



# Kurzarbeit und private Krankenversicherung

## Auswirkungen auf die Versicherungspflicht

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich bisher weniger stark als befürchtet auf die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland ausgewirkt. Wesentlich dazu beigetragen hat das Instrument der Kurzarbeit: Arbeitnehmern kann von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zur Aufstockung des gekürzten Einkommens gezahlt werden, wenn in Betrieben die wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen vorübergehend verkürzt wird. Im Sommer dieses Jahres haben schon fast 1,5 Millionen Arbeitnehmer diese Regelung in Anspruch genommen – so viele wie seit fast 20 Jahren nicht mehr. Die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld wurde krisenbedingt zunächst in mehreren Schritten von 6 auf 24 Monate verlängert. Und Ende November hat das Bundeskabinett beschlossen, dass es auch im kommenden Jahr verlängerte Bezugsfristen gibt. Demnach kann für Kurzarbeit, die 2010 beginnt, bis zu 18 Monate Kurzarbeitergeld bezogen werden.

### Versicherungspflicht

Beim Bezug von Kurzarbeitergeld kann das Einkommen unter die Versicherungs-

pflichtgrenze sinken. Für privatversicherte Arbeitnehmer stellt sich dann die Frage, ob sie in ihrer privaten Krankenversicherung bleiben können und wie sich die Kurzarbeit auf die Höhe des Arbeitgeberzuschusses auswirkt.

Die gute Nachricht für alle privatversicherten Arbeitnehmer: Ein Absinken des Einkommens unter die Versicherungspflichtgrenze aufgrund von Kurzarbeitergeld führt nicht zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Die entsprechende Regelung findet sich im Sozialgesetzbuch V (SGB V). Dort heißt es: „Für Zeiten, in denen bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis kein Arbeitsentgelt erzielt worden ist, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung sowie bei Bezug von Entgeltersatzleistungen, ist ein regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Höhe anzusetzen, in der es ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre“ (§ 6 Abs. 4 Satz 5 SGB V). Unter den Begriff „Entgeltersatzleistungen“ fällt auch das Kurzarbeitergeld. Der Wortlaut der Vorschrift spricht zwar dafür, dass das

Arbeitsentgelt gänzlich weggefallen sein muss. Die Gesetzesbegründung führt jedoch aus, dass auch der Teilwegfall von Einkommen erfasst wird.

Die Vorschrift gilt für jede Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Formulierung „insbesondere“ im Gesetzestext weist darauf hin, dass die Regelung nicht auf die genannten Beispiele beschränkt ist. Sie erfasst daher nach Auffassung des Verbandes der privaten Krankenversicherung neben dem Kurzarbeitergeld auch befristete Arbeitszeitverkürzungen, welche beispielsweise die Tarifpartner als beschäftigungssichernde Maßnahme vereinbart haben.

### Arbeitgeberzuschuss

Die Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss bei Kurzarbeit sind zwar etwas kompliziert, bringen aber für die meisten Arbeitnehmer kaum finanzielle Nachteile. Im Normalfall, also wenn nicht kurzgearbeitet wird, erhalten privatversicherte Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihrer privaten Krankenversicherung, welcher der Höhe des Ar-

In der Finanzkrise beziehen viele Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld. Das Einkommen von Privatversicherten kann dabei unter die Versicherungspflichtgrenze sinken. Sie müssen aber nicht zurück in die Kasse und auch der Arbeitgeberzuschuss bleibt meist stabil.

beitgeberanteils am allgemeinen Beitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht. Zurzeit sind dies 7 Prozent. Bei einer Beitragsbemessungsgrenze von 3.750 Euro ab 2010 ergibt sich damit ein maximaler Arbeitgeberzuschuss von 262,50 Euro (7 Prozent von 3.750 Euro). Gedeckelt ist die Höhe des Zuschusses des Weiteren auf die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für die Krankenversicherung tatsächlich aufzuwenden hat.

Bezieht der privatversicherte Arbeitnehmer nun Kurzarbeitergeld, erhält er vom Arbeitgeber zunächst einen Zuschuss auf Basis des tatsächlich noch gezahlten Lohns, des sogenannten Kurzlohns. Zusätzlich gibt es einen Zuschlag als Ausgleich für die bei gesetzlich versicherten Beschäftigten gültige Regelung. Denn deren auf das Kurzarbeitergeld fälligen Krankenkassenbeitrag übernimmt der Arbeitgeber komplett, also inklusive Arbeitnehmeranteil.

Bezugspunkt für den zusätzlichen Zuschuss des Privatversicherten ist das sogenannte fiktive Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer bei Vollbeschäftigung erhalten hätte, und dem Kurzlohn. Einige erläuternde Rechenbeispiel enthält der nebenstehende

Kasten. Begrenzt ist der Gesamtzuschuss für Kurzlohn und fiktives Arbeitsentgelt weiterhin auf den tatsächlich gezahlten

PKV-Beitrag. Diese Grundsätze gelten ebenso für die Zuschüsse zur privaten Pflegepflichtversicherung.

### Auswirkung von Kurzarbeitergeld auf den Arbeitgeberzuschuss

**Beispiel 1:** Ein privatversicherter Arbeitnehmer hat ein Jahresgehalt von 60.000 Euro, verdient also monatlich 5.000 Euro. Nach Einführung von Kurzarbeit reduziert sich sein Gehalt auf 3.000 Euro monatlich (Kurzlohn). Für den Kurzlohn erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss von maximal 210 Euro (7 Prozent von 3.000 Euro analog zum Arbeitgeberanteil in der GKV). Das fiktive Arbeitsentgelt beträgt 2.000 Euro (Vollzeitbrutto abzüglich Kurzlohn). Als beitragspflichtige Einnahmen in der GKV wären hiervon 80 Prozent, also 1.600 Euro zugrunde zu legen. In der gesetzlichen Krankenversicherung wären wegen der Beitragsbemessungsgrenze von 3.750 Euro davon jedoch nur noch 750 Euro bemessungsfähig, denn auf 3.000 Euro wurde ja bereits der „reguläre“ Zuschuss gewährt. Unter Anwendung des Arbeitgeberanteils am allgemeinen Beitragssatz in der GKV erhält der privat versicherte Arbeitnehmer deshalb für das fiktive Arbeitsentgelt einen weiteren Zuschuss von 52,50 Euro (7 Prozent von 750 Euro). In diesem Beispiel kann er also den maximalen Arbeitgeberzuschuss von 262,50 Euro (210 Euro + 52,50 Euro) beanspruchen, höchstens jedoch die Hälfte seines Krankenversicherungsbeitrages.

**Beispiel 2:** Ein privat versicherter Arbeitnehmer verdiente in Vollzeit 5.000 Euro monatlich, hat jedoch auf Teilzeit umgestellt, seine Arbeitszeit auf die Hälfte vergleichbarer Vollbeschäftigter reduziert und sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Sein Gehalt beträgt nun 2.500 Euro. Der Arbeitgeber zahlt ihm einen Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe von 175 Euro. Nach Einführung von Kurzarbeit verringert sich sein Gehalt auf 1.500 Euro monatlich. Er erhält einen Zuschuss für den Kurzlohn von 105 Euro (7 Prozent von 1.500 Euro) und einen weiteren für das fiktive Arbeitsentgelt (1.000 Euro), wovon 80 Prozent als beitragspflichtige Einnahmen in der GKV zugrunde gelegt werden. Dieser Zuschuss beträgt demnach 56 Euro (7 Prozent von 800 Euro). Der maximale Gesamtzuschuss beträgt also nur noch 161 Euro.