

Arbeitsagenturen erstatten Kurzarbeitergeld-Beiträge ab 1.2.2009

- 1 **SV-Beiträge während der Kurzarbeit**
- 2 **Erstattung von SV-Beiträgen bei Kurzarbeit**
- 3 **Wann werden SV-Beiträge während der Kurzarbeit voll erstattet?**
- 4 **Einsparpotenzial des Betriebs bei Kurzarbeit**

Bis Ende 2010 sparen Arbeitgeber bei den Beiträgen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung aus dem Kurzarbeitergeld (Kurzlohn), für die sie bislang in voller Höhe aufkommen müssen. Die Arbeitsagentur erstattet den Arbeitgebern 50 % dieser Beiträge.

Wichtig: Pauschalisiertes und vereinfachtes Verfahren ohne Beitragskorrekturen

Die **Erstattung** der SV-Beiträge erfolgt **pauschaliert in Höhe von 19,6 %** des Bruttoentgelts, das der Beitragsberechnung für das Kurzarbeitergeld zugrunde liegt. Wie der Erstattungsbetrag berechnet wird, siehe Abschnitt 2 unten.

Die Beitragserstattung kann - vereinfacht - zusammen mit dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die entsprechenden **Formulare der Arbeitsagenturen** stehen zeitnah zur Verfügung, sobald von offizieller Stelle freigegeben.

Das bedeutet, dass die Entgeltabrechnungsprogramme diesbezüglich nicht angepasst werden müssen. Die Beitragsberechnung und -abführung während Kurzarbeit läuft also unverändert wie bisher.

Für bereits abgewickelte Monate sind somit keine Korrekturbeitragsnachweise erforderlich.

1. SV-Beiträge während der Kurzarbeit

Zunächst sind Beiträge ganz regulär zu entrichten, was das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Istentgelt) anbelangt (d. h. Arbeitsentgelt aus der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung). Was die Beiträge aus dem Ausfallentgelt (d. h. entgangenes Entgelt infolge ausgefallener Arbeitsstunden wegen der Kurzarbeit) anbelangt, ist wie folgt vorzugehen: Vom normalen Entgelt (Sollentgelt) ist das Istentgelt abzuziehen, Ergebnis ist das Ausfallentgelt. Dieses ist zunächst auf die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Rentenversicherung zu begrenzen.

80 % des danach verbleibenden Ausfallentgelts je Versicherungszweig sind dann mit dem zugehörigen vollen Beitragssatz zu multiplizieren, also aktuell

- zur Krankenversicherung 15,5 % (ab 1.7.2009 vermindert auf 14,9 %)
- zur Pflegeversicherung 1,95 %
- zur Rentenversicherung 19,9 %.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen aus dem Ausfallentgelt nicht an – sondern nur aus dem Istentgelt.

Beispiel 1: SV-Beiträge bei Kurzarbeit aus dem Ausfallentgelt

Das Brutto eines Mitarbeiters liegt normalerweise bei 3.800 EUR (hier = Sollentgelt).

Während der Kurzarbeit wird die Arbeitszeit um 40 % reduziert, der Kurzlohn für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung im Februar 2009 beträgt 2.280 EUR (= Istentgelt).

Folgende Beiträge fallen – bezogen auf das Ausfallentgelt – an:

Versicherungszweig	Bemessungsgrundlage	Beitragssatz	Abzuführender Beitrag
Krankenversicherung	Ausfallentgelt – begrenzt auf BBG KV/PV, also 3.675 EUR ./ 2.280 EUR	x 15,5 %	172,98 EUR
Pflegeversicherung	= 1.395 EUR → x 80 % = 1.116 EUR	x 1,95 %	21,76 EUR
Rentenversicherung	Ausfallentgelt (ohne Begrenzung, da unterhalb BBG RV), also 3.800 EUR ./ 2.280 EUR = 1.520 EUR → x 80 % = 1.216 EUR	x 19,9 %	241,98 EUR
Gesamt			432,76 EUR

2. Erstattung von SV-Beiträgen bei Kurzarbeit

Für das vereinfachte Erstattungsverfahren wird – verwaltungsvereinfachend – ein pauschaler Erstattungssatz von 19,6 % angesetzt. Dieser deckt die drei Versicherungszweige KV, PV und RV in Summe ab, zu welchen für das Ausfallentgelt während einer Kurzarbeit SV-Beiträge abgeführt werden müssen.

Aufgrund des zusammengefassten pauschalen Erstattungssatzes ist auch von einer für alle drei SV-Zweige einheitlichen Bemessungsgrundlage auszugehen.

Beispiel 2: Begrenzung des Ausfallentgelts auf die BBG der RV *

Ein Betrieb befindet sich in Kurzarbeit. Qualifizierungsmaßnahmen werden durch die in Kurzarbeit Beschäftigten nicht durchgeführt, sodass kein Anspruch auf volle Beitragserstattung gegeben ist. Es findet daher die hälftige Beitragserstattung Anwendung.

Maximalwert für die Beitragsberechnung aus dem Ausfallentgelt ist die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der RV. Dies gilt nicht nur zur Rentenversicherung, sondern ebenfalls für die Bestimmung der Bemessungsgrundlage zur Kranken- und Pflegeversicherung:

das Ausfallentgelt beträgt also (3.800 EUR Sollentgelt – 2.280 EUR Istentgelt) = 1.520 EUR, weil das Sollentgelt die Beitragsbemessungsgrenze (2009: 5.400 EUR pro Monat) nicht übersteigt.

Bemessungsgrundlage für die Beitragserstattung ist somit: 1.520 EUR x 80 % = **1.216,00 EUR**.

Die Beitragserstattung beläuft sich danach auf: 1.216 EUR x 19,6 % = **238,34 EUR**.

* Fortsetzung Beispiel 1

Anhand konkreter Berechnungsbeispiele wird klar: In vielen Fällen wird die Beitragserstattung zu Gunsten des Arbeitgebers tatsächlich mehr als die Hälfte der zunächst abzuführenden Arbeitgeberbeitragsanteile zur Sozialversicherung kompensieren.

Praxis-Hinweis: Berechnungsprogramm Kurzarbeit

Um zu überschlagen, wie sich die Einführung der Kurzarbeit in Euro und Cent auf einen einzelnen Mitarbeiter auswirkt, stellt die Haufe Mediengruppe ein gesondertes **Berechnungsprogramm Kurzarbeit – Einsparpotenzial Arbeitgeber** zur Verfügung. Damit ist insbesondere auch eine Hochrechnung auf Betriebsteile oder die gesamte Belegschaft möglich. Am Ende dieses Artikels sehen Sie anhand von mit dem Rechner erstellten Beispielen, mit welchem Einsparpotenzial Sie bei Kurzarbeit rechnen können.

Der Rechner ist Bestandteil der kostenpflichtigen redmark Produkte wie zum Beispiel redmark die gmbH und redmark personalpraxis. Für Nicht-Abonnenten besteht auch die Möglichkeit, das Programm gegen einmalige Gebühr kostenpflichtig herunter zu laden. Nähere Informationen finden Sie am Ende des Dokuments.

3. Wann werden SV-Beiträge während der Kurzarbeit voll erstattet?

Arbeitgeber, die die Zeit der Kurzarbeit für eine **Qualifizierung** ihrer Beschäftigten nutzen, erhalten für diese Zeit die Sozialversicherungsbeiträge sogar **in voller Höhe** erstattet. Anstatt der 19,6 % werden dann sogar pauschal 39,2 % zurückerstattet.

Praxis-Hinweis: Qualifizierung kann im Betrieb oder in Zusammenarbeit mit anderen durchgeführt werden

Um eine volle Beitragserstattung zu erhalten, muss die Qualifizierungsmaßnahme mindestens **50 % der ausgefallenen Arbeitszeit** umfassen. Sie muss jedoch für den Fall einer Rückführung der Kurzarbeit flexibel ausgestaltet sein. Inhaltlich muss die Maßnahme Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten der Arbeitnehmer erweitern, sie zu anderen Tätigkeiten befähigen oder ihnen einen beruflichen Aufstieg bzw. einen beruflichen Abschluss ermöglichen.

Diese Voraussetzungen erfüllen grundsätzlich alle Maßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln (z. B. durch die Arbeitsagenturen oder aus dem Europäischen Sozialfonds) gefördert werden. Aber auch Maßnahmen, die nicht öffentlich gefördert werden, sind berücksichtigungsfähig. Das bedeutet: Die Weiterbildung kann auch **im eigenen Betrieb mit eigenem Personal** erfolgen, wenn sie – nachgewiesen durch einen Qualifizierungsplan – die o. a. Anforderungen erfüllt. Ebenso ist es zulässig, dass sich **mehrere Betriebe zusammenschließen** und gemeinsam mit eigenem Personal eine innerbetriebliche Qualifizierung anbieten.

Ausdrücklich **nicht berücksichtigungsfähig** sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber **gesetzlich verpflichtet** ist (z. B. Schulungen im Bereich des Arbeitsschutzes) oder zu denen er ohnehin "gezwungen" wäre (z. B. Schulungen zur Einführung einer neuen Produktreihe). Nicht zu einer Erstattung führen auch Maßnahmen, die **ausschließlich oder erkennbar im überwiegenden Interesse des Unternehmens** liegen.

Ob mindestens 50 % der Ausfallstunden mit anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen belegt sind, ist **jeden Monat für jeden Mitarbeiter erneut zu prüfen**.

Beispiel 3 : Gesonderte Abrechnungsliste bei Fortbildung

Im einem Betrieb wurde ab 9.2.2009 auf Kurzarbeit umgestellt. Alle 35 Mitarbeiter arbeiten zunächst bis Ende Mai nur an drei von üblicherweise fünf Wochentagen. Der Arbeitsausfall eines Vollzeitmitarbeiters beträgt 16 von 40 Wochenstunden.

Vom 2. März bis 7. April nehmen fünf der von Kurzarbeit erfassten Arbeitnehmer jeweils an den freigestellten Arbeitstagen montags und dienstags ganztägig an einer externen Schulungsmaßnahme teil. Die Maßnahme erfüllt die Voraussetzungen für die volle Beitragsersatzung.

Ergebnis:

Da die Fortbildungsmaßnahme erst im März startet, hat das Unternehmen im Februar für alle Arbeitnehmer lediglich den Beitrags-Erstattungsanspruch in Höhe von 19,6 %.

Im März sind die kompletten Ausfallstunden der fünf betreffenden Mitarbeiter mit der Qualifizierungsmaßnahme abgedeckt. Somit besteht für diese der 100%-ige Erstattungsanspruch bezüglich der Beiträge aus dem Ausfallentgelt.

Im April sind lediglich zwei der sieben Ausfalltage, also weniger als die Hälfte des Arbeitsausfalls, mit der Weiterbildungsmaßnahme belegt. Ab April können somit wieder nur 50 % der Beiträge von der Arbeitsagentur zurückverlangt werden (Beitrags-Erstattungsanspruch von 19,6 %).

Für die betreffenden Mitarbeiter ist eine gesonderte Abrechnungsliste zu erstellen, siehe dazu die Hinweise zum Erstattungsverfahren im folgenden Abschnitt.

4 Einsparpotenzial des Betriebs bei Kurzarbeit

Für zahlreiche Betriebe ist die schlechte Auftragslage wegen der Konjunkturkrise Neuland. Wenn also zum ersten Mal überhaupt Kurzarbeit ansteht, ist es hilfreich zu überschlagen, wie sich das bezüglich der Kostenbelastung auswirkt.

Aber auch für Betriebe, die schon Erfahrung mit Kurzarbeit haben, ist die am 20.2. im Bundesrat endgültig beschlossene neue Rechtslage interessant: Wie sehr entlastet uns die neu eingeführte Beitragsersatzung tatsächlich? – werden sich viele Controller fragen.

Zu diesem Zweck unterstützt Sie das **neue Berechnungstool Kurzarbeitergeld – Einsparpotenzial Arbeitgeber**. Es ist auf den wichtigsten redmark Produkten für Geschäftsführer enthalten wie z.B. redmark die GmbH und redmark personalpraxis (siehe auch Informationen am Ende des Dokuments).

Hier einige exemplarische Kalkulationen, die wir mit Hilfe dieses Tools durchgeführt haben. Dadurch wird die Materie noch anschaulicher:

4.1 Standardfall: Berechnung eines einzelnen Arbeitnehmers

Im folgenden Beispiel wird für einen einzelnen Arbeitnehmer mit einem prozentualen Arbeitsausfall von 30 % gearbeitet. Der Anwender hat beispielsweise noch keine konkreten Vorstellungen, um wie viele Wochenstunden „zurückgefahren“ werden soll.

Kurzarbeitergeld - Einsparpotenzial Arbeitgeber		Haufe...
		Hilfe
Eingaben		
Jahr / Monat	2009 <input type="button" value="v"/> Februar <input type="button" value="v"/>	
Sollentgelt (Normalarbeit)	<input type="text" value="1.955,00"/> EUR	
Reduzierung Sollarbeitszeit um	<input type="text" value="30,00"/> %	
Istentgelt	<input type="text" value="1.368,50"/> EUR	
Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug	Nein <input type="button" value="v"/>	
Bundesland	Hamburg <input type="button" value="v"/>	
Aufstockungsbetrag (optional)	<input type="text" value="0,00"/> EUR	
Hochrechnung für mehrere Arbeitnehmer	<input type="text" value="1"/>	
Ergebnis		
Bruttobelastung (Sollentgelt)		2.340,63 EUR
Bruttobelastung (Istentgelt)		-1.638,44 EUR
= Nettoersparnis Arbeitgeber		702,19 EUR
- Arbeitgeberbeitrag aus Ausfallentgelt		-175,71 EUR
+ Pauschale Beitragsersatzung		91,96 EUR
= Ersparnis auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen		618,44 EUR
Prozentuale Ersparnis		26,42 %
Ersparnis für gesamte Arbeitnehmergruppe		618,44 EUR
<input type="button" value="Berechnen"/> <input type="button" value="Neue Eingabe"/> <input type="button" value="Drucken"/> <input type="button" value="In Textverarbeitung übernehmen"/>		
Haufe-Index: 2104440 - Version: 3.0.0.21 - Stand: 20.02.2009		© Haufe Mediengruppe

Hier zeigt sich beispielsweise, dass die prozentuale Ersparnis unterhalb des Werts liegen kann, um den die Arbeitszeit zurückgefahren wird.

Dennoch ist auch hier schon ersichtlich, dass die Neuregelung immerhin 91,96 EUR monatlich bringt. Bis einschließlich Januar 2009 gab es die pauschale Beitragsersatzung bekanntlich noch nicht

4.2 Wie Sachverhalt wie 4.1 – aber mit Qualifizierungsmaßnahme

Nun möchte der Geschäftsführer schauen, wie es sich auswirkt, wenn er den Mitarbeiter während des Kurzarbeitszeitraums auf Fortbildung schickt (Annahme: Voraussetzungen für 100 %-ige Erstattung erfüllt).

Kurzarbeitergeld - Einsparpotenzial Arbeitgeber
Haufe

[Hilfe](#)

Eingaben Jahr / Monat: 2009 ▼ Februar ▼ Sollentgelt (Normalarbeit): <input type="text" value="1.955,00"/> EUR Reduzierung Sollarbeitszeit um: <input type="text" value="30,00"/> % Istantgelt: <input type="text" value="1.368,50"/> EUR Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug: Ja ▼ Bundesland: <input type="text" value="Hamburg"/> ▼ Aufstockungsbetrag (optional): <input type="text" value="0,00"/> EUR Hochrechnung für mehrere Arbeitnehmer: <input type="text" value="1"/>	Ergebnis Bruttobelastung (Sollentgelt) 2.340,63 EUR Bruttobelastung (Istantgelt) -1.638,44 EUR = Nettoersparnis Arbeitgeber 702,19 EUR - Arbeitgeberbeitrag aus Ausfallentgelt -175,71 EUR + Pauschale Beitragsersatzung 183,93 EUR = Ersparnis auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen 710,41 EUR Prozentuale Ersparnis 30,35 % Ersparnis für gesamte Arbeitnehmergruppe 710,41 EUR
---	--

Berechnen
Neue Eingabe
Drucken
In Textverarbeitung übernehmen


Haufe-Index: 2104440 - Version: 3.0.0.21 - Stand: 20.02.2009
© Haufe Mediengruppe

Die höhere Beitragsersatzung bringt hier immerhin fast 100 EUR monatlich an zusätzlichem Sparpotenzial. Die prozentuale Ersparnis steigt natürlich entsprechend. Hier zeigt sich übrigens, dass die **Beitragsersatzung dann sogar höher** sein kann **als die tatsächliche Beitragslast** aus dem Ausfallentgelt, wenn Qualifizierungschancen während der Kurzarbeit genutzt werden.

4.3 Wie Sachverhalt 4.1 – Berechnung für mehrere Arbeitnehmer

Da eine ganze Betriebsabteilung mit 16 Beschäftigten mangels besserer Auftragslage nicht ausgelastet ist, möchte der Geschäftsführer eine Auswertung haben, wie sich die 30 %-ige Arbeitszeitreduzierung kostenmäßig auswirkt. Das durchschnittliche Brutto der Beschäftigten beläuft sich auf rund. 2.200 EUR. Fortbildungsmaßnahmen stehen nicht zur Disposition, da man kurzfristig reagieren möchte, wenn die Lage sich bessert.

Kurzarbeitergeld - Einsparpotenzial Arbeitgeber



[Hilfe](#)

Eingaben

Jahr / Monat: 2009 Februar

Sollentgelt (Normalarbeit): 2.200,00 EUR

Reduzierung Sollarbeitszeit um: 30,00 %

Istentgelt: 1.540,00 EUR

Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug: Nein

Bundesland: Hamburg

Aufstockungsbetrag (optional): 0,00 EUR

Hochrechnung für mehrere Arbeitnehmer: 16

Ergebnis

Bruttobelastung (Sollentgelt): 2.633,95 EUR

Bruttobelastung (Istentgelt): -1.843,77 EUR

= Nettoersparnis Arbeitgeber: 790,18 EUR

- Arbeitgeberbeitrag aus Ausfallentgelt: -197,75 EUR

+ Pauschale Beitragserstattung: 103,49 EUR

= Ersparnis auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen: 695,92 EUR

Prozentuale Ersparnis: 26,42 %

Ersparnis für gesamte Arbeitnehmergruppe: 11.134,69 EUR

Berechnen
Neue Eingabe
Drucken
In Textverarbeitung übernehmen

Haufe-Index: 2104440 - Version: 3.0.0.21 - Stand: 20.02.2009
© Haufe Mediengruppe

In Summe ergeben sich natürlich deutlich höhere Einsparpotenziale. Reduziert der Betrieb nun evtl. die Arbeitszeit vorübergehend auf die Hälfte der üblichen Arbeitszeit, wirkt sich das nochmals entsprechend aus.

4.4 Tarifvertragliche Verpflichtung: Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

In etlichen Branchen sehen Flächen- oder Haustarifverträge oder aber Betriebsvereinbarungen vor, dass die Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld beanspruchen können, wenn es zum teilweisen Arbeitsausfall kommt. Eine solche Aufstockung mindert natürlich die arbeitgeberseitige Ersparnis.

Im letzten Beispiel soll in einem großen metallverarbeitenden Betrieb die Produktion von der Fünf-Tage-Woche um 80 % heruntergefahren werden. Der durchschnittliche Bruttoverdienst der betroffenen 220 Mitarbeiter liegt bei 3.100 EUR monatlich (Sollentgelt), die Aufstockung beziffert sich durchschnittlich auf 113,50 EUR.

Kurzarbeitergeld - Einsparpotenzial Arbeitgeber

Haufe...

[Hilfe](#)

Eingaben

Jahr / Monat: 2009 | Februar

Sollentgelt (Normalarbeit): 3.100,00 EUR

Reduzierung Sollarbeitszeit um: 80,00 %

Istentgelt: 620,00 EUR

Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug: Nein

Bundesland: Sachsen-Anhalt

Aufstockungsbetrag (optional): 113,50 EUR

Hochrechnung für mehrere Arbeitnehmer: 220

Ergebnis

Bruttobelastung (Sollentgelt): 3.711,48 EUR

Bruttobelastung (Istentgelt): -742,30 EUR

= Nettoersparnis Arbeitgeber: 2.969,18 EUR

- Arbeitgeberbeitrag aus Ausfallentgelt: -741,64 EUR

+ Pauschale Beitragsersatzung: 388,86 EUR

= Ersparnis auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen: 2.502,90 EUR

Prozentuale Ersparnis: 67,44 %

Ersparnis für gesamte Arbeitnehmergruppe: 550.638,88 EUR

Berechnen
Neue Eingabe
Drucken
In Textverarbeitung übernehmen

Haufe-Index: 2104440 - Version: 3.0.0.21 - Stand: 20.02.2009 © Haufe Mediengruppe

Wäre der Betrieb nicht tariflich zum KuG-Zuschuss verpflichtet, würde ihm das monatlich weitere rund 25.000 EUR an Ersparnis bringen – im vorliegenden Fall ist die verminderte Ersparnis mit einkalkuliert.

Das Haufe Berechnungstool unterstützt den Geschäftsführer optimal: Alle Ergebnisse können komfortabel ausgedruckt oder in die Textverarbeitung übernommen werden. Eine ausführliche Programmhilfe erläutert insbesondere die Besonderheiten zur Hochrechnung für mehrere Mitarbeiter.

Informationen für Abonnenten:

Kurzbeschreibung des Rechners: Kurzarbeit - Einsparpotenzial Arbeitgeber

Der Rechner überschlägt aus Arbeitgebersicht, welche Lohn- und Lohnnebenkosten für einen einzelnen Mitarbeiter gespart werden können, wenn im Betrieb vorübergehend Kurzarbeit eingeführt wird. Dabei wird die pauschalierte Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen aus dem Ausfallentgelt durch die Arbeitsagentur (Neuregelung ab 1.2.2009) mit berücksichtigt. Außerdem ist eine Hochrechnung auf Betriebsteile oder die gesamte Belegschaft damit möglich.

Sie können den Rechner in folgenden Produkten öffnen:

redmark die gmbh

redmark personalpraxis