



Partner des Mittelstands

Corona-Krise: Krankenversicherung. Krankenversicherung bei Kurzarbeit.

Die Corona-Krise stellt für uns alle eine große Herausforderung dar. Was Sie als Unternehmer in der aktuellen Situation zum Thema Krankenversicherung bei Kurzarbeit beachten müssen, erfahren Sie hier.

Überblick über wichtige Fragestellungen zur Krankenversicherung bei Kurzarbeit

Vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Krise beantragen derzeit immer mehr Unternehmen Kurzarbeit. Dabei stellen sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer viele Fragen, auch vor dem Hintergrund der Krankenversicherung. Die wichtigsten und die Antworten darauf haben wir Ihnen im Folgenden zusammengestellt, damit Sie Ihre Privat- und Firmenkunden bei Fragen bestmöglich unterstützen können.

Weiterführende Informationen für Arbeitnehmer finden Sie auch auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer> (für Arbeitnehmer)

Hinweis:

Die nachfolgenden Fragen und Antworten wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Allerdings sind uns weder eine Rechts- noch eine Steuerberatung erlaubt oder möglich. Bei konkreten Fragen im Einzelfall sollte daher immer ein fachkundiger Rechtsanwalt oder Steuerberater aufgesucht werden.

Frage: In welchen Konstellationen kann ich als Unternehmer bzw. Firmeninhaber Kurzarbeit beantragen und wie läuft die Beantragung ab?

Alle Informationen zu diesem Thema, u.a. zu Voraussetzungen und Antrag, werden von der Bundesagentur für Arbeit auf der Seite <https://con.arbeitsagentur.de/prod/cmsportal/marketing/corona-kurzarbeit/> bereitgestellt.

Frage: Ändert sich durch Kurzarbeit der Versicherungsstatus in der Krankenversicherung, d.h. tritt eventuell Versicherungspflicht ein?

Nein. Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld wird zur Beurteilung des Versicherungsstatus weiterhin ein fiktives Einkommen in der bisherigen Höhe angenommen. Der eigentliche Entgeltanspruch bleibt dem Grunde nach unberührt. Das bedeutet im Wesentlichen, dass privat versicherte Arbeitnehmer weiterhin privat versichert bleiben und gesetzlich versicherte Arbeitnehmer weiterhin gesetzlich versichert bleiben (sowohl freiwillig als auch pflichtversichert).

Quelle: GKV Spitzenverband

(<https://www.barmer.de/blob/66098/e72530d7c0a46c9af92746e9b63199c9/data/ueberschreiten-der-jahresarbeitsentgeltgrenze.pdf>, Seite 17)



Partner des Mittelstands

Frage: Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das hängt von verschiedenen individuellen Faktoren ab, wie beispielsweise dem Einkommen, dem Umfang der Kurzarbeit und steuerlichen Merkmalen. Im Internet gibt es verschiedene Rechner, die das Kurzarbeitergeld berechnen, beispielsweise <https://www.nettolohn.de/rechner/kurzarbeitergeld.html>

Ausführliche Tabellen zur Berechnung stellt die Bundesagentur für Arbeit bereit:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/KUG050-2016_ba014803.pdf

Frage: Müssen gesetzlich Krankenversicherte Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf Kurzarbeitergeld bezahlen?

Prinzipiell müssen für Kurzarbeitergeld Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bezahlt werden. Allerdings gilt hier im Gegensatz zum Bruttolohn, dass der Arbeitgeber den Beitrag allein trägt (Ausnahme: Kinderlosenzuschlag zur sozialen Pflegeversicherung, diesen trägt der Arbeitnehmer alleine).

Quellen: § 249 Abs. 2 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_249.html), §58 Abs. 1 SGB XI (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_58.html)

Frage: Gibt es für privat versicherte Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss zur PKV/PPV auf das Kurzarbeitergeld?

Für privat versicherte Arbeitnehmer gibt es auf den reduzierten Bruttolohn wie üblich einen Arbeitgeberzuschuss für die private Kranken- und Pflegeversicherung.
Zudem gibt es auch einen Zuschuss für das Kurzarbeitergeld. Bezugspunkt für diesen zweiten Zuschuss ist das sogenannte fiktive Arbeitsentgelt. Es beträgt 80 Prozent des Unterschieds zwischen dem Bruttolohn, den der Arbeitnehmer bei normaler Beschäftigung erhalten hätte, und dem reduzierten Bruttolohn während der Kurzarbeit. Auf den Teil diesen fiktiven Arbeitsentgelts, der zusammen mit dem reduzierten Bruttolohn noch unter der Beitragsbemessungsgrenze (in 2020: 4.687,50 € mtl.) liegt, wird der Zuschuss gezahlt.

Ein Zahlenbeispiel zur Verdeutlichung:

Normaler Bruttolohn: 7.500 € mtl.

Reduzierter Bruttolohn: 4.000 € mtl.

*Fiktives Arbeitsentgelt: $(7.500 € - 4.000 €) * 80\% = 2.750 €$*

Differenz zwischen Beitragsbemessungsgrenze und reduziertem Bruttolohn: $4.687,50 € - 4.000 € = 687,50 €$

Im Beispiel wird also auf 687,50 € des fiktiven Arbeitsentgelts ein Zuschuss bezahlt.

Die Besonderheit dabei ist, dass der Zuschuss auf das fiktive Arbeitsentgelt in Höhe des **vollen** Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung plus des durchschnittlichen Zusatzbeitrags gezahlt wird, anstatt wie sonst üblich in Höhe des halben Beitragssatzes (da der AG auch für gesetzlich Versicherte den vollen KV-Beitrag auf das fiktive Arbeitsentgelt zu zahlen hat). Das kann dazu führen, dass der Arbeitnehmer insgesamt mehr als 50% Zuschuss zu seinem PKV-Beitrag erhält.



Partner des Mittelstands

Auf das obige Zahlenbeispiel zur Verdeutlichung angewendet heißt das:

Beitragssatz zur GKV 2020: 14,6%

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur GKV 2020: 1,1%

*AG-Zuschuss auf den reduzierten Bruttolohn: $50\% * 15,7\% * 4.000 \text{ €} = 314 \text{ €}$*

*AG-Zuschuss auf den zuschussfähigen Teil des fiktiven Arbeitsentgelts: $15,7\% * 687,50 \text{ €} = 107,94 \text{ €}$*

Gesamtzuschuss: $314 \text{ €} + 107,94 \text{ €} = 421,94 \text{ €}$

Begrenzt ist der Gesamtzuschuss für reduzierten Bruttolohn und fiktives Arbeitsentgelt auf den tatsächlich gezahlten PKV-Beitrag.

Diese Grundsätze gelten ebenso für die Zuschüsse zur privaten Pflegepflichtversicherung.

Wichtiger Hinweis:

Arbeitnehmer müssen die erhöhten Zuschüsse theoretisch nicht separat beantragen. Gegebenenfalls kann jedoch ein aktives Nachfragen in der Personalabteilung hilfreich sein, da die Regelungen vermutlich nicht überall bekannt sind.

Quellen: § 249 Abs. 2 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_249.html), §257 Abs. 2 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_257.html), §61 Abs. 2 SGB XI (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_61.html), §58 Abs. 1 SGB XI (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_58.html)

Frage: Was gilt bezüglich Entgeltfortzahlung und (gesetzlichem) Krankengeld, wenn man während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig ist?

Grundsätzlich ändert sich am Anspruch auf Entgeltfortzahlung eines Arbeitnehmers durch Kurzarbeit hinsichtlich des Zeitraums nichts. Hinsichtlich der Höhe müssen zwei Fälle unterschieden werden:

a) Die Arbeitsunfähigkeit beginnt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld.

Hier gilt: Solange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, so erhält er auch für krankheitsbedingte Ausfalltage sowohl seinen reduzierten Lohn als auch Kurzarbeitergeld in der Höhe, wie es bei Arbeitsfähigkeit der Fall gewesen wäre.

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung (i.d.R. nach mehr als 6 Wochen dauerhafter Krankheit), so erhält er für die weitere Zeit der Krankheit kein Kurzarbeitergeld mehr und somit ausschließlich Krankengeld, sofern er Anspruch auf gesetzliches Krankengeld hat. Für die Krankengeldberechnung wird dabei das Einkommen zugrunde gelegt, das vor der Kurzarbeit erzielt wurde.

Quellen: § 47b Abs. 3 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_47b.html), AOK (<https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/kurzarbeit-und-schlechtwetter/kurzarbeit-und-krankheit/>)



Partner des Mittelstands

b) **Die Arbeitsunfähigkeit hat bereits vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld begonnen und dauert weiter an.**

Hier gilt: Besteht noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, so erhält der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung ab dem Zeitpunkt, ab dem verkürzt gearbeitet wird, auch nur noch in Höhe des reduzierten Lohns. Er hat zudem keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld während der Krankheit.

Ist der Arbeitnehmer gesetzlich versichert, so hat er jedoch Anspruch auf Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds. Beitragsabzüge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden hierbei vom Krankengeld nicht vorgenommen. Diese Beiträge trägt die jeweilige Krankenkasse allein. Das auszuzahlende Krankengeld ist also in der Höhe mit dem jeweiligen Kurzarbeitergeld identisch. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dieses Krankengeld vorstrecken und erhält es auf Antrag von der Krankenkasse erstattet (üblicherweise wird Krankengeld sonst direkt von der Krankenkasse ausbezahlt). Privat versicherte Arbeitnehmer haben in einem solchen Fall keinen Anspruch auf dieses Krankengeld – sie erhalten also nur ihren reduzierten Lohn fortgezahlt.

Besteht kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung, so erhält der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt ausschließlich Krankengeld, sofern er gesetzlich versichert ist. Dabei gelten die normalen Berechnungsvorschriften, das Krankengeld wird anhand des letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltzeitraums berechnet.

Quellen: §4 Abs. 3. EntgFG (https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_4.html), §47b Abs. 4 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_47b.html), §47 Abs. 2 SGB V (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_47.html), AOK (<https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/kurzarbeit-und-schlechtwetter/kurzarbeit-und-krankheit/>)

Frage: Gibt es beim Bezug von privatem Krankentagegeld während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Besonderheiten?

Wie in der vorherigen Frage erläutert, haben Arbeitnehmer mit Ende ihres Anspruchs auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber auch keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld. Allenfalls erhalten sie dann Krankengeld wie in dem Fall, dass es keine Kurzarbeit gibt, sofern sie gesetzlich versichert sind. Insofern ändert sich auch an der Leistung eines privat versicherten Krankentagegelds nichts, da hier die Leistungspflicht erst nach Ablauf der Lohnfortzahlungsdauer eintreten kann und ab diesem Zeitpunkt das Kurzarbeitergeld keine Rolle mehr spielt.