

Kurzinfo

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt das Versicherungsverhältnis in der Sozialversicherung unberührt. In allen Versicherungszweigen werden die Beiträge zunächst vom tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet.

Für Arbeitsausfälle bis 31.03.2022 können dem Arbeitgeber die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge unter bestimmten Voraussetzungen in pauschalierter Form erstattet werden - für Zeiträume nach dem 31.12.2021 allerdings grundsätzlich lediglich zur Hälfte.

Information

Inhaltsübersicht

1. Fortbestand der Versicherungspflicht
2. Beitragstragung
 - 2.1 Beiträge zur Krankenversicherung/Pflegeversicherung
 - 2.2 Beiträge zur Rentenversicherung
 - 2.3 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung
3. Beitragszahlung
4. Bemessungsgrundlage für die Beiträge bei KUG
 - 4.1 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
 - 4.2 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung
 - 4.3 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung
5. Erstattung der vom Arbeitgeber getragenen Beiträge

1. Fortbestand der Versicherungspflicht

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt das Versicherungsverhältnis in der Sozialversicherung unberührt – die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird also fortgeführt. Dies gilt übrigens auch dann, wenn es sich um einen vollständigen Arbeitsausfall handelt und deshalb ausschließlich Kurzarbeitergeld bezogen wird.

Eine Besonderheit ist bei Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei aufgrund der Höhe ihres regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts sind, zu berücksichtigen. Grundsätzlich endet nämlich die Versicherungsfreiheit, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt. Eine Minderung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts führt also grundsätzlich zur Versicherungspflicht des Arbeitnehmers.

Allerdings: Ein allein wegen des Bezugs von Kurzarbeitergeld bedingtes vorübergehendes Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze bleibt ohne Auswirkungen auf den krankenversicherungsrechtlichen Status. Das heißt, dass die vor Bezug von Kurzarbeitergeld bestehende Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V fortbesteht. Dabei ist die Dauer des Arbeits- und Entgeltausfalls durch Kurzarbeit unerheblich. Selbst bei Ausschöpfen der Kurzarbeitergeld-Höchstanspruchsdauer ist die Entgeltminderung als vorübergehendes Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze anzusehen.

2. Beitragstragung

2.1 Beiträge zur Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt entfallen, sind vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen.

Den Teil des Beitrags zur Krankenversicherung, der für den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt zu zahlen ist, hat der Arbeitgeber in voller Höhe allein aufzubringen. Gleiches gilt für die Beiträge zur Pflegeversicherung. Die Pflegeversicherungsbeiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt entfallen, sind übrigens selbst dann vom Arbeitgeber in voller Höhe allein zu tragen, wenn der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers in Sachsen liegt.

Die Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung werden seit dem 01.01.2019 paritätisch, also je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, getragen. Entsprechende Regelungen wurden mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetzes (GKV-VEG) geschaffen. Soweit der Arbeitgeber im Fall des Bezugs von Kurzarbeitergeld die Beiträge für den Unterschiedsbetrag alleine zu tragen hat, gilt dies allerdings auch weiterhin für die Zusatzbeiträge; zu berücksichtigen ist dabei der kassenindividuelle Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse. Vom tatsächlichen Arbeitsentgelt hingegen tragen der Arbeitgeber und der Beschäftigte den Zusatzbeitrag gemeinsam.

2.2 Beiträge zur Rentenversicherung

Der Teil des Rentenversicherungsbeitrags, der auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt entfällt, ist vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufzubringen.

Den Teil des Beitrags zur Rentenversicherung, der für den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt zu zahlen ist, hat der Arbeitgeber in voller Höhe allein aufzubringen.

2.3 Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge aus dem Ist-Entgelt sind vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Eine Berechnung von Beiträgen aus fiktivem Arbeitsentgelt ist für den Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht vorgesehen.

3. Beitragszahlung

Für Bezieher von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmeranteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nur vom tatsächlich bezogenen Arbeitsentgelt einzubehalten. Die auf das gekürzte fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge muss der Arbeitgeber allein tragen.

Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nicht übersteigen.

80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt bilden das fiktive Arbeitsentgelt, aus dem bei Bezug von Kurzarbeitergeld die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu berechnen sind. Übersteigen die Zuschüsse dieses fiktive Arbeitsentgelt nicht, sind sie beitragsfrei.

Im Übrigen wurde mit dem Corona-Steuerhilfegesetz u.a. eine steuerliche Besserstellung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld vorgesehen. Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nunmehr auch steuerfrei gestellt (§ 3 Nummer 28a EStG). Die Regelung galt zunächst für Leistungen, die nach dem 29.02.2020 begonnen haben und vor dem 01.01.2021 enden. Angesichts der weiterhin anhaltenden Pandemie wurde diese Regelung mit dem Jahressteuergesetz 2020 bis zum 31.12.2021 verlängert. Eine erneute Verlängerung dieser Regelung bis zum 30.06.2022 wurde bereits mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz beschlossen.

4. Bemessungsgrundlage für die Beiträge bei KUG

Zur Bemessung der Beiträge zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung sind mit dem SGB III die Begriffe Sollentgelt und Ist-Entgelt eingeführt worden.

4.1 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung

Als beitragspflichtige Einnahmen (Bemessungsgrundlage) gelten 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt (§ 106 SGB III).

Für das infolge von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsentgelt ist ein fiktives Arbeitsentgelt anzusetzen. Ausgangswert ist der - auf 80 % verminderte - Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte (Sollentgelt), und dem Bruttoarbeitsentgelt, das er im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat (Istentgelt). Das Soll- und Ist-Entgelt ist in der zweiten Dezimalstelle kaufmännisch zu runden.

Die für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge maßgebende Bemessungsgrundlage wird demnach durch Addition des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und des fiktiven Arbeitsentgelts ermittelt (= sozialversicherungspflichtiges Entgelt).

Der Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge kann nur ein Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- bzw. Pflegeversicherung zugrunde gelegt werden. Übersteigt das für die Bemessung der Beiträge zugrunde zu legende SV-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze des Entgeltabrechnungszeitraums, sind die Beiträge zunächst vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt ist danach nur insoweit für die Beitragsberechnung heranzuziehen, als die Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- bzw. Pflegeversicherung noch nicht durch das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt ausgeschöpft ist.

4.2 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung

Für die Rentenversicherung gilt als beitragspflichtige Einnahme (Bemessungsgrundlage) 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt. Die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung erfolgt nach denselben Grundsätzen wie in der Kranken- und Pflegeversicherung. Sie wird durch Addition des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und des fiktiven Arbeitsentgelts gebildet (= SV-Entgelt).

Der Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge kann allerdings nur ein Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten zugrunde gelegt werden. Übersteigt das für die Bemessung der Rentenversicherungsbeiträge zugrunde zu legende SV-Entgelt die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze des Entgeltabrechnungszeitraums, sind die Beiträge zunächst vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt und dem SV-Entgelt ist danach nur insoweit für die Beitragsberechnung heranzuziehen, als die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung noch nicht durch das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt ausgeschöpft ist.

4.3 Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind für Bezieher von Kurzarbeitergeld aus dem Ist-Entgelt (bisher Kurzlohn) zu zahlen. Die Zugrundelegung eines fiktiven Arbeitsentgelts scheidet für den Bereich der Arbeitslosenversicherung aus.

5. Erstattung der vom Arbeitgeber getragenen Beiträge

Mit dem "Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt" vom 20.12.2011 ist zum 31.12.2011 die Regelung der hälftigen bzw. vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form entfallen. Damit hat der Arbeitgeber grds. wieder selbst die Beiträge aus 80% des wegen Kurzarbeit entgangenen Entgelts zu tragen.

Im Zuge der Corona-Pandemie in Deutschland wurde zur ergänzenden Entlastung der von Kurzarbeit betroffenen Unternehmen mit der Kurzarbeitergeldverordnung zunächst jedoch geregelt, dass dem Arbeitgeber für Arbeitsausfälle bis zum 31.12.2020 die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form erstattet werden. Vor dem Hintergrund der weiterhin anhaltenden Pandemie hat die Bundesregierung diese Regelung wiederholt verlängert – zuletzt mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung sowie der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung. Danach wurden die Sozialversicherungsbeiträge für Zeiträume bis 31.12.2021 vollständig erstattet. Für Zeiträume vom 01.01.2022 bis 31.03.2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet; eine darüberhinausgehende Erstattung ist aber möglich, sofern der Beschäftigte während der Kurzarbeit an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt. Zudem werden dem Arbeitgeber für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III bis zum 31.07.2023 auch die Lehrgangskosten in Abhängigkeit der Betriebsgröße pauschal zwischen 15 % und 100 % erstattet.