

Arbeitsagenturen erstatten Kurzarbeitergeld-Beiträge seit 1.2.2009

1	Beitragsabführung bei Kurzarbeit (mit Beispiel).....	1
2	Beitragsersatzung bei Kurzarbeit (Fortsetzung Beispiel).....	2
3	Volle Erstattung SV-Beiträge bei Weiterbildung während KuG.....	2
4	Einsparpotenzial des Betriebs bei Kurzarbeit.....	3

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.

Die Beitragsersatzung 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 Beitragsabführung bei Kurzarbeit (mit Beispiel)

Das Ausfallentgelt ist für die zunächst abzuführenden Beiträge unverändert zunächst auf die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) zur Kranken- und Pflegeversicherung einerseits sowie zur Rentenversicherung andererseits 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.

Beispiel: Abzuführende 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	3.800 EUR – 2.280 EUR = 1.520 EUR	x 15,5 %	188,48 EUR

Pflegeversicherung	Ausfallentgelt. $1.520 \text{ EUR} \times 80 \% = 1.216 \text{ EUR SV-Entgelt}$. $\text{BBG KV } 3.675 \text{ EUR} - 2.280 \text{ EUR} = 1.395 \text{ EUR}$ „Luft“ zwischen Istentgelt und BBG KV. $1.216 \text{ EUR SV-Entgelt}$ übersteigt nicht die „Luft“ zwischen BBG KV und Istentgelt, daher keine Kürzung des SV-Entgelts → 1.216 EUR Ausgangswert KV	x 1,95 %	23,71 EUR
Rentenversicherung	Ausfallentgelt (keine Begrenzung vorzunehmen, da selbst Sollentgelt unterhalb BBG RV) $3.800 \text{ EUR} - 2.280 \text{ EUR} = 1.520 \text{ EUR}$ → x 80 % = 1.216 EUR Ausgangswert RV	x 19,9 %	241,98 EUR
Gesamt			454,17 EUR

2 Beitragserstattung bei Kurzarbeit (Fortsetzung Beispiel)

Für das vereinfachte Erstattungsverfahren wird – verwaltungsvereinfachend – ein pauschaler Erstattungssatz von 19,6 % angesetzt für alle drei Versicherungszweige in Summe, zu welchen wie im vorigen Abschnitt beschrieben Beiträge abgeführt werden.

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

Fortsetzung Beispiel aus Abschnitt 1: Begrenzung Ausfallentgelt ausschließlich auf BBG RV

Qualifizierungsmaßnahmen werden durch den in Kurzarbeit Beschäftigten nicht durchgeführt, sodass kein Anspruch auf volle Beitragserstattung gegeben ist.

Der Ausgangswert ist hier auf die BBG RV zu begrenzen – nicht nur zur Rentenversicherung, sondern auch für die Bestimmung der Bemessungsgrundlage zur Kranken- und Pflegeversicherung:

Das Ausfallentgelt beträgt also $3.800 \text{ EUR} - 2.280 \text{ EUR} = 1.520 \text{ EUR}$, weil das Sollentgelt nicht die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung übersteigt.

Bemessungsgrundlage für die Beitragserstattung ist somit $1.520 \text{ EUR} \times 80 \% = \mathbf{1.216 \text{ EUR}}$.

Die Beitragserstattung beläuft sich danach auf $1.216 \text{ EUR} \times 19,6 \% = \mathbf{238,34 \text{ EUR}}$.

In vielen Fällen wird die Beitragserstattung also – wie im Beispiel oben – mehr als die Hälfte der zunächst abzuführenden Beiträge kompensieren.

Praxis-Hinweis

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 Fachinformationssysteme der Haufe Mediengruppe wie zum Beispiel Haufe Personal Office oder Haufe Lohn- und Gehalt Office. Für Nicht-Abonnenten besteht auch die Möglichkeit, das Programm gegen einmalige Gebühr kostenpflichtig herunterzuladen. Nähere Informationen finden Sie zum Ende dieses Beitrags.

Detaillierte Informationen, wie zum Beispiel Sonderfälle zu berechnen sind, enthalten die Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit.

3 Volle Erstattung SV-Beiträge bei Weiterbildung während KuG

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:

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 Beitragserstattung.

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.

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 Beitragserstattung tatsächlich? – werden sich viele Controller fragen. Und sich vertrauensvoll an den Experten in der Personalabteilung wenden.

Zu diesem Zweck unterstützt Sie das **neue Berechnungstool Kurzarbeitergeld – Einsparpotenzial Arbeitgeber**.

Hier einige exemplarische Kalkulationen, unter denen Sie sich mehr vorstellen können:

4.1 Standardfall, Berechnung ein Arbeitnehmer

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 ▼ Februar ▼ 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: <input type="text" value="Nein"/> ▼ 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 (Istentgelt) -1.638,44 EUR = Nettoersparnis Arbeitgeber 702,19 EUR - Arbeitgeberbeitrag aus Ausfallentgelt -175,71 EUR + Pauschale Beitragserstattung 91,96 EUR = Ersparnis auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen 618,44 EUR Prozentuale Ersparnis 26,42 % Ersparnis für gesamte Arbeitnehmergruppe 618,44 EUR
--	--

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 31.01.2009 gab es die Pauschale Beitragserstattung ja bekanntlich nicht.

4.2 Sachverhalt wie 4.1 – aber mit Qualifizierungsmaßnahme

Nun möchte der Personalchef 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): 1.955,00 EUR

Reduzierung Sollarbeitszeit um: 30,00 %

Istentgelt: 1.368,50 EUR

Weiterbildung während Kurzarbeitergeldbezug: **Ja**

Bundesland: Hamburg

Aufstockungsbetrag (optional): 0,00 EUR

Hochrechnung für mehrere Arbeitnehmer: 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 Beitragserstattung: 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 Beitragserstattung bringt hier immerhin fast 100 EUR monatlich an zusätzlichem Sparpotenzial. Die prozentuale Ersparnis steigt natürlich entsprechend. Hier zeigt sich übrigens, dass die **Beitragserstattung dann sogar höher sein kann als die tatsächliche Beitragslast** aus dem Ausfallentgelt, wenn Qualifikationschancen 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 rd. 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 Beitragsersatzung: 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

[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 Beitragserstattung: 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 rd. 25.000 EUR an Ersparnis bringen – im vorliegenden Fall ist die verminderte Ersparnis mit einkalkuliert.

Alle Ergebnisse können komfortabel ausgedruckt oder in die Textverarbeitung genommen 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.

Hier können Sie den Rechner in Ihrem Personalprodukt direkt aufrufen:

- [Haufe Personal Office](#)
- [Haufe Personal Office Professional](#)
- [Haufe Personal Office Premium](#)
- [Haufe Personal Lohn & Gehalt Office](#)
- [Haufe Lohn & Gehalt Office Professional](#)