ist das gesamte Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung zu verstehen. Es ist nicht auf die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung begrenzt.

Die Mindesteordernisse sind keine persönliche Voraussetzung, die für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld zu erfüllen sind. Wenn mindestens ein Drittel (wegen der akuten Krise 10 Prozent) der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist, haben daher auch diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld, deren Entgeltausfall weniger als 10 Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts beträgt. **(Beispiel 1)**

<b>Beispiel 1</b>	
Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Betrieb (in der Produktion 90, in der Verwaltung 5)	95
Arbeitsausfall vom 3.8. bis 7.8.2020	
Arbeitsausfall für 30 Arbeitnehmer (Produktion) an 5 Arbeitstagen	je 35 Stunden
Arbeitsausfall für 5 Arbeitnehmer (Verwaltung) an 4 Arbeitstagen	je 28 Stunden
Bruttoarbeitsentgelt Arbeitnehmer Produktion	je 15 €/Stunde
Bruttoarbeitsentgelt Arbeitnehmer Verwaltung	je 3.040 €/Monat
regelmäßige Arbeitsstunden August 2020 (montags bis freitags = 21 Arbeitstage x 7 Stunden)	147
<b>1/3 von 95 = gerundet 32 Arbeitnehmer, hier 35 Arbeitnehmer</b>	
<b>Liegt ein Entgeltausfall von mehr als 10 % vor?</b>	
- in der Produktion 525 €* von 2.205 €** = 23,81 %	<b>Ja</b>
- in der Verwaltung 579,05 €*** von 3.040 € = 19,05 %	<b>Ja</b>
<b>Mindesterfordernisse sind erfüllt.</b>	
* 15 € x 35	
** 15 € x 147	
*** 3.040 € : 21 x 4	

### 2.3. Betriebliche Voraussetzungen

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist in allen Betrieben möglich, in denen mindestens ein Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellter, Auszubildender) sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.<sup>12</sup>

Bei der Definition des Begriffs „Betrieb“ gilt derselbe Betriebsbegriff wie im Arbeitsrecht. Danach ist Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb der der Betriebsinhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mithilfe sächlicher und immaterieller Mittel einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Dem Betrieb steht auch eine Betriebsabteilung gleich.<sup>13</sup> So kann zum Beispiel für die Produktion Kurzarbeitergeld gewährt werden, während alle anderen Abteilungen im Betrieb normal weiterlaufen.

Unter einer Betriebsabteilung ist hierbei die vom übrigen Betrieb getrennte, mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe zu verstehen, die einen eigenen Betriebszweck - auch Hilfszweck - verfolgt und über eine eigene Leitung verfügt. Ob nach dieser Definition eine Betriebsabteilung besteht, ist stets eine Frage des Einzelfalls, die nach den technischen, organisatorischen und personellen Verhältnissen des Betriebs zu beurteilen ist.

### 2.4. Persönliche Voraussetzungen

Bei den persönlichen Voraussetzungen geht es um die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer selbst.

#### 2.4.1. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Kurzarbeitergeld wird nur für diejenigen Arbeitnehmer gezahlt, die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb

- › eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder
- › aus zwingenden Gründen eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen oder
- › eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die sich an das Ende eines Berufsausbildungsverhältnisses anschließt.

Voraussetzung für die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist zudem, dass das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und er nicht generell vom Kurzarbeitergeld bezug ausgeschlossen ist (» 2.4.2.).<sup>14</sup>

Bei der Frage, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt oder aufgenommen wird, ist auf die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung abzustellen. So zählen beispielsweise geringfügig entlohnte oder kurzfristige Minijobber nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis, da der Minijob arbeitslosenversicherungsfrei ist. Ebenso können Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen nur bis zum Ende des Monats erhalten, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Von Beginn des Folgemonats an sind sie arbeitslosenversicherungsfrei.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig beschäftigt. Wird die Altersteilzeit im Blockmodell (Arbeitsphase - Freistellungsphase) durchgeführt, kann ein Arbeitsausfall allerdings nur in der Arbeitsphase eintreten.

Befristet Beschäftigte setzen für die Dauer der Befristung eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort. Das gilt gleichermaßen, wenn sich an diese eine weitere befristete arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung nahtlos anschließt.

Wird das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit wirksam gekündigt, verliert der Arbeitnehmer vom Folgetag des Zugangs der Kündigung an den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das gilt auch für eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, da durch eine Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag der arbeitsmarktpolitische Zweck der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erreicht wird.

Auch Auszubildende sind versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer. Allerdings wird bei ihnen in aller Regel die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls (»2.2.3.) nicht gegeben sein. Dem Betrieb sind nämlich besondere Maßnahmen zuzumuten, die Ausbildung auch während der Kurzarbeit fortzusetzen (zum Beispiel durch Fortsetzung der Ausbildung in einer Abteilung, die von Kurzarbeit nicht betroffen ist).

Zwingende Gründe zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung können betrieblicher oder vertraglicher Art sein. Sie sind in der Regel dann anzunehmen, wenn es zur Weiterführung des Betriebs unumgänglich notwendig ist (zum Beispiel durch Erkrankung eines Arbeitnehmers), eine nicht entbehrliche Fachkraft (zum Beispiel einen Maschinisten oder Meister) einzustellen, die aus den eigenen Reihen der Belegschaft nicht gewonnen werden konnte.

Solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde und die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eingetreten ist, sind die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin erfüllt.<sup>15</sup> Während dieser Zeit besteht somit Anspruch auf Leistungsfortzahlung (»5.2.).

## 2.4.2. Personen ohne Anspruchsberechtigung



Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmer, die eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben beziehungsweise fortsetzen. Daher haben zum Beispiel auch Werkstudenten keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben neben arbeitslosenversicherungsfrei beschäftigten Arbeitnehmern auch Arbeitnehmer,

- › die Arbeitslosen- oder Übergangsgeld bei beruflicher Weiterbildung beziehen,
- › die Krankengeld beziehen,
- › wenn und solange sie bei einer Vermittlung in eine zumutbare Beschäftigung (»2.4.4.) nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken.<sup>16</sup>

11



### AOK-Service Um Rat fragen.

Sie haben eine Frage zum Thema „Personen ohne Anspruchsberechtigung“? Sie brauchen eine schnelle und kompetente Lösung für ein anderes sozialversicherungsrechtliches Problem - auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten? Schreiben Sie eine E-Mail an unsere AOK-Experten. Innerhalb von 24 Stunden erhalten Sie Antwort auf [aok.de/fk/expertenforum](mailto:aok.de/fk/expertenforum).

## 2.4.3. Nachrang

Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht für Zeiten, in denen die Arbeit für die Beschäftigten aus anderen Gründen ausfällt. Das sind insbesondere Zeiten des unbezahlten Urlaubs, gesetzliche Feiertage, wenn nicht an diesen Tagen ohne den Arbeitsausfall aufgrund der kontinuierlichen Arbeitsweise gearbeitet worden wäre, und Zeiten, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

#### 2.4.4. Ruhen des Anspruchs

Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, den Bezieher von Kurzarbeitergeld in ein anderes zumutbares befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermitteln (Zweiterbeitsverhältnis).

Meldet sich der kurzarbeitende Arbeitnehmer auf Aufforderung trotz Belehrung über die Rechtsfolgen ohne wichtigen Grund nicht rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit, so ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Dauer einer Woche (Sperrzeit bei Meldeversäumnis).

Wird der Bezieher von Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit während der Kurzarbeit in eine zumutbare Beschäftigung vermittelt (Zweiterbeitsverhältnis) und lehnt er dieses Vermittlungsangebot ab oder tritt er die Arbeit nicht an, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, so tritt ebenfalls eine Sperrzeit (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung) ein. Während dieser Zeit, die bis zu zwölf Wochen andauern kann, ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ebenfalls.<sup>17</sup>

### 2.5. Bezugsdauer

Die Bezugsdauer des konjunkturellen Kurzarbeitergelds im jeweiligen Betrieb ist auf längstens zwölf Monate begrenzt.<sup>18</sup> Sie beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den im Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird, und läuft kalendermäßig ab (zum Beispiel 1. Juni 2020 bis 31. Mai 2021). Dies bedeutet, dass die Bezugsdauer selbst dann am Ersten des Kalendermonats beginnt, wenn die tatsächliche Kurzarbeit erst im Lauf dieses Monats beginnt.

Erhalten Unternehmen während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums wieder Aufträge, muss die Kurzarbeit unterbrochen werden. Die Bezugsdauer verlängert sich dabei grundsätzlich nicht um die Tage, für die Kurzarbeitergeld nicht zu zahlen ist.

Wird jedoch für eine zusammenhängende Zeit von mindestens einem Monat kein Kurzarbeitergeld geleistet, verlängert sich die genehmigte Dauer (Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum) entsprechend.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) darf bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung bis auf 24 Monate verlängern.<sup>19</sup>

Eine neue Kurzarbeitergeld-Bezugsdauer beginnt, wenn seit dem letzten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld gezahlt wurde, drei Monate vergangen sind.<sup>20</sup> Selbstverständlich müssen die Voraussetzungen zu diesem Zeitpunkt dann erneut erfüllt sein. Frühere Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld werden nicht angerechnet.

#### Zusammenfassung

- › Kurzarbeitergeld soll Beschäftigungsverhältnisse erhalten und die wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitsausfalls mindern.
- › Für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen und betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sein.



## 3. Saison-Kurzarbeitergeld

Die Regelungen für das saisonale Kurzarbeitergeld (Saison-Kurzarbeitergeld) sind als Sonderregelungen des Kurzarbeitergelds für Betriebe des Baugewerbes konzipiert. Saison-Kurzarbeitergeld wird für Ausfallstunden in der Schlechtwetterzeit (»3.1.) geleistet und aus Beitragsmitteln der BA finanziert.

Der Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld geht dem Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld vor. Während der Schlechtwetterzeit (»3.1.) kann also auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall ausschließlich Kurzarbeitergeld in Form von Saison-Kurzarbeitergeld bezogen werden.<sup>21</sup>

### 3.1. Voraussetzungen

Arbeitnehmer, die nach Beginn des 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 für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.<sup>22</sup>

Schlechtwetterzeit ist die Zeit vom 1. Dezember bis 31. März. Für das Gerüstbaugewerbe gilt bis zum 31. März 2021 als Schlechtwetterzeit die Zeit vom 1. November bis 31. März.<sup>23</sup>

### 3.2. Beschäftigung in Betrieben des Baugewerbes

Betriebe des Baugewerbes sind Betriebe und Betriebsabteilungen, die gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringen. Die Schlosserei eines Baubetriebs, die überwiegend Reparaturarbeiten für den eigenen Betrieb erledigt, oder die Schreinerei, die überwiegend Schalungsplatten für den eigenen Betrieb vorfertigt, ist nicht als Betriebsabteilung in diesem Sinn anzusehen, da diese Betriebsteile nicht überwiegend Bauleistungen für den Baumarkt erbringen.

Nach der gesetzlichen Definition sind Bauleistungen alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Die förderfähigen Baubetriebe sind durch die Baubetriebe-Verordnung (BaubetrV) in einem Positivkatalog festgelegt. Dies sind im Wesentlichen Betriebe, für die die Rahmentarifverträge folgender Gewerbezweige gelten:

- › Baugewerbe
- › Dachdeckerhandwerk
- › Garten- und Landschaftsbau
- › Gerüstbaugewerbe<sup>24</sup>

Anspruchsberechtigt könnten neben Arbeitnehmern des Baugewerbes auch Arbeitnehmer anderer Wirtschaftszweige sein, die von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen sind, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit durch witterungsbedingte und wirtschaftliche Ursachen eintritt. Diese Ausweitung

des Saison-Kurzarbeitergelds auf andere Wirtschaftszweige als das Baugewerbe ist allerdings nur durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit den jeweiligen Tarifparteien möglich. Von dieser Möglichkeit wurde allerdings bislang kein Gebrauch gemacht.<sup>25</sup>

### 3.3. Erheblicher Arbeitsausfall

In Betrieben des Baugewerbes entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen über die Einführung von saisonaler Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit. Ist ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden, ist er in diese Entscheidung einzubeziehen.

Kommt es zu saisonaler Kurzarbeit, entfällt für Ausfallstunden während dieser Zeit für die betroffenen Arbeitnehmer der Anspruch auf Entgeltzahlung.

Für den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld ist ein Arbeitsausfall dann als erheblich zu betrachten, wenn er

- › auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- › vorübergehend
- › nicht vermeidbar ist.<sup>26</sup>

Ein witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt dann vor, wenn dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und hierdurch an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt. Dabei kann sich die Ausfallstunde auch aus Teilzeiten von nennenswerten Umfang zusammensetzen.

Für die Beurteilung der Frage, ob zwingende Witterungsgründe vorliegen, sind insbesondere die jeweilige Wetterlage und der voraussichtliche Witterungsverlauf, die Lage der Baustelle und die Art und der Stand der Bauarbeiten sowie die Witterungsempfindlichkeit der Baustoffe zu beachten. Zwingend auf Witterungsgründen beruhender Arbeitsausfall kann allerdings nur dann angenommen werden, wenn vom Betrieb die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze (einfache Schutzvorkehrungen) beachtet werden.<sup>27</sup>



Fällt wegen schlechten Wetters die Arbeit für mindestens eine Stunde aus, ist der Arbeitsausfall witterungsbedingt.

Kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht, wenn sich die erstmalige Aufnahme der Arbeiten auf einer Baustelle aus Witterungsgründen verzögert.

Saison-Kurzarbeitergeld wird in der Schlechtwetterzeit aber nicht nur für witterungsbedingte Arbeitsausfälle gezahlt, sondern auch für Arbeitsausfälle, die auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Die Beurteilung der Frage, ob dieser Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld (§ 2.2.1.).

Der Arbeitsausfall wird in aller Regel vorübergehend sein. Sobald die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer jedoch auf nicht absehbare Zeit entfallen (dauerhafter Arbeitsausfall), ist die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nur dann, wenn der Betrieb vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Auch während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld muss das Unternehmen sich stetig bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden.

Abweichend von den Regelungen zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld gilt ein Arbeitsausfall auch dann als unvermeidbar, wenn er überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist.

Saison-Kurzarbeitergeld wird in der Schlechtwetterzeit ab der ersten Ausfallstunde allerdings nur dann geleistet, wenn nicht noch angesparte Arbeitszeitguthaben aufzulösen sind. Jedoch ist auch bei saisonaler Kurzarbeit die Auflösung solcher Arbeitszeitguthaben in bestimmten Fällen geschützt. So kann eine Auflösung des Guthabens nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden, soweit es

- › vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
- › auf einer Wertgutvereinbarung beruht. In diesem Fall darf das Wertguthaben nur für gesetzlich geregelte beziehungsweise vertraglich vereinbarte Freistellungen (zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Zeiten vor einer Rente wegen Alters) in Anspruch genommen werden,
- › zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
- › den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
- › länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.<sup>28</sup>

Soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer oder tarifvertragliche Regelungen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, muss der Arbeitsausfall im Vorfeld - ebenso wie beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld - durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub vermieden werden.<sup>29</sup>

Gerüstbauer haben laut Tarifvertrag für ausschließlich witterungsbedingte Arbeitsausfälle eine Vorarbeit von 150 Ausfallstunden zu erbringen. Das hierdurch entstandene Zeitguthaben wird in der Schlechtwetterzeit zunächst abgebaut (Ausgleichsleistung). Saison-Kurzarbeitergeld kann den Gerüstbauern somit generell erst ab der 151. Ausfallstunde gewährt werden.

### 3.4. Betriebliche und persönliche Voraussetzungen

Die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Saison-Kurzarbeitergeld entsprechen ebenfalls denen bei konjunkturellem Kurzarbeitergeld (»2.3. und 2.4.).

### 3.5. Bezugsdauer

Saison-Kurzarbeitergeld wird für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit (»3.1.) von der Agentur für Arbeit gezahlt. Zeiten des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld werden nicht auf die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld angerechnet. Sie werden bei vorhergehendem und anschließendem Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld nicht auf die dreimonatige Unterbrechungszeit angerechnet (»2.5.).<sup>30</sup>

## Zusammenfassung

- › Saison-Kurzarbeitergeld ist eine Sonderform des Kurzarbeitergelds und wird Betrieben des Baugewerbes in der Schlechtwetterzeit (1. November beziehungsweise 1. Dezember bis 31. März) gewährt.
- › Für den Anspruch muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen und sowohl betriebliche als auch persönliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein.
- › Kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht, wenn sich die erstmalige Aufnahme der Arbeiten auf einer Baustelle aus Witterungsgründen verzögert.

Schlechtwetterzeit  
ist die Zeit vom  
1. Dezember bis 31. März.

Für das  
Gerüstbaugewerbe  
gilt als Schlechtwetterzeit  
bis zum  
31. März 2021  
die Zeit vom  
1. November bis 31. März.



## 4. Höhe

---

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 (»4.3.).<sup>31</sup>

Die Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.<sup>32</sup>

Ist auf der elektronischen Lohnsteuerkarte (EL-StAM) des Arbeitnehmers ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen, beträgt das Kurzarbeitergeld beziehungsweise das Saison-Kurzarbeitergeld 67 Prozent dieser Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 1). Bei allen anderen Arbeitnehmern beträgt es 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (Leistungssatz 2).<sup>33</sup>

### Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld:

$$\begin{array}{r} \text{Pauschalirtes Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt} \\ - \text{Pauschalirtes Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt} \\ \hline = \text{Nettoentgeltdifferenz} \end{array}$$



67 beziehungsweise 60 Prozent

Bei der Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt und aus dem Ist-Entgelt werden folgende Abzüge berücksichtigt:

- › Eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent des Soll-Entgelts beziehungsweise des Ist-Entgelts
- › Die individuelle Lohnsteuer
- › Der Solidaritätszuschlag<sup>34</sup>

Die pauschalierten Nettoentgelte werden vom BMAS kalenderjährlich durch Verordnung festgestellt.

Arbeitnehmer, die mindestens 50 Prozent weniger arbeiten, erhalten ab dem vierten Monat des Kurzarbeitergeldbezugs 70 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts (mit Kind im Haushalt 77 Prozent) erhalten. Ab dem siebten Monat wird das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (mit Kind im Haushalt 87 Prozent) erhöht (Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2020).

Sowohl bei der Ermittlung des Soll-Entgelts als auch bei der Ermittlung des Ist-Entgelts bleiben Einmalzahlungen (zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) außer Betracht. Dies insbesondere deshalb, weil eine Berücksichtigung dieser Zahlungen gegebenenfalls zu Benachteiligungen und nicht - wie insbesondere beim Arbeitslosengeld - zu höheren Leistungen führen würde. So könnte die Berücksichtigung von Einmalzahlungen dazu führen, dass bei Soll- und Ist-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird und damit kein durch das Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld auszugleicher Entgeltausfall vorliegt. Darüber hinaus könnte eine Berücksichtigung wegen der Steuerprogression zu einer verminderten Leistungshöhe führen.<sup>35</sup>

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt werden vor Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.<sup>36</sup>

## 4.1. Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte.<sup>37</sup> Entgeltbestandteile sind jedoch nur insoweit zu berücksichtigen, als sie beitragspflichtige Einnahmen im Sinn des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) darstellen.<sup>38</sup> Das Soll-Entgelt ist daher durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung begrenzt.

Beitragspflichtige Arbeitsentgelte für Mehrarbeit werden bei der Ermittlung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt.<sup>39</sup> Sachbezüge werden mit dem Wert berücksichtigt, der sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ergibt.



Als Soll-Entgelt ist grundsätzlich das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt (ohne Mehrarbeit) zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Es wird bis zur geltenden Beitragsbemessungsgrenze (Arbeitslosenversicherung) berücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, die unabhängig von der Zahl der monatlichen Arbeitsstunden regelmäßig ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt erhalten (zum Beispiel Gehaltsempfänger), wird dieses als Soll-Entgelt für die Dauer der Kurzarbeit berücksichtigt, solange sich keine Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben. Änderungen der Berechnungsgrundlage werden von dem Zeitpunkt an berücksichtigt, ab dem sie wirksam werden.

Werden neben einem festen monatlichen Grundentgelt beitragspflichtige variable Zulagen beziehungsweise Zuschläge gezahlt (zum Beispiel Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), ist festzustellen, in welcher Höhe diese im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Oftmals lässt sich aber die Höhe der betreffenden variablen Arbeitsentgeltbestandteile erst ermitteln, wenn der Entgeltabrechnungszeitraum abgelaufen ist. Demzufolge stehen diese Zahlungen bei der Berechnung des jeweiligen Kurzarbeitergelds noch gar nicht fest. Ebenso ist es schwierig, ihre Höhe zu bestimmen, wenn die Arbeiten wegen der Ausfälle gar nicht geleistet werden. In diesen Fällen ist es zulässig, auf die beitragspflichtigen variablen Entgeltbestandteile des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit zurückzugreifen und das Soll-Entgelt entsprechend zu erhöhen. Dieser einmal ermittelte Wert wird dann - solange sich keine wesentlichen Änderungen in der Berechnungsgrundlage ergeben - für die gesamte Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld berücksichtigt.

Für Arbeitnehmer mit Stundenlohn wird das Soll-Entgelt ermittelt, indem der Stundenlohn mit den im jeweiligen Monat ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden (einschließlich der Entgeltstunden und Entgeltanteile für Urlaub und Feiertage) multipliziert wird. Auch in diesem Fall sind dem Arbeitsentgelt die beitragspflichtigen variablen Zulagen/Zuschläge hinzuzurechnen, die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären.

Wird bei Leistungslöhnern im Anspruchszeitraum (noch) Akkordlohn erzielt, sind Basis für die Ermittlung des Soll-Entgelts der Akkorddurchschnittslohn pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und die Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats. Vielfach ist aber die Bestimmung des Akkordlohns im Anspruchszeitraum des jeweiligen Kurzarbeitergelds nicht einwandfrei möglich (zum Beispiel, weil wegen der Kurzarbeit eine Minderung des Akkordlohns eingetreten ist). Zur Lösung ist in diesen Fällen doch ein Berechnungszeitraum maßgebend. Berechnungszeitraum sind dann die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der jeweiligen Kurzarbeit (Referenzzeitraum). Das daraus errechnete durchschnittliche Arbeitsentgelt bildet das Soll-Entgelt und bleibt für die gesamte Bezugszeit von Kurzarbeitergeld maßgebend. Änderungen treten nur dann ein, wenn sich die Berechnungsgrundlage ändert. (Beispiel 2)

Werden im Vorfeld der Kurzarbeit kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen getroffen, die die vertragliche Arbeitszeit, verbunden mit einer entsprechenden Entgeltminderung, absenken, haben sie keine negativen Auswirkungen auf die Bemessung des Kurzarbeitergelds. Vorausgesetzt, durch die Beschäftigungssicherungsvereinbarung wurde eine vorübergehende vertragliche Änderung der Arbeitszeit abgeschlossen oder wirksam. Als vorübergehend sind Arbeitszeitvermindierungen nur anzusehen, die binnen 18 Monaten vor Einführung der Kurzarbeit vorgenommen wurden. Basis für die Bemessung ist in diesen Fällen das

Arbeitsentgelt, das die von Kurzarbeit Betroffenen ohne die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung erhalten hätten.<sup>40</sup>

Bei Arbeitnehmern im Blockmodell der Altersteilzeit (Arbeitsphase - Freistellungsphase) ist Kurzarbeit nur während der Arbeitsphase möglich. Das Soll-Entgelt bemisst sich während dieser Zeit nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer beanspruchen kann (= hälftiges Arbeitsentgelt). Der vom Arbeitgeber zu zahlende Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt ist nicht Teil des Soll-Entgelts. Auf die Höhe des Aufstockungsbetrags und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge wirkt sich Kurzarbeit in der Arbeitsphase nicht aus.

Als Entgelt für Mehrarbeit, das bei der Feststellung des Soll-Entgelts unberücksichtigt bleibt, ist das Entgelt anzusehen, mit dem eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche beziehungsweise für das einzelne Arbeitsverhältnis wirksam vereinbarte Arbeitszeit hinaus abgegolten wird (Überstunden). Es umfasst sowohl die entsprechende Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (zum Beispiel Stundenlohn) als auch einen daneben gezahlten Zuschlag (zum Beispiel Überstundenzuschlag). Zuschläge können auch in Form einer pauschalen Abgeltung geleistet werden. Zuschläge für Überstunden, die nicht für die tatsächlich geleistete Mehrarbeit im Anspruchszeitraum gezahlt werden (zum Beispiel bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder beim Urlaubsentgelt), werden bei der Ermittlung des Soll-Entgelts berücksichtigt.

### Beispiel 2

Beginn der Kurzarbeit am 1.4.2020			
Akkordlohn im Monat	Januar 2020	=	4.200 €
	Februar 2020	=	4.000 €
	März 2020	=	3.800 €
<b>Summe</b>		=	12.000 €
<b>Durchschnitt (Summe der Arbeitsentgelte : 3)</b>		=	4.000 €

## 4.2. Ist-Entgelt

Das Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt im Sinn der Arbeitslosenversicherung.<sup>41</sup> Hierbei werden alle dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltteile - einschließlich aller Arbeitsentgelte für Mehrarbeit - berücksichtigt. Auch arbeitsrechtlich zustehende, aber nicht gezahlte Mehrarbeitszuschläge sind fiktiv beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Würde diese Anrechnung nicht erfolgen, ergäbe sich durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld ein teilweiser Ausgleich von arbeitsrechtlichen Ansprüchen.

Arbeitsentgelt, das einem anderen Entgeltabrechnungszeitraum als dem aktuellen Kalendermonat zuzuordnen ist (zum Beispiel Nachzahlungen), ist bei der Ermittlung des Ist-Entgelts in diesem Kalendermonat allerdings nicht zu berücksichtigen.

Ist Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds zu zahlen (§ 5.3.), erhöht dieses ebenso nicht das Ist-Entgelt wie Zuschüsse, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergelds aufstockend zum Kurzarbeitergeld zahlt (§ 7.2.6.).<sup>42</sup>

Das Ist-Entgelt umfasst somit das gesamte tatsächlich erzielte laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Sinn der Arbeitslosenversicherung.

Da das Kurzarbeitergeld nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der Kurzarbeit eintritt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als wirtschaftlichen Gründen gemindert ist (zum Beispiel unbezahlter Urlaub, unentschuldigte Fehlzeit). Hierdurch werden die Entgeltausfälle, die aus anderen als den genannten Gründen eintreten, bei der Berechnung des Ist-Entgelts neutralisiert. Dies gilt ebenso, wenn das Arbeitsentgelt nur für einen Teillohnzahlungszeitraum gezahlt wird (zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Lauf des Anspruchszeitraums).

Die Berechnung des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und damit auch die Berechnung des infolge der Kurzarbeit verminderten Gehalts von Angestellten erfolgen ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Regelungen (zum Beispiel Regelungen im Tarifvertrag).

Fällt bei Altersteilzeit in der Arbeitsphase des Blockmodells die Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit teilweise aus, wird aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben bedient. Erst wenn das Wertguthaben für den Abrechnungsmonat vollständig aufgebaut ist, wird ein Ist-Entgelt erzielt. Fällt im Abrechnungsmonat weniger als die Hälfte der geschuldeten Arbeitszeit aus, wird das Wertguthaben voll bedient. Das darüber hinaus erzielte Arbeitsentgelt ist als Ist-Entgelt für die Ermittlung des Kurzarbeitergelds zu berücksichtigen. Fällt durch Kurzarbeit im Blockmodell in einem Monat mehr als die Hälfte der geschuldeten Arbeitszeit aus, beträgt das für die Ermittlung des Kurzarbeitergelds zu berücksichtigende Ist-Entgelt 0 Euro. In diesem Fall sind Regelungen zum Ausgleich des fehlenden Teils des Wertguthabens zu treffen. Hierzu gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder arbeitet der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall für die Freistellungsphase nach oder der Arbeitgeber erhöht das Wertguthaben im entsprechenden Umfang.

Entgelt, das der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls aus einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, aus einer selbstständigen Tätigkeit oder aus einer Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, die er während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen hat, erzielt, ist dem Ist-Entgelt zuzurechnen.<sup>43</sup> Dies gilt daher jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer eine solche Beschäftigung beziehungsweise Tätigkeit bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt hat oder während der Kurzarbeit ausweitet.

### 4.3. Berechnung

Der Arbeitgeber hat das dem Arbeitnehmer zustehende Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld im Auftrag der Agentur für Arbeit kostenlos zu errechnen und auszu zahlen.<sup>44</sup> Er erhält hierzu von der Agentur für Arbeit eine Berechnungstabelle. Mithilfe dieser Tabelle ermittelt er unter Berücksichtigung der Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers, des in Frage kommenden Soll- und Ist-Entgelts und des Leistungssatzes das an den Arbeitnehmer auszahlende Kurzarbeitergeld.

Die Berechnungstabelle weist den sogenannten rechnerischen Leistungssatz aus. Dieser ist sowohl für das Soll-Entgelt als auch für das Ist-Entgelt der Tabelle zu entnehmen. Er stellt das Ergebnis der Multiplikation des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt beziehungsweise aus dem Ist-Entgelt mit dem Prozentwert nach dem Leistungssatz 1 (67 Prozent) beziehungsweise 2 (60 Prozent) dar. Die Differenz

zwischen den beiden ermittelten Leistungssätzen ergibt das dem Arbeitnehmer auszuzahlende Kurzarbeitergeld. (Beispiel 3)

#### Berechnung Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld:

$$\begin{aligned} & \text{Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt*} \\ - & \text{Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt*} \\ = & \text{Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld} \end{aligned}$$

\* Aus der Berechnungstabelle, die dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wird.

21



Die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds/Saison-Kurzarbeitergelds finden Sie im Internet unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) > **Unternehmen** > **Finanzielle Hilfen und Unterstützung** > **Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber** > **Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?** > **Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2020**

#### Beispiel 3

Für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Kurzarbeit wurden für den Kalendermonat ein Soll-Entgelt in Höhe von 1.200 € und ein Ist-Entgelt in Höhe von 460 € ermittelt. Nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen kommen die Steuerklasse V und der Leistungssatz 1 zur Anwendung.

Aus der Berechnungstabelle 2020 ergeben sich folgende rechnerische Leistungssätze.

#### Soll-Entgelt:

von	bis		I/IV	II	III	V	VI
1.190€	1.209,99 €	1	633,49 €	643,20 €	643,20 €	556,15 €	536,06 €
		2	567,30 €	576 €	576 €	498,04 €	480,05 €

#### Ist-Entgelt:

von	bis		I/IV	II	III	V	VI
450 €	469,99 €	1	246,56 €	246,56 €	246,56 €	219,93 €	211,83 €
		2	220,80 €	220,80 €	220,80 €	196,95 €	189,70 €

Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt (1.200 €) =	556,15 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt (460 €) =	219,93 €
Differenz - auszuzahlendes Kurzarbeitergeld =	336,22 €

## 5. Kurzarbeit und Krankheit

---

Welche Geldleistung beziehungsweise welche Geldleistungen ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während Kurzarbeit oder Schlechtwetters erhält, ist entscheidend davon abhängig, ob die Arbeitsunfähigkeit während oder bereits vor der Kurzarbeit beziehungsweise der Schlechtwetterzeit eingetreten ist.

### 5.1. Entgeltfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit hat ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag kann die Anspruchsdauer verlängert werden. Wegen anrechenbarer Vorerkrankungen kann sie auch nur noch für eine kürzere Zeit bestehen oder bereits ganz erschöpft sein.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung orientiert sich stets an dem Entgeltanspruch, den der Arbeitnehmer ohne den krankheitsbedingten Arbeitsausfall gehabt hätte.

Wird im Betrieb für einen Arbeitnehmer Kurzarbeit eingeführt, verkürzt sich die für ihn maßgebende Arbeitszeit und damit auch die Höhe des während dieser Zeit im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts.<sup>45</sup>

Dies gilt entsprechend, wenn die Arbeitsunfähigkeit an einem Tag besteht, an dem die Arbeit auch aus witterungsbedingten Gründen in der Schlechtwetterzeit (»3.1.) ausgefallen wäre.

Trifft konjunkturelle oder saisonale Kurzarbeit also mit krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zusammen, erhält der Arbeitnehmer für diese Tage beziehungsweise Stunden, an denen bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetters nicht gearbeitet worden wäre, keine Entgeltfortzahlung. Hierdurch wird aber die sechswöchige Anspruchsdauer nicht entsprechend verlängert. **(Beispiel 4)**

---

#### Beispiel 4

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.4. bis 30.6.2020 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Vom 20. (Montag) bis 24.4.2020 (Freitag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

**Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 20. und 24.4.2020 fällt die Arbeit des Arbeitnehmers aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre er arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesen Tagen wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diese beiden Tage muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 21. bis 23.4.2020 wird ihm das Entgelt fortgezahlt.**

---

Wäre der Arbeitnehmer also nicht arbeitsunfähig, würde sein Arbeitsausfall am 20. und 24. April 2020 und damit die fehlende Entgeltzahlung durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld teilweise kompensiert. Wie wird aber diese fehlende Entgeltzahlung bei ihm und bei allen Arbeitnehmern finanziell ausgeglichen, die während der Kurzarbeit arbeitsunfähig sind oder werden?



### AOK-Service

Mit der AOK-Entgeltfortzahlungsversicherung sind Sie gut abgesichert. Günstige Umlagesätze, hohe Erstattung, sofortige Auszahlung und Service aus einer Hand - mit der Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK sichern Sie sich sinnvoll gegen die finanziellen Risiken bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Ihrer Beschäftigten oder bei Schwangerschaft und Mutterschaft Ihrer Mitarbeiterinnen ab. Können auch Sie von der AOK-Entgeltfortzahlungsversicherung profitieren? Ihr AOK-Firmenkundenberater berät Sie gern.

## 5.2. Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit

Erkranken Arbeitnehmer während des Bezugs von konjunkturellem oder saisonalem Kurzarbeitergeld, haben sie Anspruch auf Kurzarbeitergeld, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Dies gilt allerdings nicht, solange Arbeitnehmer im Baugewerbe noch über Guthabenstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto verfügen, die im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vorrangig einzubringen sind. Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer wird insoweit nicht anders behandelt als der gesunde Arbeitnehmer, der vor Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld ebenfalls verpflichtet ist, bestehende Arbeitszeitguthaben einzubringen. Die Tage, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Saison-Kurzarbeitergelds hat, werden auf den Zeitraum der Entgeltfortzahlung angerechnet. Eine Anrechnung erfolgt allerdings nicht, soweit der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben einbringt (»2.4.1. und 3.3.).<sup>46</sup>

Ein Arbeitnehmer gilt dann als während des Bezugs von konjunkturellem Kurzarbeitergeld erkrankt, wenn die Arbeitsunfähigkeit während (auch erster Tag) der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds (= Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum »2.5.) eintritt. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit kann dabei schon vor dem ersten Ausfalltag liegen. Es ist unerheblich, ob die Arbeitsunfähigkeit an einem Ausfall- oder Arbeitstag oder einem arbeitsfreien Samstag, Sonntag oder Feiertag eintritt.

Während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld gilt ein Arbeitnehmer als erkrankt, wenn die Arbeitsunfähigkeit in einem Kalendermonat beginnt, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird, unabhängig davon, ob der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Ausfalltag ist. Auch in diesen Fällen kann der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit somit schon vor dem ersten Ausfalltag liegen.



Kurzarbeitergeld wird in diesen Fällen für die Ausfalltage beziehungsweise Ausfallstunden so lange gezahlt, wie der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat (gesetzlich, tariflich oder einzelvertraglich geregelter Anspruchszeitraum). Dies bedeutet, dass für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit durch Anrechnung von Vorerkrankungen möglicherweise nur ein verkürzter Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder auch gar kein Anspruch mehr gegeben sein kann. Das Kurzarbeitergeld ist in der Höhe zu zahlen, in der der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit Kurzarbeitergeld beanspruchen könnte.

Auch durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld an Arbeitnehmer, die während Kurzarbeit oder Schlechtwetter arbeitsunfähig erkrankt sind, verlängert sich die Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nicht. (Beispiel 5)

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, erhält ein weiterhin arbeitsunfähiger Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse Krankengeld, das von diesem Zeitpunkt an auch den Anspruch auf Kurzarbeitergeld verdrängt.<sup>47</sup>

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld.

Maßgebend für die Berechnung des Krankengelds ist hierbei das regelmäßige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt hat.<sup>48</sup> Der Bemessungszeitraum für die Berechnung des Krankengelds ist somit der Monat vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums. Durch Arbeitsausfall wird die Höhe des Krankengelds daher nicht gemindert.

### 5.3. Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von konjunkturellem oder saisonalem Kurzarbeitergeld erfüllt sind und reicht die Arbeitsunfähigkeit in den Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum beziehungsweise in den Kalendermonat hinein, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird, hat er zwar keinen Anspruch auf

---

#### Beispiel 5

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.4. bis 30.6.2020 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Vom 20. (Montag) bis 24.4.2020 (Freitag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

**Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Für den 20. und 24.4.2020 muss der Betrieb dem Arbeitnehmer allerdings keine Entgeltfortzahlung leisten. Da der Arbeitnehmer während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist und Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, erhält er für diese beiden Tage Kurzarbeitergeld.**

---



Kurzarbeitergeld, jedoch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds. Dies gilt allerdings nur so lange, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.<sup>49</sup> Das Krankengeld wird also neben dem verminderten Anspruch auf Entgeltfortzahlung gezahlt (»5.1.). Beitragsabzüge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden nicht vorgenommen. Diese Beiträge trägt ausschließlich die Krankenkasse des Arbeitnehmers. Das auszahlende Krankengeld ist also in der Höhe identisch mit dem Kurzarbeitergeld.

Eigentlich wird Krankengeld von der Krankenkasse ausgezahlt. In diesen Fällen aber ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld kostenlos zu errechnen und mit der

Entgeltabrechnung des Arbeitnehmers auszuweisen.<sup>50</sup> Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber das verauslagte Krankengeld auf Antrag. (Beispiel 6)

Nach Ende der Entgeltfortzahlung wird Arbeitnehmern in diesen Fällen bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit Krankengeld gezahlt, das die jeweilige Krankenkasse von diesem Zeitpunkt an jedoch nach allgemeinen Berechnungsvorschriften ermittelt.<sup>51</sup> (Tabelle: Arbeitsunfähigkeit und Geldleistungen»)

---

### Beispiel 6

Im Betrieb des Arbeitnehmers wird vom 1.4. bis 30.6.2020 Kurzarbeit eingeführt. Für ihn fällt in dieser Zeit jeden Montag und Freitag die Arbeit aus. Vom 25.3. (Mittwoch) bis 6.4.2020 (Montag) ist der Arbeitnehmer wegen einer Grippe arbeitsunfähig.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Am 3. und 6.4.2020 fällt die Arbeit des Arbeitnehmers aber nicht nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit aus. Wäre er arbeitsfähig gewesen, hätte er an diesem Tag wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet. Für diese Tage muss der Betrieb keine Entgeltfortzahlung leisten. Vom 25.3. bis 2.4.2020 und vom 4. bis 5.4.2020 wird ihm das Entgelt fortgezahlt.

---

**Die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beginnt am 25.3.2020, also bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind (1.4.2020). Es besteht grundsätzlich für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Daher erhält er für den 3. und 6.4.2020 Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds vom Arbeitgeber ausgezahlt. Auf Antrag wird diesem das verauslagte Krankengeld von der jeweiligen Krankenkasse erstattet.**

---

Entsprechend berechnetes Krankengeld ist ebenso den Arbeitnehmern zu zahlen, die bereits vor dem Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum beziehungsweise vor dem Monat, für den

Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird, arbeitsunfähig erkrankt sind und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) haben. (Tabelle)

**Tabelle: Arbeitsunfähigkeit und Geldleistungen**

<b>Eintritt der Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>Geldleistung/en</b>
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung Krankengeld für Ausfallstunden/Ausfalltage (in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds)
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld (normale Berechnung)
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung jeweiliges Kurzarbeitergeld für Ausfallstunden/Ausfalltage
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld (Berechnung aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor Eintritt des Arbeitsausfalls)

### Zusammenfassung

- › Welche Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während Kurzarbeit gezahlt werden, ist davon abhängig, ob die Arbeitsunfähigkeit während oder vor Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist.



## 6. Verfahren

### 6.1. Zuständigkeit

Zuständig für die Entgegennahme der Anzeige über konjunkturelle Kurzarbeit (»6.2.) und den Leistungsantrag für Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld ist stets die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk sich die Entgeltabrechnungsstelle des Arbeitgebers befindet (in aller Regel: Agentur für Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers).<sup>52</sup>

### 6.2. Anzeige

Eine Anzeige von Saison-Kurzarbeit ist generell nicht erforderlich.

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird allerdings nur dann gezahlt, wenn der Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt worden ist. Ein Telefax oder eine eingescannte sowie unterschriebene und per E-Mail übersandte Anzeige genügen der Schriftform. Auch eine Online-Anzeige über „Meine eServices“ auf der Homepage der BA ist möglich, eine mündliche oder fernmündliche Anzeige genügt dagegen nicht.

Jede Form der Anzeige muss sowohl den Beginn der Kurzarbeit als auch den Betrieb beziehungsweise die Betriebsabteilung eindeutig identifizierbar enthalten. Die Anzeige kann rechtswirksam nur durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat erstattet werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist - soweit im Betrieb vorhanden - eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Fehlt die Stellungnahme in der Anzeige, so kann sie nachgeholt werden. In einem betriebsratlosen Betrieb können einzelne Arbeitnehmer den Arbeitsausfall selbst dann nicht anzeigen, wenn sie von anderen Arbeitnehmern zur Anzeigenerstattung ermächtigt wurden. Mit der Anzeige müssen das Bestehen eines erheblichen Arbeitsausfalls und das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft gemacht werden.<sup>53</sup> Zur Prüfung der Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (zum Beispiel Ankündigung der Kurzarbeit, Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat). Sofern für den Betrieb Regelungen zur Bildung von Arbeitszeitkonten aufgrund einer Betriebsvereinbarung gelten, ist diese der Anzeige ebenfalls beizufügen.

Der Betrieb erhält anschließend - möglichst innerhalb von 15 Arbeitstagen - von der Agentur für Arbeit einen schriftlichen Bescheid.<sup>54</sup>



Die Vordrucke für die Anzeige des Arbeitsausfalls (und auch für die zustimmende Stellungnahme der Betriebsvertretung) finden Sie im Internet unter:

**[arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Finanzielle Hilfen und Unterstützung > Kurzarbeitergeld - Informationen für Arbeitgeber > Kurzarbeitergeld beantragen**

Entsprechende Vordrucke gibt es auch bei der örtlichen Agentur für Arbeit.

Die rechtzeitige Anzeige des Arbeitsausfalls ist entscheidend für den Zahlungsbeginn des Kurzarbeitergelds. Es wird grundsätzlich frühestens vom Beginn des Kalendermonats an gewährt, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Daher sollte die Anzeige über Kurzarbeit spätestens am letzten Tag des Monats, in dem sie erstmals eingetreten ist, bei der Agentur für Arbeit eingehen. Fristversäumnisse - auch wegen des Postwegs - gehen zulasten des Betriebs.

Bei Arbeitsausfällen infolge eines unabwendbaren Ereignisses ist es allerdings nicht gerechtfertigt, den betroffenen Arbeitnehmern das Kurzarbeitergeld allein deshalb vorzuenthalten, weil die Anzeige nicht in dem Kalendermonat des Beginns des Arbeitsausfalls der Agentur für Arbeit vorliegt. In diesen Fällen gilt die Anzeige für den entsprechenden Monat als erstattet, wenn sie unverzüglich nach Eintritt des unabwendbaren Ereignisses erfolgt.<sup>55</sup>

### 6.3. Zahlung, Antragstellung und Erstattung

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld für die jeweiligen Arbeitnehmer kostenlos errechnen und auszahlen. Er hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung nachzuweisen.<sup>56</sup>

Das verauslagte konjunkturelle beziehungsweise saisonale Kurzarbeitergeld wird dem Arbeitgeber auf seinen Antrag hin erstattet.<sup>57</sup> Hierfür sind Vordrucke zu verwenden, die dem Betrieb von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden oder im Internet unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) heruntergeladen werden können (Leistungsantrag konjunkturelles Kurzarbeitergeld, Leistungsantrag Saison-Kurzarbeitergeld, Abrechnungsliste für konjunkturelles Kurzarbeitergeld, Abrechnungsliste für Saison-Kurzarbeitergeld). Der Antrag ist an die für den Betrieb zuständige Agentur für Arbeit zu richten und muss für jeden Anspruchszeitraum (Kalendermonat) gestellt werden.

## Ein Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld soll bis zum 15. des Folgemonats bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergelds ist für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu beantragen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das jeweilige Kurzarbeitergeld beantragt wird.<sup>58</sup> Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht gewährt werden.

Saison-Kurzarbeitergeld soll allerdings bereits bis zum 15. des Monats beantragt werden, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die das Saison-Kurzarbeitergeld beantragt wird.<sup>59</sup>

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung des Erstattungsantrags berechtigt und verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Entgeltabrechnung maßgebenden Originalunterlagen nehmen (zum Beispiel Arbeitsaufzeichnungen, Fahrtenstreifen, Akkordaufzeichnungen). Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater oder - nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung - bei der Agentur für Arbeit erfolgen.

Die Agentur für Arbeit kann zur Vermeidung von unbilligen Härten auf Antrag des Arbeitgebers einen Abschlag auf die voraussichtlichen Leistungserstattungen zahlen, wenn der Anspruch auf Kurzarbeiter- beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld dem Grund sowie der Höhe nach feststeht.

Keht der Betrieb zur Vollarbeit zurück, prüft die Agentur für Arbeit (nochmals) die Abrechnungen. Im Rahmen einer Abschlussprüfung werden gegebenenfalls die Auszahlungen des Kurzarbeitergelds korrigiert.

### 6.4. Statistik

Der Anzeige und dem Leistungsantrag entnimmt die BA die notwendigen Daten für die Arbeitsmarktstatistik, sodass vonseiten des Arbeitgebers keine gesonderten statistischen Meldungen zu erstatten sind.

#### Zusammenfassung

- › Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld kostenlos zu berechnen und auszuzahlen.
- › Eine Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Leistungen erfolgt nur auf schriftlichen Antrag.
- › Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.



## 7. Sozialversicherung

### 7.1. Versicherungsverhältnis

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers fort. Also auch in Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetters nicht arbeitet, ist er weiterhin sozialversichert.

Andererseits werden Arbeitnehmer, die vor Beginn des Arbeitsausfalls unter anderem krankenversicherungsfrei waren (zum Beispiel als höherverdienende Arbeitnehmer), durch den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht krankenversicherungspflichtig.<sup>60</sup>

---

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort.

---



### 7.2. Beitragspflichtige Einnahmen

#### 7.2.1. Bemessungsgrundlage

Bezieht ein Arbeitnehmer in einem Entgeltabrechnungszeitraum auch Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld, werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zunächst von seinem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt, dem Ist-Entgelt (»4.2.), berechnet. (Beispiel 7 »)

<b>Beispiel 7</b>				
Monat	September 2020			
tarifliche Arbeitszeit	168 Stunden			
tatsächliche Arbeitszeit	120 Stunden			
Kurzarbeit	48 Stunden			
Arbeitsentgelt je Stunde	18 €			
Kurzarbeitergeld je Ausfallstunde	8 €			
<b>Ermittlung Ist-Entgelt</b>				
	120 Stunden x 18 €			2.160 €
Beiträge	Kranken-/Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung	
aus Ist-Entgelt	2.160 €	2.160 €	2.160 €	

Aber auch für Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld erhält, sind Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu zahlen. Da dies Geldleistungen der Agentur für Arbeit sind, entfällt aber hier die Berechnung eines Beitrags zur Arbeitslosenversicherung. Das Ist-Entgelt bleibt somit die einzige Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und auch für gegebenenfalls zu zahlende Umlagen zur Finanzierung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2) sowie für die Insolvenzgeldumlage. Es ist im Übrigen auch die einzige Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Darüber hinaus sind die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusätzlich aus einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu berechnen: Neben dem Ist-Entgelt sind 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt als Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen.<sup>61</sup>

Ausgangsbasis für die Ermittlung dieser fiktiven Bemessungsgrundlage ist das durch die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung gedeckelte Soll-Entgelt (»4.1.), also das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den

Arbeitsausfall im Monat erzielt hätte. Hiervon wird das Ist-Entgelt (»4.2.), also das im Monat tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt, in Abzug gebracht. Die sich ergebende Differenz (Unterschiedsbetrag) wird schließlich auf 80 Prozent reduziert und ergibt das Fiktiventgelt, das zur Berechnung der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge herangezogen wird. (Beispiel 8 »)

Die Bemessungsgrundlage der zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld umfasst sowohl das Ist-Entgelt als auch - mit Ausnahme von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung - das Fiktiventgelt. Das tatsächlich gezahlte Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld ist für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unerheblich.

### 7.2.2. Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung beziehungsweise in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten auch für die Berechnung der Beiträge bei Bezug von Kurzarbeitergeld oder 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 Beitragsbemes-

<b>Beispiel 8</b>				
Monat	September 2020			
tarifliche Arbeitszeit	168 Stunden			
tatsächliche Arbeitszeit	120 Stunden			
Kurzarbeit	48 Stunden			
Arbeitsentgelt je Stunde	18 €			
Kurzarbeitergeld je Ausfallstunde	8 €			
<b>Ermittlung Ist-Entgelt</b>				
	120 Stunden x 18 €	2.160 €		
<b>Ermittlung Fiktiventgelt</b>				
Soll-Entgelt	168 Stunden x 18 €	3.024 €		
Ist-Entgelt	120 Stunden x 18 €	2.160 €		
Unterschiedsbetrag				864 €
Fiktiventgelt	80 % von 864 €	691,20 €		
<b>Beiträge</b>	<b>Kranken-/Pfle- versicherung</b>	<b>Renten- versicherung</b>	<b>Arbeitslosen- versicherung</b>	
aus Ist-Entgelt	2.160 €	2.160 €	2.160 €	
aus Fiktiventgelt	691,20 €	691,20 €	-	
Beitragsbemessungsgrundlage gesamt	2.851,20 €	2.851,20 €	2.160 €	

sungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung eine etwaige Begrenzung bereits durch die Deckelung des Soll-Entgelts stattfindet (» 4.1.).<sup>62</sup>

Übersteigen die Beträge, die im Entgeltabrechnungszeitraum insgesamt für die Bemessung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zugrunde zu legen sind, die Beitragsbemessungsgrenze, sind die Beiträge zunächst vom Ist-Entgelt zu berechnen. Das Fiktiventgelt wird nur insoweit für die Beitragsberechnung herangezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht durch das Ist-Entgelt ausgeschöpft ist. (Beispiel 9 »)

### 7.2.3. Beitragssätze

Für die Berechnung der Beiträge (sowohl vom Ist-Entgelt als auch vom Fiktiventgelt) sind die im Abrechnungszeitraum geltenden Beitragssätze maß-

gebend. Für die Krankenversicherungsbeiträge ist in aller Regel der allgemeine Beitragssatz von 14,6 Prozent anzuwenden.<sup>63</sup> Hinzu kommt der von der jeweiligen Krankenkasse festgesetzte kassenindividuelle Zusatzbeitrag.<sup>64</sup>

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt 3,05 Prozent, für kinderlose Mitglieder ab Beginn des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollenden, 3,3 Prozent.

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent und der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung 2,4 Prozent.<sup>65</sup>



Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie auf [aok.de/arbeitgeber](http://aok.de/arbeitgeber) unter **Webcode br70915**.



<b>Beispiel 9</b>			
Monat	September 2020		
Monatliches Arbeitsentgelt ohne Arbeitsausfall (Soll-Entgelt)	7.200 €		
Arbeitsentgelt im September 2020 wegen Kurzarbeit (Ist-Entgelt)	3.600 €		
Begrenzung Soll-Entgelt auf monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung 2020 (West)	6.900 €		
<b>Ist-Entgelt</b>	3.600 €		
<b>Fiktiventgelt</b>			
Soll-Entgelt (begrenzt)	6.900 €		
Ist-Entgelt	3.600 €		
Unterschiedsbetrag	3.300 €		
Fiktiventgelt	80 % von 3.300 €		2.640 €
<b>Beiträge</b>	<b>Kranken-/Pflegeversicherung</b>	<b>Rentenversicherung</b>	<b>Arbeitslosenversicherung</b>
aus Ist-Entgelt	3.600 €*	3.600 €	3.600 €
aus Fiktiventgelt	1.087,50 €*	2.640 €	-
Beitragsbemessungsgrundlage gesamt	4.687,50 €	6.240 €	3.600 €
* Begrenzung auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung 2020			

#### 7.2.4. Beitragszeit/Beitragspflicht

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

Beitragspflicht besteht auch für die Zeit, in denen dem Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit neben der Entgeltfortzahlung auch Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Dagegen sind volle Tage des Bezugs von Krankengeld beitragsfrei, selbst dann, wenn dieses in Höhe des Kurzarbeitergelds oder Saison-Kurzarbeitergelds gezahlt wird (»5.2. und 5.3.).<sup>66</sup> (Beispiel 10 »)

#### 7.2.5. Einmalzahlungen

Einmalzahlungen sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.<sup>67</sup> Dies sind zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Jubiläumszuwendungen und Gewinnbeteiligungen (Tantiemen).

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist insoweit beitragspflichtig, als das bisher beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beziehungsweise in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht erreicht (sogenannte Sozialversicherungs-Luft).

<b>Beispiel 10</b>	
Monat	September 2020
Tarifliche monatliche Arbeitszeit (5-Tage-Woche, je Arbeitstag 8 Stunden)	168 Stunden
Kurzarbeitergeldgewährungszeitraum (montags, dienstags und mittwochs fällt für den Arbeitnehmer die Arbeit vollständig aus)	1.9. bis 30.11.2020
Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	26.8. bis 4.9.2020
Erneute Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	21.9. bis 23.9.2020
Arbeitsentgelt je Stunde	12 €
Kurzarbeitergeld je Stunde	6,28 €
<b>Tage</b>	<b>1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.</b>
	<b>Di. Mi. Do. Fr. Sa. So. Mo. Di. Mi. Do. Fr. Sa. So. Mo. Di.</b>
AU	x x x x
<b>Tage</b>	<b>16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30.</b>
	<b>Mi. Do. Fr. Sa. So. Mo. Di. Mi. Do. Fr. Sa. So. Mo. Di. Mi.</b>
AU	x x x
<b>Geldleistungen</b>	
1.9. bis 2.9.2020	16 Stunden Krankengeld in Höhe Kurzarbeitergeld diese Zeit ist beitragsfrei (keine Sozialversicherungstage) 100,48 €
3.9. bis 4.9.2020	16 Stunden Entgeltfortzahlung 192 €
7.9. bis 9.9.2020	24 Stunden Kurzarbeitergeld 150,72 €
10.9. bis 11.9.2020	16 Stunden Arbeitsentgelt 192 €
14.9. bis 16.9.2020	24 Stunden Kurzarbeitergeld 150,72 €
17.9. bis 18.9.2020	16 Stunden Arbeitsentgelt 192 €
21.9. bei 23.9.2020	16 Stunden Kurzarbeitergeld-Weiterzahlung durch BA 100,48 €
24.9. bis 25.9.2020	16 Stunden Arbeitsentgelt 192 €
28.9. bis 30.9.2020	24 Stunden Kurzarbeitergeld 150,72 €
Arbeitsentgelt und Entgeltfortzahlung	64 Stunden
Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds	16 Stunden
Kurzarbeitergeld-Weiterzahlung durch BA	16 Stunden
Kurzarbeitergeld	72 Stunden
<b>Ist-Entgelt</b>	<b>Tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt und Entgeltfortzahlung (64 Stunden x 12 €) 768 €</b>
<b>Soll-Entgelt</b>	<b>Tarifliche Arbeitszeit abzüglich der Stunden mit Bezug von Krankengeld in Höhe Kurzarbeitergeld (21 x 8 Stunden = 168 Stunden ./ 16 = 152 Stunden x 12 €) 1.824 €</b>

Bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze wird für Zeiten, in denen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt neben dem Ist-Entgelt auch das Fiktiventgelt berücksichtigt. Dies gilt nicht nur für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, sondern auch für die Arbeitslosenversicherung,<sup>68</sup> obwohl in diesem Zweig vom Fiktiventgelt gar keine Beiträge berechnet werden. (Beispiel 11)

## 7.2.6. Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Arbeitgeber zahlen manchmal auf freiwilliger oder tarif- beziehungsweise einzelvertraglicher Basis einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld. Dieser ist, soweit er zusammen mit dem jeweiligen Kurzarbeitergeld das Fiktiventgelt nicht übersteigt, beitragsfrei.<sup>69</sup>

### Beispiel 11

Kurzarbeit im Januar 2020 (West)		
Soll-Entgelt		4.000 €
Ist-Entgelt		2.000 €
Unterschiedsbetrag		2.000 €
Fiktiventgelt	80 % von 2.000 €	1.600 €
laufendes Arbeitsentgelt Februar bis September 2020 jeweils		4.000 €
Einmalzahlung September 2020		7.000 €
<b>Bemessungsgrundlage für die Einmalzahlung</b>	<b>Kranken-/ Pflege- versicherung</b>	<b>Renten-/ Arbeitslosen- versicherung</b>
<b>Anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze 1.1. bis 30.9.2020</b>		
<b>9 x 4.687,50 €</b>	<b>42.187,50 €</b>	
<b>9 x 6.900 € (West)</b>		<b>62.100 €</b>
<b>Anzurechnendes Arbeitsentgelt 1.1. bis 30.9.2020</b>		
<b>1.1. bis 31.1.2020 (Ist-Entgelt + Fiktiventgelt)</b>	<b>3.600 €</b>	<b>3.600 €</b>
<b>1.2. bis 30.9.2020 (8 x 4.000 €)</b>	<b>32.000 €</b>	<b>32.000 €</b>
	<b>35.600 €</b>	<b>35.600 €</b>
<b>SV-Luft für Einmalzahlung (Differenz)</b>	<b>6.587,50 €</b>	<b>26.500 €</b>
<b>Einmalzahlung</b>	<b>7.000 €</b>	<b>7.000 €</b>
<b>Beitragspflicht der Einmalzahlung in Höhe von</b>	<b>6.587,50 €</b>	<b>7.000 €</b>

Diese Regelung dient der vereinfachten Beitragsberechnung. Übersteigt der Zuschuss aber unter Hinzurechnung des konjunkturellen beziehungsweise saisonalen Kurzarbeitergelds das Fiktiventgelt, sind vom übersteigenden Teil Beiträge zur Sozialversicherung zu berechnen. (Beispiel 12)

Ein beitragsfreier Zuschuss bleibt allerdings auch bei der Leistungsgewährung in der Sozialversicherung (zum Beispiel bei der Berechnung von Krankengeld) außer Betracht.

### 7.3. Verteilung der Beitragslast

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. Dies gilt auch für den zu zahlenden Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.<sup>70</sup>

In der Pflegeversicherung gibt es allerdings eine Abweichung vom Grundsatz der hälftigen Beitragstragung: Kinderlose Mitglieder müssen nach voll-

endetem 23. Lebensjahr einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent allein tragen.<sup>71</sup> Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung (= 3,05 Prozent - jeweils 1,525 Prozent Arbeitgeber und Arbeitnehmer) erhöht sich in diesen Fällen damit auf 3,3 Prozent, wobei der Beitragsanteil des Arbeitnehmers 1,775 Prozent (= 1,525 Prozent + 0,25 Prozent) und der des Arbeitgebers 1,525 Prozent beträgt. Eine Besonderheit gilt für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort in Sachsen liegt. Hier wurde seinerzeit kein Feiertag zur Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung gestrichen. Aus diesem Grund tragen Arbeitgeber in Sachsen lediglich 1,025 Prozent, kinderlose Arbeitnehmer hingegen 2,275 Prozent beziehungsweise Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 2,025 Prozent des Arbeitsentgelts als Beitrag zur Pflegeversicherung.

Für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, die auf das Fiktiventgelt entfallen, vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.<sup>72</sup>

#### Beispiel 12

Monatliches Arbeitsentgelt	1.550 €
Kurzarbeit im Monat März 2020	
Ist-Entgelt	1.050 €
Fiktives Arbeitsentgelt (80 % von 500 €)	400 €
Kurzarbeitergeld	250 €
Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld	150 €

**Da das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss in Höhe von insgesamt 400 € den Betrag des Fiktiventgelts in Höhe von (ebenfalls) 400 € nicht überschreiten, ist der Zuschuss in Höhe von 150 € nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung hinzuzurechnen.**

**Würde der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 200 € zahlen, würden das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss insgesamt 450 € betragen und damit den Betrag des Fiktiventgelts (400 €) überschreiten. In diesem Fall wäre der Zuschuss in Höhe von (450 € ./ 400 € =) 50 € beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.**

Der möglicherweise aus dem Fiktiventgelt zu zahlende Beitragszuschlag für einen kinderlosen Arbeitnehmer in der sozialen Pflegeversicherung wird in pauschaler Höhe von der BA an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung überwiesen und ist daher nicht vom Arbeitgeber zu entrichten.<sup>73</sup> (Beispiel 13)



Die Beiträge werden dem Arbeitgeber für die Zeit der Krise wegen des Coronavirus erstattet.

## 7.4. Arbeitsentgelt im Übergangsbereich

Das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers liegt im Übergangsbereich, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig in der Entgeltspanne von monatlich 450,01 bis 1.300 Euro liegt. Bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.<sup>74</sup>

### Beispiel 13

30-jähriger kinderloser Arbeitnehmer (Wohnort Köln)

Abrechnungsmonat	Januar 2020	
allgemeiner Beitragssatz Krankenversicherung 2020	14,6 %	
kassenindividueller Zusatzbeitragssatz Krankenversicherung (angenommener Wert)	1,0 %	
Soll-Entgelt	3.000 €	
Ist-Entgelt	2.000 €	
Unterschiedsbetrag	1.000 €	
Fiktiventgelt	80 % von 1.000 €	800 €

Beiträge zur Krankenversicherung		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Allgemeiner Beitragssatz aus dem Ist-Entgelt	$2.000 \text{ €} \times 7,3 \% \times 2$	146 €	146 €
Zusatzbeitrag aus dem Ist-Entgelt	$2.000 \text{ €} \times 0,5 \% \times 2$	10 €	10 €
Allgemeiner Beitragssatz aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 14,6 \%$	116,80 €	
Zusatzbeitrag aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 1,0 \%$	8 €	
Beitragslast		280,80 €	156 €
Beiträge zur Pflegeversicherung		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
aus dem Ist-Entgelt	$2.000, \text{€} \times 1,525 \%$	30,50 €	
	$2.000 \text{ €} \times 1,775 \%$		35,50 €
aus dem Fiktiventgelt	$800 \text{ €} \times 3,05 \%$	24,40 €	
Beitragslast		54,90 €	35,50 €

**Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung aus dem Ist-Entgelt (2.000 €) werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht (= Rentenversicherung je 186 € und Arbeitslosenversicherung je 24 €).**

**Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt (800 €) werden ausschließlich vom Arbeitgeber (148,80 €) aufgebracht. Zur Arbeitslosenversicherung sind aus dem Fiktiventgelt keine Beiträge zu zahlen.**

Die Regelungen zum Übergangsbereich gelten grundsätzlich nicht für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 1.300 Euro beträgt und deren Ist-Entgelt wegen Kurzarbeit/ oder Schlechtwetters so weit gemindert ist, dass es die Entgeltgrenze von 1.300 Euro nicht überschreitet. (Beispiel 14)



Eine Minderung des Ist-Entgelts während Kurzarbeit oder Schlechtwetters auf weniger als 1.300,01 Euro führt nicht zur Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich.

Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn für die Beschäftigung die Regelungen zum Übergangsbereich bereits gelten, weil das monatliche Arbeitsentgelt zum Beispiel durch Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder infolge schlechten Wetters innerhalb des Übergangsbereichs liegt. Dann sind bei den genannten Arbeitsausfällen und hierdurch bedingter Minderung des Arbeitsentgelts bei der Beitragsberechnung aus dem Ist-Entgelt weiterhin die Regelungen zum Übergangsbereich anzuwenden.<sup>75</sup>

Sind die Regelungen zum Übergangsbereich beim Arbeitnehmer anzuwenden, ist dies programmseitig entsprechend zu kennzeichnen. In diesen Fällen reduziert dann das jeweilige Abrechnungsprogramm das monatliche Ist-Entgelt mithilfe einer hinterlegten Formel. Der reduzierte Wert ist dann Basis für die Berechnung der Beiträge aus dem Ist-Entgelt.

Für das Kalenderjahr 2020 lautet die Formel:

$$1,12986470588235 \times \text{Ist-Entgelt} - 168,824117647059$$

Einen Minijob und Übergangsbereichsrechner finden Sie auf [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) unter **Webcode br7094**.



Bei der Tragung der Beiträge aus der durch die Formel reduzierten Bemessungsgrundlage wird für den Arbeitgeberanteil allerdings das Ist-Entgelt zugrunde gelegt. Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich durch Abzug des Arbeitgeberanteils von dem jeweiligen Gesamtbeitrag.

Die vom Arbeitgeber bei Bezug von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt werden von den Regelungen zum Übergangsbereich nicht erfasst. (Beispiel 15 »)

#### Beispiel 14

Ein Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bei voller Arbeitszeit (40 Stunden wöchentlich) von

2.000 €

Wegen Kurzarbeit vom 1.2. bis 29.2.2020 fallen wöchentlich 20 Stunden aus.

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit beträgt 20 Stunden wöchentlich.

Das daraus erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt beträgt für Februar 2020

1.000 €

**Obwohl im Februar 2020 das Arbeitsentgelt 1.000 € beträgt und damit innerhalb des Übergangsbereichs liegt, finden die Regelungen zum Übergangsbereich keine Anwendung. Die Entgeltgrenze von 1.300 € wird regelmäßig überschritten (2.000 €). Das Arbeitsentgelt ist bedingt durch Kurzarbeit nur vorübergehend reduziert.**

### Beispiel 15

Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bei voller Arbeitszeit (= 15 Stunden wöchentlich) in Höhe von 900 €

Wegen Kurzarbeit fallen ab 1.2.2020 wöchentlich 5 Stunden aus

Das nunmehr erzielte tatsächliche Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) beträgt monatlich 600 €

Für die Beschäftigung sind auch ab 1.2.2020 weiterhin die Regelungen zum Übergangsbereich anzuwenden, da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers bei voller Arbeitszeit (15 Stunden) innerhalb des Übergangsbereichs liegt.

Reduzierte beitragspflichtige Einnahme aus dem Ist-Entgelt (600 €) 509,09 €

Beitragspflichtige Einnahme aus dem Fiktiventgelt (900 € ./ 600 €) x 80 % 240 €

**Die Tragung der Beiträge aus dem aufgrund der Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich reduzierten Ist-Entgelt und aus dem Fiktiventgelt erfolgt wie oben beschrieben.**



Details zu Meldungen für Minijobber und für Arbeitnehmer im Übergangsbereich finden Sie auf [aok.de/arbeitgeber](http://aok.de/arbeitgeber) unter **Webcode br70932**.

## 7.5. Beitragszuschuss

### 7.5.1. Freiwillig krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Ist der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert, erhält er von seinem Arbeitgeber einen monatlichen Beitragszuschuss 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 Beitragsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung vom Arbeitgeber für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld daher ein Beitragszuschuss in Höhe von (14,6 Prozent : 2) 7,3 Prozent zuzüglich des halben kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes zu zahlen.

Da der Arbeitgeber bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers Beiträge aus dem Fiktiventgelt in voller Höhe zu übernehmen hat, hat er aus diesem Entgelt einen Beitragszuschuss in Höhe von 14,6 Prozent zu zahlen. Hinzu kommt der auf das Fiktiventgelt entfallende gesamte kassenindividuelle Zusatzbeitrag.<sup>76</sup> (Beispiel 16 »)



In Bezug auf das Fiktiventgelt beträgt der Beitragszuschuss des Arbeitgebers 100 Prozent (einschließlich des gegebenenfalls zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrags).

### 7.5.2. Privat krankenversicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten bei Kurzarbeit oder Schlechtwetter von ihrem Arbeitgeber ebenfalls einen Beitragszuschuss.

### Beispiel 16

Arbeitnehmer im Januar 2020 in Kurzarbeit, freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung, die Krankenkasse erhebt einen Zusatzbeitragssatz in Höhe von 1,2 % (angenommener Wert)

Soll-Entgelt	5.400 €
Ist-Entgelt	2.700 €
Fiktiventgelt (2.700 € x 80 % gekürzt auf Beitragsbemessungsgrenze KV)	1.987,50 €
Beitragszuschuss Ist-Entgelt (2.700 € x 7,3 %)	197,10 €
Zusatzbeitrag (2.700 € x 0,6 %)	16,20 €
Beitragszuschuss Fiktiventgelt (1.987,50 € x 14,6 %)	290,18 €
Zusatzbeitrag (1.987,50 € x 1,2 %)	23,85 €
<b>Beitragszuschuss des Arbeitgebers insgesamt</b>	<b>527,33 €</b>

Der Beitragszuschuss ist in diesen Fällen vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Beitrags zu zahlen, der bei Anwendung des allgemeinen Beitragsatzes 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.

Aus dem Fiktiventgelt 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. Im Kalenderjahr 2020 beträgt dieser 1,1 Prozent.

Allerdings erhält der privat krankenversicherte Arbeitnehmer als Beitragszuschuss höchstens den Betrag, der an das private Krankenversicherungsunternehmen insgesamt zu zahlen ist.<sup>77</sup> (Beispiel 17 »)



Der Zuschuss für privat Krankenversicherte darf nicht höher sein als die gesamte tatsächlich zu zahlende monatliche Prämie.

### 7.5.3. Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung

Die Ausführungen zur Berechnung des Beitragszuschusses für freiwillig und privat krankenversicherte Arbeitnehmer gelten für den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung entsprechend. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es in der Pflegeversicherung keinen kassenindividuellen beziehungsweise durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz gibt und der Beitragszuschlag bei Kinderlosigkeit generell nicht zuschussfähig ist.<sup>78</sup>

### 7.6. Fälligkeit der Gesamtsozialversicherungsbeiträge

Der vom Arbeitgeber an die jeweilige Krankenkasse (Einzugsstelle) zu zahlende Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist am drittletzten Bankarbeitstag des Abrechnungsmonats in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld fällig. Eine gegebenenfalls entstandene Differenz aus der konkreten Entgeltabrechnung des Abrechnungsmonats wird regelmäßig am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausgeglichen. Diese Fälligkeitsregelung gilt auch für Beiträge, die im Rahmen von Kurzarbeit oder Schlechtwetter zu zahlen sind.<sup>79</sup>



### Beispiel 17

Arbeitnehmer im Januar 2020 in Kurzarbeit, privat krankenversichert.

Soll-Entgelt	5.400 €
Ist-Entgelt	2.700 €
Monatliche Prämie zur privaten Krankenversicherung	500 €
Fiktiventgelt (2.700 € x 80 % - gekürzt auf Beitragsbemessungsgrenze KV)	1.987,50 €

#### Zuschussberechnung

Beitragszuschuss Ist-Entgelt (2.700 € x 7,3 %)	197,10 €
Zusatzbeitrag (2.700 € x 0,55 %)	14,85 €
Beitragszuschuss Fiktiventgelt (1.987,50 € x 14,6 %)	290,18 €
Zusatzbeitrag (1.987,50 € x 1,1 %)	21,86 €
Summe	523,99 €

**Der ermittelte Beitragszuschuss für Januar 2020 in Höhe von 523,99 € wird auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer für seine private Krankenversicherung insgesamt aufwendet. Der Beitragszuschuss beträgt mithin 500 €.**

Die Fälligkeitsregelung stellt auf den drittletzten Bankarbeitstag eines Monats ab. Für die Bestimmung des drittletzten Bankarbeitstags gelten die Verhältnisse am Sitz der jeweiligen Einzugsstelle (Hauptverwaltung). Dies gilt auch, wenn der drittletzte Bankarbeitstag auf einen nicht bundeseinheitlichen Feiertag fällt. Sowohl der 24. Dezember als auch der 31. Dezember eines Jahres gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.



Aktuelle Fälligkeitstage und weitere Details dazu finden Sie auf [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber) unter **Webcode br70916**.

## 7.7. Beitragsabrechnung, Meldungen, elektronische Lohnsteuerbescheinigung

### 7.7.1. Entgeltunterlagen und Beitragsabrechnung

Arbeitgeber haben für jeden Beschäftigten nach Kalenderjahren getrennte Entgeltunterlagen zu führen. Diese haben unter anderem den Zweck, die Richtigkeit der Beitragsberechnung und der Meldungen nachvollziehbar zu machen.<sup>80</sup> Sie können auch in elektronischer Form (auf maschinell verwertbaren Datenträgern) geführt werden.

Bei Arbeitsausfällen durch konjunkturelle oder saisonale Kurzarbeit müssen die Entgeltunterlagen wegen der Besonderheit bei der Beitragsberechnung neben dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Ist-Entgelt) auch das Kurzarbeitergeld und das maßgebende Fiktiventgelt ausweisen. Ebenso sind die Daten, die im Rahmen des Meldeverfahrens zu übermitteln sind, zu erfassen.<sup>81</sup>

Sollten im Ausnahmefall auf einem maschinell geführten Lohnkonto des Beschäftigten solche zusätzlichen Angaben nicht erfasst werden können, sind sie vom Arbeitgeber manuell aufzuzeichnen.

In der Beitragsabrechnung, der sogenannten Krankenkassenliste, führen Arbeitgeber ihre Beschäftigten getrennt nach der gesetzlichen Krankenkasse auf, bei der sie krankenversichert sind. Die Aufstellung erfolgt für jeden Entgeltabrechnungszeitraum - also in aller Regel monatlich. Die Beiträge aller bei einer Krankenkasse versicherten Beschäftigten werden getrennt nach Beitragsgruppen ausgewiesen und summiert.

In der Krankenkassenliste müssen bei einem Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder Schlechtwetter neben dem Ist-Entgelt auch das Kurzarbeitergeld und die hierauf in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung maßgebenden Beitragsbemessungsgrundlage (Fiktiventgelt) ausgewiesen und addiert werden. Die hierauf entfallenden Beiträge sind ebenfalls anzugeben.<sup>82</sup>

## 7.7.2. Meldungen

Mit Unterbrechungs-, Veränderungs-, Jahresbeziehungswise Abmeldungen übermittelt der Arbeitgeber stets das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden.<sup>83</sup>

Dieser Grundsatz gilt uneingeschränkt auch für Zeiten des Bezugs von konjunkturellem und saisonalem Kurzarbeitergeld. In diesen Fällen ist daher neben dem Ist-Entgelt auch das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende Fiktiventgelt des Arbeitnehmers zu übermitteln. Dies gilt unabhängig davon, dass der Arbeitgeber die Beiträge aus dem Fiktiventgelt allein aufbringt. (Beispiele 18 und 19)

Erzielen Arbeitnehmer Arbeitsentgelt im Übergangsbereich, so ist bei konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit zusätzlich zur Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme aus dem Ist-Entgelt auch das tatsächliche Ist-Entgelt zu erfassen. Zu übermitteln ist dieses im Feld „Entgelt Rentenberechnung“ im Datenbaustein „Meldesachverhalt“. In diesen Fällen ist zusätzlich das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende Fiktiventgelt zu übermitteln.

### Beispiel 18

(» Werte vgl. Beispiel 8)

Ist-Entgelt	2.160 €
Fiktiventgelt	691,20 €
<b>meldepflichtiges Arbeitsentgelt für September 2020</b>	<b>2.851,20 €</b>

### Beispiel 19

(» Werte vgl. Beispiel 9)

Ist-Entgelt	3.600 €
Fiktiventgelt	2.640 €
<b>meldepflichtiges Arbeitsentgelt für September 2020</b>	<b>6.240 €</b>



Alle Fakten rund um das Thema Meldungen finden Sie in der Broschüre „Meldungen“ der Reihe **gesund** **unternehmen**.

### 7.7.3. Elektronische Lohnsteuerbescheinigung

Sowohl das Kurzarbeitergeld als auch das Saison-Kurzarbeitergeld sind steuerfrei.<sup>84</sup>

Mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung wird dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers aber außer dem versteuerten tatsächlichen Verdienst zusätzlich auch die Höhe des ausgezahlten Kurzarbeitergelds oder Saison-Kurzarbeitergelds übermittelt (Zeile 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung).<sup>85</sup>

Hierdurch wird nicht etwa das jeweilige Kurzarbeitergeld nachträglich der Steuerpflicht unterworfen. Es erhöht aber regelmäßig den Steuersatz (= Progressionsvorbehalt).<sup>86</sup>

Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass das ausgezahlte Kurzarbeitergeld zwar steuerfrei bleibt, aber das übrige steuerpflichtige Einkommen mit dem Steuersatz besteuert wird, der sich ergäbe, wenn das Kurzarbeitergeld der Steuerpflicht unterliegen würde. Aufgrund des Progressionsvorbehalts können sich daher gegebenenfalls Steuernachzahlungen für den Arbeitnehmer ergeben. Nähere Auskünfte hierzu erteilen die Finanzämter oder Steuerberater. Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds, ist dieser Betrag vom Arbeitgeber nicht elektronisch zu übermitteln. Diese Daten, die aber auch dem Progressionsvorbehalt unterliegen, werden dem zuständigen Finanzamt durch die jeweilige gesetzliche Krankenkasse übermittelt.



Mittels der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ist auch das ausgezahlte Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers zu übermitteln (= Zeile 15).

#### Zusammenfassung

- › Der Bezug von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld beeinflusst nicht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis.
- › Zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind auch Beiträge aus einem Fiktiventgelt zu zahlen. Diese Beiträge muss der Arbeitgeber allein aufbringen.



# Kennen Sie schon die anderen **Fachbroschüren?**

---

Von „Arbeitsentgelt“ über „Beiträge“ bis „Studenten und Praktikanten“ –  
die **AOK-Fachbroschüren** gesundes **unternehmen** informieren  
Sie kostenfrei zu allen Themen der Sozialversicherung. Einfach bestellen  
oder downloaden unter:



[aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)



## 8. Umlagefinanzierte ergänzende Leistungen

Neben dem Saison-Kurzarbeitergeld dienen ergänzende Leistungen in bestimmten Wirtschaftszweigen als zusätzliche Anreize, saisonbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden:

- › Zuschuss-Wintergeld
- › Mehraufwands-Wintergeld
- › Die Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung<sup>87</sup>

Arbeitgebern der betreffenden Wirtschaftszweige und gegebenenfalls auch von ihren Arbeitnehmern aufgebracht wird (= Winterbeschäftigungs-Umlage).<sup>88</sup> Die Umlage wird an die für den Betrieb zuständige gemeinsame Einrichtung beziehungsweise an die Lohnausgleichskasse (zum Beispiel SOKA Bau) gezahlt, die sie an die BA weiterleitet.



---

Ergänzende Leistungen sollen helfen, saisonbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

---

Die ergänzenden Leistungen werden nicht durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert, sondern durch eine Umlage, die von den

### 8.1. Voraussetzungen

Ergänzende Leistungen kommen nur für gewerbliche Arbeitnehmer im Baugewerbe in Betracht, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.<sup>89</sup> Für Angestellte, Poliere und Auszubildende im Baugewerbe besteht kein Anspruch auf ergänzende Leistungen.

## 8.2. Zuschuss-Wintergeld

Zuschuss-Wintergeld wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird.<sup>90</sup> Teilstunden werden hierbei erst dann berücksichtigt, wenn am Arbeitstag insgesamt mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt.

Die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld kommt somit nicht für die Arbeitnehmer in Betracht, die eine versicherungsfreie Beschäftigung ausüben. Sie haben keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld und können daher auch nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld vermeiden. Auch gekündigte Arbeitnehmer haben wegen des fehlenden Anspruchs auf Saison-Kurzarbeitergeld keinen Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld.

Das Zuschuss-Wintergeld ist nicht Teil des Arbeitsentgelts. Es ist steuerfrei und daher auch beitragsfreies Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Es ist nicht dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers per elektronischer Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln und wird somit auch nicht in den Progressionsvorbehalt einbezogen (»7.7.3.).

Das Zuschuss-Wintergeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und auszuführen. Es wird ihm auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.<sup>91</sup>

Die Höhe des Zuschuss-Wintergelds kann bis zu 2,50 Euro für die Ausfallstunde betragen. Die konkrete Höhe ist für die einzelnen Wirtschaftszweige des Baugewerbes in der WinterbeschV festgelegt.

Das Zuschuss-Wintergeld ist steuerfrei und gehört nicht zum Arbeitsentgelt.

### 8.2.1. Bauhauptgewerbe/ Dachdecker/Garten- und Landschaftsbau

Im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk sowie im Garten- und Landschaftsbau wird Zuschuss-Wintergeld für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde, für deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld aufgelöst werden, gewährt. Der Anspruch ist daher nicht auf witterungsbedingte Ausfallstunden begrenzt. Zuschuss-Wintergeld wird in diesen Wirtschaftszweigen in Höhe von 2,50 Euro je ausgefallene Arbeitszeitstunde gewährt.<sup>92</sup>

### 8.2.2. Gerüstbauhandwerk

Im Gerüstbauhandwerk ist der Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld bis 31. März 2021 ausschließlich auf die Stunden beschränkt, die aus witterungsbedingten Gründen in der Schlechtwetterzeit ausfallen. Zuschuss-Wintergeld kann für die nach den tariflichen Regelungen kalenderjährlich einzubringenden Vorausleistungen von bis zu 150 Stunden gewährt werden (»3.3.). Es wird im Gerüstbauhandwerk in Höhe von 1,03 Euro je ausgefallene Arbeitszeitstunde gewährt.<sup>93</sup>

### 8.3. Mehraufwands-Wintergeld

Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmer gewährt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Stunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Stunden. Die maximale Höchstförderung ist daher pro Saison auf 450 Stunden beschränkt.<sup>94</sup>

Mehraufwands-Wintergeld können in der Schlechtwetterzeit auch unkündbare gewerbliche Arbeitnehmer beziehen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Die Gewährung von ergänzenden Leistungen knüpft nicht unmittelbar an die Sozialversicherungspflicht an.

Wie das Zuschuss-Wintergeld ist auch das Mehraufwands-Wintergeld nicht Bestandteil des Arbeitsentgelts. Es ist ebenfalls steuerfrei und daher beitragsfreies Arbeitsentgelt. Es ist nicht dem zuständigen Finanzamt des Arbeitnehmers per elektronischer Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln und wird somit ebenfalls nicht in den Progressionsvorbehalt einbezogen (»7.7.3.).

Auch das Mehraufwands-Wintergeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu errechnen und ausuzahlen. Es wird ihm auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.



Vom Mehraufwands-Wintergeld und vom Zuschuss-Wintergeld werden keine Beiträge zur Sozialversicherung berechnet.

### 8.4. Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden den Arbeitgebern des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten- und Landschaftsbaus (nicht den Arbeitgebern des Gerüstbaugewerbes) auf Antrag die von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus dem Fiktiventgelt erstattet (»7.3.).<sup>95</sup> Dies gilt ebenso für den für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus dem Fiktiventgelt ebenfalls zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrag.

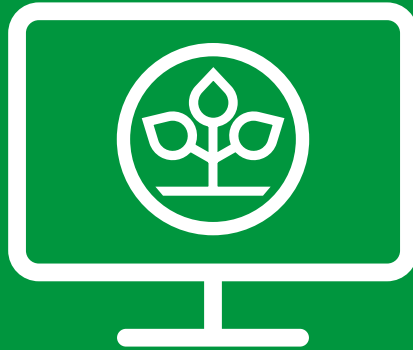
Beitragszuschläge für Kinderlose in der Pflegeversicherung werden vom Arbeitgeber aus dem Fiktiventgelt nicht gezahlt (»7.3.). Eine Erstattung erübrigt sich daher.



Saison-Kurzarbeit ist für umlagepflichtige Arbeitgeber nahezu kostenneutral.

#### Zusammenfassung

- › Die ergänzenden Leistungen dienen der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft. Die Finanzierung erfolgt über eine Umlage.
- › Zuschuss- und Mehraufwands-Wintergeld sind Anreize für Arbeitnehmer, die helfen sollen, die Auszahlung von Saison-Kurzarbeitergeld zu vermeiden.
- › Die Beitragserstattung soll bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall den Arbeitgebern die Sorge vor einer hohen Beitragsbelastung nehmen.



Wenn Sie es  
**ganz genau**  
wissen wollen ...

---

Informieren Sie sich jetzt auf unserer **Webseite** zu  
Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung -  
schnell, umfassend und kostenfrei.



**[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)**



# Abkürzungen

---

BA	Bundesagentur für Arbeit
BaubetrV	Baubetriebe-Verordnung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVV	Beitragsverfahrensverordnung
DEÜV	Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sechstes Buch Sozialgesetz- buch - Gesetzliche Renten- versicherung
SGB XI	Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung
SvEV	Sozialversicherungsentgelt- verordnung
WinterbeschV	Winterbeschäftigungs- Verordnung

# Rechtsquellen

---

50

- 1 § 95 Satz 1 SGB III  
2 § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG  
3 § 96 Abs. 1 SGB III  
4 § 96 Abs. 2 SGB III  
5 § 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III  
6 § 615 BGB  
7 § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III  
8 § 96 Abs. 4 Satz 1 und 2 Nr. 1 SGB III  
9 § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III  
10 § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB III  
11 § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III  
12 § 97 Satz 1 SGB III  
13 § 97 Satz 2 SGB III  
14 § 98 Abs. 1 SGB III  
15 § 98 Abs. 2 SGB III  
16 § 98 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 SGB III,  
§ 60 SGB I  
17 § 98 Abs. 4 Satz 3, § 159 SGB III  
18 § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III  
19 § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III  
20 § 104 Abs. 3 SGB III  
21 § 95 Satz 2 SGB III  
22 § 101 Abs. 1 SGB III  
23 § 101 Abs. 1 Satz 1,  
§ 133 Abs. 1 und 2 SGB III  
24 § 1 Abs. 2 bis 4 BaubetrV  
25 § 101 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 109 Abs. 2 SGB III  
26 § 101 Abs. 5 Satz 1 SGB III  
27 § 101 Abs. 6 SGB III  
28 § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III  
29 § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III  
30 § 104 Abs. 4 SGB III  
31 § 105 SGB III  
32 § 106 Abs. 1 Satz 1 SGB III  
33 § 105 i. V. m. § 149 SGB III  
34 § 106 Abs. 1 Satz 6,  
§ 153 Abs. 1 Satz 1 SGB III  
35 § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III;  
BVerfG vom 24.5.2000 - 1 BvL 1/98, 1 BvL 4/98  
und 1 BvL 15/99  
36 § 106 Abs. 1 Satz 5 SGB III  
37 § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III  
38 § 342 ff. SGB III  
39 § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III  
40 § 106 Abs. 2 Satz 3 SGB III  
41 § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III  
42 § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV  
43 § 106 Abs. 3 SGB III  
44 § 320 Abs. 1 Satz 2 SGB III  
45 § 4 Abs. 3 EFZG  
46 § 98 Abs. 2 SGB III  
47 § 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III  
48 § 47b Abs. 3 SGB V  
49 § 47b Abs. 4 Satz 1 SGB V  
50 § 47b Abs. 4 Satz 2 SGB V  
51 § 47 SGB V  
52 § 327 Abs. 3 Satz 1 SGB III  
53 § 99 Abs. 1 SGB III  
54 § 99 Abs. 3 SGB III  
55 § 99 Abs. 2 SGB III  
56 § 320 Abs. 1, Sätze 1 und 2 SGB III  
57 § 323 Abs. 2 SGB III  
58 § 325 Abs. 3 SGB III  
59 § 323 Abs. 2 Satz 4 SGB III

60 § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V,  
§ 49 Abs. 2 SGB XI,  
§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI,  
§ 24 Abs. 3 SGB III  
61 § 232a Abs. 2 SGB V,  
§ 57 Abs. 1 SGB XI,  
§ 163 Abs. 6 SGB VI  
62 Besprechungsergebnis der Spitzen-  
organisationen vom 13./14.10.2009  
63 § 241 SGB V  
64 § 242 SGB V, Satzung der gesetzlichen  
Krankenkasse  
65 § 55 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 SGB XI,  
§§ 158, 160 SGB VI i. V. m. Beitragssatz-  
verordnung 2020, § 341 Abs. 2 SGB III  
i. V. m. Beitragssatzverordnung 2019  
für die Kalenderjahre 2019 bis 2022  
66 § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V  
67 § 14, § 23a Abs. 1 SGB IV  
68 Gemeinsames Rundschreiben der Spitzen-  
organisationen vom 19.11.1997 B. IV. 4.4  
69 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 SvEV  
70 § 249 Abs. 1 SGB V,  
§ 58 Abs. 1 Satz 1 SGB XI,  
§ 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI,  
§ 346 Abs. 1 Satz 1 SGB III  
71 § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB XI  
72 § 249 Abs. 2 SGB V,  
§ 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI,  
§ 58 Abs. 1 Satz 2 SGB XI  
73 § 60 Abs. 7 SGB XI  
74 § 20 Abs. 2 SGB IV

75 Gemeinsames Rundschreiben der  
Spitzenorganisationen vom 21.3.2019  
76 § 257 Abs. 1, § 249 Abs. 2 SGB V  
77 § 257 Abs. 2 SGB V  
78 § 61 SGB XI  
79 § 23 Abs. 1 SGB IV  
80 § 28f Abs. 1 SGB IV  
81 § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 18 BVV  
82 § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und Satz 2 BVV  
83 § 28a SGB IV i. V. m. §§ 1 ff. DEÜV  
84 § 3 Nr. 2 EStG  
85 § 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 EStG  
86 § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 2 EStG  
87 § 102 Abs. 1 SGB III  
88 § 354 SGB III  
89 § 102 Abs. 5 SGB III  
90 § 102 Abs. 2 SGB III  
91 § 320 Abs. 1 Satz 2,  
§ 323 SGB III  
92 § 1 Abs. 2 WinterbeschV  
93 § 133 SGB III i. V. m. § 1 Abs. 3 WinterbeschV  
94 § 102 Abs. 3 SGB III  
95 § 102 Abs. 4 SGB III



# Kennen Sie die **Online-Seminare** der AOK?

## TERMINE 2020

### Februar

Fachkräfteeinwanderungs-  
gesetz

### März

Arbeitsentgelt  
im Beitrags-  
und Steuerrecht

### Mai

Berufliche Auszeiten

### Juni

Entgeltfortzahlung  
bei Krankheit  
und Mutterschutz

### September

Betriebliche Gesundheits-  
förderung (BGF) - Vorteile  
und Erfolgsfaktoren

### November

Trends & Tipps 2021



Jetzt informieren unter [aok.de/fk/online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



**Sie wollen regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?**

→ Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter [aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



**Sie haben ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen und suchen individuellen Rat?**

→ Dann fragen Sie unsere Experten auf [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



**Sie brauchen schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?**

→ Dann recherchieren Sie auf unserer Website [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)