

Information der KKH-Allianz für Arbeitgeber

# Nachrichten

[www.kkh-allianz.de](http://www.kkh-allianz.de) Ausgabe 03 | 2009

KKH

Allianz 



## Beitragssenkung

Entlastung für Arbeitgeber ab Juli

## Mitarbeiter führen

Motivation ist ein wichtiges Thema



Am 29. Mai wurde die Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes auf 24 Monate heraufgesetzt.

## Kurzarbeit – aus Sicht der Sozialversicherung

Kurzarbeit wird in immer mehr Betrieben zum ungeliebten Dauerthema. Die Personalabteilungen werden im Jahr 2009 an ihre Leistungsgrenzen geführt. Großen Anteil daran haben aktuell die vielen sozialversicherungsrechtlichen Aufgabenstellungen im Rahmen der Kurzarbeit. Das zweite Konjunkturpaket legt noch einen oben drauf.

*Von Michael Paatz, profibu GmbH, Köln*

Das Jahr begann mit der Einführung des einheitlichen Krankensatzes sowie der Umstellung bei den Berufsgenossenschaften und den damit verbundenen Änderungen im Meldewesen. Anfang März kamen mit dem zweiten Konjunkturpaket die nächsten dicken Brocken auf die Personalabteilungen zu. Die Rahmenbedingungen für Kurzarbeit wurden rückwirkend zum 1. Februar dieses Jahres geändert.

### Grundlagen für konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug)

Die Wirtschaftskrise hat in vielen Betrieben zu massiven Auftragseinbrüchen geführt. Im SGB III – Arbeitsförderung – hat der Gesetzgeber mit den Regelungen zur Kurzarbeit ein Instrument zur Vermeidung von Personalabbau geschaffen. Mit

Rechtsverordnung vom 26. November 2008 wurde die maximale Bezugsfrist des Kug von sechs auf 18 Monate verlängert. Durch Änderung vom 29. Mai 2009 wurde diese nunmehr auf 24 Monate heraufgesetzt. Die Verordnung ist befristet bis 31. Dezember 2009 und gilt nur für bis zu diesem Zeitpunkt beginnende Kurzarbeit.

Infolge des Arbeitsausfalls wird das Arbeitsentgelt der Beschäftigten gekürzt. Dieses gekürzte Entgelt wird als Istentgelt oder auch „Kurzlohn“ bezeichnet. Das Entgelt, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit erhalten hätte, ist das sogenannte Sollentgelt. Hierbei werden mit Ausnahme von Entgelten für Mehrarbeit alle sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile, also

auch Schichtzulagen und Leistungsentgelte wie Akkord oder Prämie, berücksichtigt. Sozialversicherungsfreie und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte (EGA) sind ausgenommen. Die Differenz zwischen dem – auf die Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung begrenzten – Soll- und Istentgelt ist die Berechnungsgrundlage für das Kug des Beschäftigten. Den durch das ausfallende Arbeitsentgelt entstehenden Nettolohnverlust gleicht die Arbeitsagentur auf Basis der pauschalieren Kug-Tabelle (Kug 050) mit 67 Prozent bei Beschäftigten mit Kindern bzw. 60 Prozent bei Kinderlosen aus. Der Arbeitgeber geht für das Kug gegenüber dem Beschäftigten in Vorleistung und bekommt dieses im Antragsverfahren von der Arbeitsagentur erstattet.

### Absicherung in der Sozialversicherung

Der Nettolohnausgleich des Beschäftigten wird durch die Arbeitsagentur geleistet. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, die sozialversicherungsrechtliche Seite mit Zusatzbeiträgen abzusichern, damit dem Beschäftigten während der Kurzarbeit nur geringe Nachteile in der Rentenversicherung und keine Nachteile in der Kranken- und Pflegeversicherung entstehen. Als Berechnungsgrundlage dient hierfür ein „fiktives Arbeitsentgelt“, das wie folgt berechnet wird:

### Sollentgelt – Istentgelt („Kurzlohn“) x 80 Prozent

Die Beitragslastverteilung für den „Kurzlohn“ entspricht der üblichen Beitragsberechnung für Arbeitsentgelt. Auf das „fiktive Arbeitsentgelt“ hat der Arbeitgeber die vollen Sozialabgaben mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung zu leisten. Hierbei wird sogar der Zusatzbeitrag des Arbeitnehmers zur Krankenversicherung in Höhe von 0,9 Prozent inkludiert. Der Pflegeversicherungszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent für Kinderlose wird gemäß § 60 Abs. 7 SGB XI von der Arbeitsagentur getragen. Ab 1. Juli 2009 ergibt sich für den Arbeitgeber ein Zusatzaufwand in Höhe von 36,75 Prozent, der sich aus 14,9 Prozent Kranken-, 1,95 Prozent Pflege- und 19,9 Prozent Rentenversicherungsbeitrag zusammensetzt. Bis zum 30. Juni 2009 betrug der Krankenversicherungsbeitragssatz 15,5 Prozent und der Zusatzaufwand des Arbeitgebers insgesamt 37,35 Prozent.

### Besonderheiten in der KV-Berechnung

Das „fiktive Arbeitsentgelt“ gilt als laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Das bedeutet, dass die Beitragsberechnung nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) durchzuführen ist. Im Rahmen der Kurzarbeit ist folgende Verbeitragsreihenfolge zu beachten:

1. das gekürzte Arbeitsentgelt (Kurzlohn),
2. das „fiktive Arbeitsentgelt“,
3. das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt (EGA).

Für Nr. 1 und 2 gilt die monatliche, für Nr. 3 die anteilige jährliche Beitragsbemessungsgrenze. In den Fällen, in denen der

„Kurzlohn“ und das „fiktive Arbeitsentgelt“ zusammen die jeweilige BBG übersteigen, ist das „fiktive Arbeitsentgelt“ für die Verbeitragung entsprechend zu kürzen. Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht dies anhand der Krankenversicherungs-BBG.

|   |            |
|---|------------|
| Sollentgelt                                 | 3.850,00 € |
| „Kurzlohn“                                  | 3.350,00 € |
| Differenz                                   | 500,00 €   |
| „Kurzlohn“                                  | 3.350,00 € |
| „fiktives Arbeitsentgelt“ (500,00 € x 80 %) | 400,00 €   |
| Σ Summe                                     | 3.750,00 € |
| max. beitragspflichtig – KV-BBG             | 3.675,00 € |
| gekürztes „fiktives Arbeitsentgelt“         | 325,00 €   |

Bei einem Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung ist weiter nichts zu beachten. Das gekürzte „fiktive Arbeitsentgelt“ wird mit dem Krankenversicherungsbeitragsatz in Höhe von 14,9 Prozent (2 x 7,45 Prozent) multipliziert. Anders sieht es bei einem freiwillig Versicherten aus. Bei diesem ist der Höchstbeitrag in Höhe von 547,58 Euro (3.675,00 Euro x 14,9 Prozent) monatlich gleichbleibend. Der Eigenanteil des Beschäftigten beträgt 290,33 Euro und den verbleibenden Rest in Höhe von 257,25 Euro zahlt der Arbeitgeber als Beitragszuschuss gemäß § 257 Abs. 1 Satz 1 SGB V. Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht die abweichende Berechnung bei Kurzarbeit für den freiwillig Versicherten.

|  |                     |
|--|---------------------|
| Sollentgelt  | 4.000,00 €          |
| „Kurzlohn“   | 2.000,00 €          |
| Differenz  | 2.000,00 €          |
| „Kurzlohn“   | 2.000,00 €          |
| Beschäftigtenanteil (7,0 % + 0,9 %)                      | 158,00 €            |
| Arbeitgeberzuschuss (7,0 %)                              | 140,00 €            |
| „fiktives Arbeitsentgelt“ (2.000,00 € x 80 %) 1.600,00 € |                     |
| Arbeitgeber-Zusatzbeitrag (7,45 %)                       | 119,20 €            |
| Arbeitgeber-Zusatzbeitrag (7,45 %)                       | 119,20 €            |
| Σ Summe  | 3.600,00 €          |
| Differenz zur KV-BBG                                     | 75,00 €             |
| Beschäftigtenanteil (75,00 € x 14,9 %)                   | 11,18 €             |
| KV-BBG mit Höchstbeitrag                                 | 3.675,00 € 547,58 € |

Das Beispiel macht deutlich, dass der Zusatzbeitrag des Arbeitgebers nicht in jedem Fall ausreicht, um den vollständigen Beitrag zur freiwilligen Versicherung zu leisten. Wenn die Summe von „Kurzlohn“ und „fiktiven Arbeitsentgelt“ unterhalb der KV-BBG liegt, trägt der Beschäftigte die Differenz zum Höchstbeitrag von 547,58 Euro alleine. Im vorliegenden Beispiel sind dies 11,18 Euro. Diese kann der Beschäftigte bei der Krankenkasse zur Erstattung beantragen, da er während Kurzarbeitergeldbezug verlangen kann, dass die Beiträge nach dem Betrag bemessen werden, der für einen krankenversicherungspflichtigen Beschäftigten als Beitragsbemessungsgrundlage nach § 232a Abs. 2 SGB V heranzuziehen wäre.

Dies ergibt sich aus § 7 Absatz 1 der „Einheitlichen Grundsätze zur Beitragsbemessung freiwilliger Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung“ des GKV-Spitzenverbandes.

Die nächste Besonderheit findet sich bei den Privatversicherungen. Der Beitragszuschuss ist gemäß § 257 Abs. 2 Satz 4 SGB V auf die Höhe des Beitrags beschränkt, den der Beschäftigte insgesamt zu zahlen hat. Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen. Der Beschäftigte hat einen Gesamtbetrag in Höhe von 360,00 Euro an die private Krankenkasse zu zahlen. Zunächst zahlt der Arbeitgeber den Beitragszuschuss in Höhe von 7,0 Prozent auf den Kurzlohn. Anschließend zahlt der Arbeitgeber 14,9 (2 x 7,45) Prozent auf das fiktive Arbeitsentgelt. Dies kann dazu führen, dass der Arbeitgeber den gesamten PKV-Beitrag im Wege der Zuschussberechnung übernimmt.

|   |            |          |
|---|------------|----------|
| Sollentgelt                                   | 4.000,00 € |          |
| „Kurzlohn“                                    | 2.000,00 € |          |
| Differenz                                     | 2.000,00 € |          |
| „Kurzlohn“                                    | 2.000,00 € |          |
| Arbeitgeberzuschuss (7,0 %)                   |            | 140,00 € |
| „fiktives Arbeitsentgelt“ (2.000,00 € x 80 %) | 1.600,00 € |          |
| Arbeitgeber Zusatzbeitrag (7,45 %)            |            | 119,20 € |
| Arbeitgeber Zusatzbeitrag (7,45 %)            |            | 119,20 € |
|   |            | 378,40 € |
| SV-pflicht. Entgelt/max. AG-Zuschuss          | 3.600,00 € | 360,00 € |

In diesem Fall würde der berechnete Arbeitgeberzuschuss den Gesamtbeitrag übersteigen und ist somit auf 360,00 Euro zu kürzen.

### Krankengeld in Höhe von Kug

Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Kurzarbeit krank sind und sich noch innerhalb der Entgeltfortzahlung befinden, bedürfen einer gesonderten Betrachtung. An Tagen, an denen betrieblich kurz gearbeitet wird, erhält der erkrankte Beschäftigte ebenfalls Kug.



**Michael Paatz** ist Gesellschafter-Geschäftsführer der profibu GmbH in Köln, einem Dienstleistungsunternehmen mit dem Schwerpunkt Entgeltabrechnung. Herr Paatz gibt sein Fachwissen in Fachpublikationen und Seminaren weiter.

Allerdings tritt in diesem Fall die Krankenkasse ein und zahlt Krankengeld in Höhe von Kug. Im Rahmen der Entgeltabrechnung sind für diese Kug-Tage die SV-Tage entsprechend zu kürzen mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber keine Zusatzbeiträge zur Sozialversicherung zu entrichten hat. Die Erstattung des Kug beantragt der Arbeitgeber mit separater Abrechnungsliste bei der Krankenkasse.

Bei den Zusatzbeiträgen zur Sozialversicherung, die der Arbeitgeber zu tragen hat, wird durch die Arbeitsagentur der Anteil zur Pflegeversicherung für Kinderlose in Höhe von 0,25 Prozent getragen. Beim Krankengeld in Höhe von Kug kann die Krankenkasse diesen Betrag vom Versicherten verlangen. Die KKH-Allianz verzichtet allerdings auf diese bürokratische Hürde.

### Konjunkturpaket II – pauschale Erstattung der SV-Beiträge

Im Rahmen der Regelungen des Konjunkturpakets II werden den Arbeitgebern in den Jahren 2009 und 2010 fünfzig Prozent der von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet. 100 Prozent der Beiträge werden erstattet, wenn der Arbeitgeber während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen durchführt, bzw. ab dem 7. Monat in Kurzarbeit. Letztgenanntes bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates und soll zum 1. Juli 2009 in Kraft treten. Die pauschalierte Erstattung beruht auf der nachfolgenden Formel und schließt alle Personengruppen mit Anspruch auf Kug ein – unabhängig davon, ob diese einer gesetzlichen, freiwilligen oder privaten Krankenversicherung unterliegen.

$$(\sum \text{Kug-Sollentgelt} - \sum \text{Kug-Istentgelt}) \times 80 \% \times 19,6 \%$$

Die 19,6 Prozent ergeben sich aus der Sozialversicherungspauschale nach § 133 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III in Höhe von 21 Prozent, vermindert um den hälftigen Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung in Höhe von 1,4 Prozent. Bei 100-prozentiger Erstattung wird der Prozentsatz von 19,6 auf 39,2 Prozent verdoppelt. Der zusätzliche Aufwand zur Sozialversicherung beträgt bei einem gesetzlich Versicherten maximal 36,75 Prozent vom fiktiven Arbeitsentgelt. Bei einem freiwillig oder privat Versicherten wird der Aufwand grundsätzlich darunterliegen, sodass bei der pauschalierten Erstattung regelmäßig mehr als 50 bzw. 100 Prozent des tatsächlichen SV-Aufwands an den Arbeitgeber fließen.

### Vergleich der Kosten und der Erstattung in Excel

Für die Gegenüberstellung des Zusatzaufwands in der Sozialversicherung und der Erstattung durch die Arbeitsagentur bietet sich eine Excel-Tabelle an. Mit Pivot lassen sich übersichtlich Kosten und Erstattungen darstellen. Die große Nachfrage nach strukturierten und effizienten Excel-Lösungen zu Problemstellungen aus der Personalpraxis ist auch Ursprung für die Seminarreihe „Excel im Personalwesen“, welche die profibu GmbH mit DATAKONTEXT und der Haufe Akademie durchführt. Weitere Informationen finden Sie unter [www.profibu.de](http://www.profibu.de).

Das Referenten-Team hat seine Erfahrungen aus der Praxis und den Seminaren in einem Buch zusammengetragen. Alle in den Excel-Lösungen verwendeten Techniken wie auch darüber hinausgehende wertvolle Tipps und Tricks zum Umgang mit Excel im Personalwesen finden Sie in dem bei Microsoft Press erschienenen Buch „Microsoft Excel im Personalwesen“. ■