

Finanzielle Folgen der Kurzarbeit aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht

Unter besonderer Berücksichtigung des 3. SGB-IV-Änderungsgesetzes vom 15. 7. 2009

Von Rainer Hansche, Büttelborn, und Marco Daub, Bensheim*

Bereits im März dieses Jahres hat der Gesetzgeber mit dem so genannten „Konjunkturpaket II“ Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld (Kug) eingeführt. Inzwischen wurden mit dem „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze“, verkündet am 21. 7. 2009, weitere Neuerungen zum Kug gültig. Zunächst werden die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Kug dargestellt und ein Überblick über die finanziellen Auswirkungen der Einführung von Kurzarbeit gegeben. Anschließend wird untersucht, welche Auswirkungen die unterschiedlichen Grade von Kurzarbeit auf das monatliche Nettogehalt eines Arbeitnehmers haben. Darauf folgend zeigen diverse Beispielrechnungen die finanzielle Bedeutung der Einführung von Kurzarbeit für die Arbeitgeber auf.

1. Rahmenbedingungen

In den derzeit wirtschaftlich schwierigen Zeiten stehen viele Arbeitgeber, deren Kapazitäten durch vorübergehenden Auftragsmangel oder Absatzschwierigkeiten nicht ausgelastet sind, vor der Frage, ob es Alternativen zu einer Entlassung von Mitarbeitern gibt. Zur Sicherung und Erhaltung der Arbeitsplätze bietet sich häufig die Einführung von Kurzarbeit an.

Die beiderseitigen Vorteile liegen auf der Hand: Die von der Entlassung bedrohten Mitarbeiter behalten bei verminderter Arbeitszeit und dem teilweisen Ersatz ihres Lohnausfalls ihren Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber müssen bei nun verminderten Personalkosten keine qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiter entlassen, die nach einer Besserung der Auftragslage wieder dringend benötigt werden. Zusätzlich werden arbeitsrechtliche Streitigkeiten und Kosten (Abfindungen) vermieden.

Muss die betriebsübliche Arbeitszeit vorübergehend gemindert werden, kann der Arbeitgeber nach der neuen, bis 31. 12. 2010 befristeten Gesetzeslage¹ bei der Agentur für Arbeit unter den folgenden Voraussetzungen Kurzarbeit anmelden²:

- unvermeidbarer, strukturell oder konjunkturell bedingter Arbeitsausfall;
- mindestens vier Wochen andauernd;
- Entgeltausfall in Höhe von mehr als 10 % des monatlichen Bruttogehalts
 - bei mindestens einem Drittel aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sämtliche Kurzarbeiter mit beliebigem Grad der Kurzarbeit) oder
 - bei weniger als einem Drittel aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld nur für

diejenigen Kurzarbeiter, deren Entgeltausfall jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttogehalts beträgt).

Dabei ist der Arbeitsausfall vorübergehend, wenn innerhalb von 18 Monaten mit der Rückkehr zur Vollbeschäftigung gerechnet werden kann³.

Die Größe des Unternehmens und die Branche spielen für die Beantragung von Kurzarbeit keine Rolle (§ 171 Satz 1 SGB III). Kurzarbeit können daher auch Kleinbetriebe, etwa Unternehmen mit nur einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter, beantragen.

Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit eingeführt, zahlt die Agentur für Arbeit für die Ausfallstunden sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld (Kug). Das Kug beträgt bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind i. S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG 67 %, sonst 60 % des Nettolohnausfalls (§ 178, 179 SGB III). Es wird im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung steuerfrei ausgezahlt (§ 3 Nr. 2 EStG) unterliegt jedoch dem steuerlichen Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1a EStG). Der Arbeitgeber muss deshalb am Jahresende die Höhe des Kug auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ausweisen (§ 41b Abs. 1 Nr. 5 EStG); und der Arbeitnehmer muss für das Jahr des Kug-Bezuges zwingend eine Einkommensteuererklärung einreichen (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG). Der Progressionsvorbehalt bewirkt dann im Rahmen der Einkommensteueranmeldung, dass das Kug zwar steuerfrei bleibt, aber das übrige steuerpflichtige Einkommen dieses Jahres mit dem Steuersatz versteuert wird, der sich ergäbe, wenn auch das Kurzarbeitergeld versteuert werden müsste⁴.

Das Kug kann zusätzlich vom Arbeitgeber aufgestockt werden. Diese Arbeitgeberzuschüsse zum Kug sind jedoch, wenn sie eine bestimmte Höhe überschreiten, steuer- und sozialabgabenpflichtig (§ 3 Nr. 2 EStG; § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Die Arbeitgeber erhalten bei in arbeitsrechtlich zulässiger Weise eingeführter Kurzarbeit in den Jahren 2009 und 2010 die von ihnen zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge auf den ausgefallenen Verdienst in etwa zur Hälfte von der Agentur für Arbeit erstattet (§ 421t SGB III). In der Vergangenheit mussten Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge auf die Ausfallzeit in voller Höhe tragen. Werden Arbeitnehmer während der Ausfallzeit weiter qualifiziert, kann der Arbeitgeber sogar die Rückerstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge auf das ausgefallene Arbeitsentgelt beantragen⁵.

Die Bundesregierung hat aktuell durch eine am 5. 6. 2009 in Kraft getretene Rechtsverordnung⁶ die Zahlung des Kurzarbeitergeldes auf maximal 24 Monate ausgedehnt. Nach dem am 21. 7. 2009 verkündeten 3. SGB-IV-Änderungsgesetz⁷ werden den Arbeitgebern nunmehr zusätzlich die auf die Ausfallzeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge ab dem siebten Monat

* Dipl.-Kfm., Dipl.-Finw. (FH) Rainer Hansche, Steuerberater und Gesellschafter-Geschäftsführer, und Dipl.-Vw. Marco Daub, beide Schumacher Froschauer Hansche Steuerberatungsgesellschaft mbH, Bensheim.

¹ Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland, BGBl I 2009, 416.

² §§ 170 Abs. 1 Nr. 4, 421t Abs. 2 Nr. 1 SGB III. Vgl. jüngst Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1374, 1376.

³ Vgl. Cohnen/Röger, DB 2009, 46, 50 m. w. N.

⁴ Vgl. Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1374, 1378 f.

⁵ Vgl. zum Ganzen nur Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1374, 1378.

⁶ Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Bezugfrist für das Kurzarbeitergeld vom 29. 5. 2009, BGBl I 2009, 1223.

⁷ Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und zur Änderung anderer Gesetze vom 15. 7. 2009, BGBl I 2009, 1939.

der Kurzarbeit voll erstattet (§ 421t Abs. 1 Nr. 3 SGB III)⁸. Diese jüngste Gesetzesinitiative tritt rückwirkend zum 1. 7. 2009 in Kraft⁹ und ist bis zum 31. 12. 2010 befristet. Die seit dem 1. 1. 2009 durchgeführte Kurzarbeit wird auf den Halbjahreszeitraum angerechnet. Arbeitgeber, in deren Betrieben bereits vor dem oder zum 1. 1. 2009 Kurzarbeit eingeführt wurde, können daher im Ergebnis bereits mit Wirkung ab dem 1. 7. 2009 die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf die Kurzarbeitergeldstunden bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

Da auf das bei Kurzarbeit reduzierte Gehalt weniger Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen, hat die Kurzarbeit nachteilige Auswirkungen auf die Höhe der späteren Rente des Arbeitnehmers. Die künftige Rente wird allerdings nur geringfügig gemindert, da der Arbeitgeber auf den ausgefallenen Verdienst weiterhin Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet.

Sollte der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers letztlich doch nicht zu retten sein, muss der Arbeitnehmer aus der vorherigen Kurzarbeit keine finanziellen Nachteile bei der Berechnung seines Arbeitslosengeldanspruchs befürchten. Nachteile ergeben sich jedoch für Arbeitnehmer, die innerhalb von 12 Monaten nach der Kurzarbeit Elterngeld erhalten.

2. Finanzielle Auswirkungen der Einführung von Kurzarbeit im Überblick

Das folgende Beispiel verdeutlicht die finanziellen Auswirkungen der Einführung von Kurzarbeit mit Zahlung von Kug aus Arbeitgeber- und aus Arbeitnehmersicht für den Fall, dass kein weiterer freiwilliger oder tarifvertraglich vorgesehener Arbeitgeberzuschuss gezahlt wird. Dabei wird unterstellt, der Arbeitnehmer (verheiratet, Steuerklasse III, ein Kind, Kirchenmitglied) bezog vor Einführung der Kurzarbeit ein Bruttogehalt von 2 500 Euro im Monat. Dessen Nettoeinkommen nach Steuern und Sozialabgaben wird anschließend verglichen mit demjenigen bei 50%igem Arbeitsausfall und Einführung von Kurzarbeit. Ebenso wird dargestellt, wie sich die finanziellen Belastungen beim Arbeitgeber vor und nach Einführung der Kurzarbeit darstellen:

	Arbeitnehmerbetrachtung	
	ohne Kurzarbeit bei 100 % Arbeitsleistung €	mit Kurzarbeit bei 50 % Arbeitsleistung €
Bruttogehalt (Sollentgelt/ Istentgelt)	2 500,00	1 250,00
- / Steuer	- 126,94	- 0,00
- / Sozialabgaben	- 513,13	- 256,57
= Nettogehalt	1 859,93	993,43
+ Kurzarbeitergeld	+ 0,00	+ 565,10
= Auszahlung an Arbeitnehmer	1 859,93	1 558,53
	100,00 %	(83,80 %)

Tab. 1: Entwicklung des Nettoauszahlungsbetrages an Arbeitnehmer bei Kurzarbeit

Arbeitgeberbetrachtung

	ohne Kurzarbeit bei 100 % Arbeitsleistung €	erste sechs Monate der Kurzarbeit €	ab 7. Monat der Kurzarbeit €
Bruttogehalt	2 500,00	1 250,00	1 250,00
+ Arbeitgeberanteil Sozialversicherung auf Bruttogehalt	+ 493,13	+ 246,57	+ 246,57
+ Arbeitgeberanteil Sozialversicherung auf Ausfallzeit	+ 0,00	+ 373,50	+ 373,50
- / von Arbeitsagentur erstatteter Arbeitgeberanteil Sozialversicherung auf Ausfallzeit	- 0,00	- 196,00	- 373,50
= effektive Personalkosten des Arbeitgebers	2 993,13 (100,00 %)	1 674,07 (55,93 %)	1 496,57 (50,00 %)

Tab. 2: Entwicklung der effektiven Personalkosten eines Arbeitgebers bei Kurzarbeit

Die Berechnungen zeigen, dass der Arbeitnehmer unter den vorgenannten Prämissen bei hälftiger Arbeitsleistung und anerkannter Kurzarbeit im Ergebnis fast 84 % seines Vollzeit-Nettolohnes erhält. Der Arbeitgeber wird nach der bisherigen Gesetzeslage mit rund 56 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit belastet. Mit der jüngsten gesetzlichen Neuregelung durch das 3. SGB-IV-Änderungsgesetz vom 15. 7. 2009 reduziert sich die Arbeitgeberbelastung bei 50%igem Arbeitsausfall ab dem siebten Monat der Kurzarbeit um rund 6 Prozentpunkte auf genau 50 % im Vergleich zu den Kosten des Arbeitgebers bei voller Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

3. Auswirkungen der Kurzarbeit beim Arbeitnehmer

3.1 Auswirkungen auf den Nettoauszahlungsbetrag eines Arbeitnehmers

Eine Verbreiterung der Datenbasis in der Weise, dass in die Berechnungen zusätzlich auch Ledige ohne Kind, monatliche Bruttogehälter von 2 000 Euro, 2 500 Euro und 3 000 Euro sowie unterschiedliche Grade der Arbeitsauslastung von 80 %, 50 % und 20 % – in der hier verwendeten Terminologie entspricht ein Auslastungsgrad von 80 % einer 20%igen Kurzarbeit usw. – einbezogen und miteinander verglichen werden, zeigt aus Arbeitnehmersicht folgende Nettoauszahlungsbeträge:

bei einem Ledigen ohne Kinder				
		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	1 303,52 €	1 540,94 €	1 763,81 €
Auslastungsgrad	80 %	1 227,85 €	1 452,21 €	1 664,42 €
Auslastungsgrad	50 %	1 103,01 €	1 307,71 €	1 498,02 €
Auslastungsgrad	20 %	915,11 €	1 095,62 €	1 268,12 €

bei einem Verheirateten (Stkl. III, 1 Kind)				
		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	1 557,50 €	1 859,93 €	2 115,56 €
Auslastungsgrad	80 %	1 457,19 €	1 757,05 €	2 005,90 €
Auslastungsgrad	50 %	1 297,92 €	1 558,53 €	1 795,11 €
Auslastungsgrad	20 %	1 138,65 €	1 364,74 €	1 556,21 €

Tab. 3: Auswirkungen unterschiedlicher Grade von Kurzarbeit und unterschiedlicher Bruttomonatsgehälter auf den Nettoauszahlungsbetrag eines kirchenangehörigen Arbeitnehmers

Die umrandete Zahl 1 558,53 € wurde oben in Tabelle 1 hergeleitet.

⁸ Das neuerliche Maßnahmenpaket wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als „Kurzarbeitergeld plus“ bezeichnet, vgl. Pressemitteilung des BMAS vom 19. 6. 2009.
⁹ Art. 10 Abs. 5 i. V. m. Art. 2b Abs. 10b 3. SGB-IV-Änderungsgesetz.

Aufschlussreich ist der Ausweis des prozentualen Verhältnisses des Nettoauszahlungsbetrags an den Arbeitnehmer bei Kurzarbeit zum Nettoauszahlungsbetrag an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit (100 % Auslastungsgrad) in Abhängigkeit vom Familienstand, von der Höhe des Bruttogehaltes und vom Grad des Arbeitsausfalls:

bei einem Ledigen ohne Kinder				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Auslastungsgrad	80 %	94,19 %	94,24 %	94,37 %
Auslastungsgrad	50 %	84,62 %	84,86 %	84,93 %
Auslastungsgrad	20 %	70,20 %	71,10 %	71,90 %
bei einem Verheirateten (Stkl. III, 1 Kind)				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Auslastungsgrad	80 %	93,56 %	94,47 %	94,82 %
Auslastungsgrad	50 %	83,33 %	83,80 %	84,85 %
Auslastungsgrad	20 %	73,11 %	73,38 %	73,56 %

Tab. 4: Prozentuales Verhältnis des Nettoauszahlungsbetrags an den Arbeitnehmer bei Kurzarbeit zum Nettoauszahlungsbetrag an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit

Die umrandete Prozentzahl 83,80 % wurde oben in Tabelle 1 hergeleitet. Sie besagt, dass bei einem Verheirateten mit einem vertraglichen Bruttomonatsgehalt von 2 500 Euro (ohne Kurzarbeit) der Nettoauszahlungsbetrag bei 50 % Kurzarbeit 83,80 % des Nettoauszahlungsbetrages bei Vollzeitarbeit (ohne Kurzarbeit) beträgt (1 558,53 € / 1 859,93 € × 100 in %).

Tabelle 4 zeigt im Ergebnis: Ein lediger Arbeitnehmer mit 2 000 Euro Bruttogehalt erzielt bei 80 % zeitlicher Auslastung (also 20 % Kurzarbeit) 94,19 % seines Nettolohns bei Vollzeitarbeit, bei 50 % Arbeitsleistung (50 % Kurzarbeit) sind es 84,62 % und bei nur noch 20 % Arbeitsleistung (80 % Kurzarbeit) sogar 70,20 %. Das bedeutet, dass der Nettolohn einer Arbeitsstunde bei Kurzarbeit stets höher ist als der Nettolohn einer Arbeitsstunde bei normaler Vollarbeitszeit. Zudem kann man erkennen, dass bei zunehmendem Arbeitsausfall (abnehmendem Grad der Arbeitsleistung) der prozentuale Mehrverdienst gegenüber dem Grad der Arbeitsleistung erheblich ansteigt. Der Effekt verstärkt sich weiter bei steigendem Bruttolohn. Je höher das Bruttogehalt bei unverändertem Auslastungsgrad ist, desto höher ist das prozentuale Nettogehalt bei Kurzarbeit im Verhältnis zum Nettogehalt bei Vollzeitarbeit.

Folgende Tabelle zeigt die Relation zwischen dem prozentualen Nettogehalt und dem Auslastungsgrad, also den prozentualen Nettomehrverdienst für eine geleistete Arbeitsstunde bei Kurzarbeit im Verhältnis zu einer geleisteten Arbeitsstunde bei Vollzeitarbeit.

bei einem Ledigen ohne Kinder				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	17,74 %	17,80 %	17,96 %
Auslastungsgrad	50 %	69,24 %	69,73 %	69,86 %
Auslastungsgrad	20 %	251,01 %	255,50 %	259,48 %
bei einem Verheirateten (Stkl. III, 1 Kind)				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	16,95 %	18,09 %	18,52 %
Auslastungsgrad	50 %	66,67 %	67,59 %	69,71 %
Auslastungsgrad	20 %	265,54 %	266,88 %	267,80 %

Tab. 5: Relation zwischen dem prozentualen Nettogehalt und dem Grad der Arbeitsleistung (Auslastungsgrad) – prozentualer Nettomehrverdienst einer Kurzarbeiterstunde

Berechnung des umrandeten Feldes: Nettoauszahlungsbetrag bei 50 % Kurzarbeit geteilt durch 50 % Auslastungsgrad geteilt durch Nettoauszahlungsbetrag bei Vollzeitarbeit – 1 in %, also: (1 558,53 € / 1 859,93 € – 1 in %).

Das umrandete Tabellenfeld ist wie folgt zu interpretieren: Bei einem Verheirateten mit einem vertraglichen Bruttomonatsgehalt von 2 500 Euro (ohne Kurzarbeit) ist der Nettostundenlohn bei 50 % Kurzarbeit um 67,59 % höher als der Nettostundenlohn bei Vollzeitarbeit.

Mit zunehmendem Grad der Kurzarbeit (Grad des Arbeitsausfalls) und mit steigendem Gehalt steigt der Nettostundenlohn im Vergleich zum Nettostundenlohn bei Vollzeitarbeit überproportional an. Dies zeigt die überlebenswichtige Bedeutung des Kug für den Arbeitnehmer.

3.2 Auswirkungen des Kug bei der Einkommensteueranlagung

In den Medien ist bisweilen die Rede davon, dass Kurzarbeiter „böse Überraschungen“ und einen „Steuer-Schock“ erleben werden, wenn sie nach Anfertigung ihrer Steuererklärungen ihre Einkommensteuerbescheide in Händen halten¹⁰.

Die folgende Tabelle zeigt schließlich die Höhe der voraussichtlichen Steuernachzahlung (Einkommensteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) auf Grund der nachträglichen Versteuerung des Kug im Rahmen der Einkommensteueranlagung des Arbeitnehmers (sog. Progressionseffekt des Kug). Den Berechnungen im Wege einer Veranlagungssimulation liegt die Annahme zu Grunde, dass das Kug über die Dauer eines vollen Kalenderjahres¹¹ gezahlt wird, der Arbeitnehmer neben seinen Bezügen aus der Arbeitnehmertätigkeit keine weiteren Einkünfte erzielt (bei dem verheirateten Arbeitnehmer wird folglich unterstellt, der Ehegatte beziehe keinerlei Einkommen) und – von Sonderausgabenpauschalen abgesehen – keine weiteren steuerlichen Abzugsbeträge (Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen etc.) geltend machen kann.

bei einem Ledigen ohne Kinder				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Auslastungsgrad	80 %	234,00 €	256,00 €	289,00 €
Auslastungsgrad	50 %	517,00 €	698,00 €	767,00 €
Auslastungsgrad	20 %	111,00 €	272,00 €	473,00 €
bei einem Verheirateten (Stkl. III, 1 Kind)				
Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Auslastungsgrad	80 %	114,00 €	326,00 €	392,00 €
Auslastungsgrad	50 %	0,00 €	196,00 €	527,00 €
Auslastungsgrad	20 %	0,00 €	0,00 €	82,00 €

Tab. 6: Steuernachzahlung infolge der Versteuerung des Kug im Rahmen des Progressionsvorbehalts (Progressionseffekt)

Je höher das monatliche Bruttogehalt und damit der individuelle Spitzensteuersatz des Arbeitnehmers und je höher das Kug (je geringer der Auslastungsgrad) ist, desto höher fällt auch die einen Monat nach Ergehen des Steuerbescheides in einer Summe fällige Steuernachzahlung aus. Der Arbeitnehmer tut also gut daran, bereits unterjährig entsprechende finanzielle Rücklagen zu bilden. Immerhin kann, wie die folgende Tabelle zeigt, die auf den Monat umgerechnete (gezwoölfelte) Steuernachzahlung bis zu 4,45 % des monatlichen Nettoauszahlungsbetrages betragen.

10 Vgl. BMF, Pressemitteilung vom 20. 5. 2009.

11 Das BMF weist in seiner Pressemitteilung vom 20. 5. 2009 zutreffend darauf hin, dass bei nicht ganzjährigem Kug-Bezug nicht zwingend mit einer Steuernachzahlung gerechnet werden müsse.

AUFSATZ

bei einem Ledigen ohne Kinder

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	1,59 %	1,47 %	1,45 %
Auslastungsgrad	50 %	3,91 %	4,45 %	4,10 %
Auslastungsgrad	20 %	1,01 %	2,07 %	3,10 %

bei einem Verheirateten (Stkl. III, 1 Kind)

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	0,65 %	1,55 %	1,63 %
Auslastungsgrad	50 %	0,00 %	1,05 %	2,45 %
Auslastungsgrad	20 %	0,00 %	0,00 %	0,44 %

Tab. 7: Prozentualer Anteil der auf den Monat umgerechneten Steuerzahlung bezogen auf den monatlichen Nettoauszahlungsbetrag gemäß Tab. 3

4 Einfluss der Kurzarbeit auf die Personalkosten eines Arbeitgebers nach altem und neuem Recht

Untersucht man den Einfluss unterschiedlicher Höhen des monatlichen Bruttogehalts¹² und unterschiedlicher Auslastungsgrade auf die effektiven Personalkosten des Arbeitgebers für die ersten sechs Monate einer Kurzarbeit und vergleicht sie mit denen ab dem siebten bis zum 24. Monat der Kurzarbeit nach dem SGB-IV-Änderungsgesetz vom 15. 7. 2009, zeigen sich folgende absolute Belastungswirkungen.

erste 6 Monate der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	2 394,50 €	2 993,13 €	3 591,75 €
Auslastungsgrad	80 %	1 972,40 €	2 465,50 €	2 958,60 €
Auslastungsgrad	50 %	1 339,25 €	1 674,07 €	2 008,88 €
Auslastungsgrad	20 %	706,10 €	882,63 €	1 059,15 €

ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	2 394,50 €	2 993,13 €	3 591,75 €
Auslastungsgrad	80 %	1 915,60 €	2 394,50 €	2 873,40 €
Auslastungsgrad	50 %	1 197,25 €	1 496,57 €	1 795,88 €
Auslastungsgrad	20 %	478,90 €	598,63 €	718,35 €

Tab. 8: Auswirkungen unterschiedlicher Auslastungsgrade sowie unterschiedlich hoher Bruttogehälter auf die effektive Personalkostenbelastung des Arbeitgebers¹³.

Die umrandeten Felder wurden oben in Tab. 2 hergeleitet

Das Instrumentarium der Kurzarbeit bietet dem Arbeitgeber folglich ein erhebliches Einsparpotential. Verglichen mit dem Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitsausfall ohne staatliche Subventionen allein zu tragen hätte und sein Arbeitnehmer bei verminderter Arbeitsleistung weiterhin das volle Gehalt beanspruchen könnte, spart der Arbeitgeber somit durch Einführung von Kurzarbeit die nachstehenden Personalkosten. Der Staat nimmt also dem Arbeitgeber einen Teil seines Betriebsrisikos ab und subventioniert ihn hiermit indirekt.

¹² Die folgenden Aussagen gelten ausschließlich für Löhne und Gehälter bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Oberhalb dieser Grenze von derzeit 3 675 Euro monatlich gelten besondere Rechtsvorschriften, die hier nicht erörtert werden.

¹³ Familienstand, Steuerklasse, Kinderzahl und Kirchengliederung haben nur Einfluss auf den Lohnsteuerabzug und damit auf den Zahlungsbetrag der Arbeitnehmer, aber nicht auf die Personalkostenbelastung des Arbeitgebers. Deshalb kann bei der Arbeitgeberanalyse auf eine Differenzierung nach diesen Kriterien verzichtet werden.

erste 6 Monate der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Auslastungsgrad	80 %	422,10 €	527,63 €	633,15 €
Auslastungsgrad	50 %	1 055,25 €	1 319,06 €	1 582,87 €
Auslastungsgrad	20 %	1 688,40 €	2 110,50 €	2 532,60 €

ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Auslastungsgrad	80 %	478,90 €	598,63 €	718,35 €
Auslastungsgrad	50 %	1 197,25 €	1 496,56 €	1 795,87 €
Auslastungsgrad	20 %	1 915,60 €	2 394,50 €	2 873,40 €

Tab. 9: Personalkostenminderung in den gebildeten Beispielfällen bei genehmigter Kurzarbeit verglichen mit den effektiven Kosten bei Vollzeitarbeit

Folglich beträgt die prozentuale Ersparnis bei Einführung der Kurzarbeit unter den vorgenannten Prämissen in dem einzelnen Arbeitsverhältnis:

erste 6 Monate der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	17,63 %	17,63 %	17,63 %
Auslastungsgrad	50 %	44,07 %	44,07 %	44,07 %
Auslastungsgrad	20 %	70,51 %	70,51 %	70,51 %

ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	20,00 %	20,00 %	20,00 %
Auslastungsgrad	50 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Auslastungsgrad	20 %	80,00 %	80,00 %	80,00 %

Tab. 10: Prozentuale Personalkostenersparnis in den gebildeten Beispielfällen bei genehmigter Kurzarbeit verglichen mit den effektiven Kosten bei Vollzeitarbeit

Die prozentuale Personalkostenersparnis steigt demnach mit zunehmendem Grad der Kurzarbeit. Sie ist zudem unabhängig von der absoluten Höhe des Gehalts. Mit der vollen Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge auf das Kug durch die Bundesagentur für Arbeit ab dem 7. Monat reduziert sich die Personalkostenbelastung bei jedem Grad der Kurzarbeit im Vergleich zum ersten Halbjahr der Kurzarbeit.

Insofern kann man sagen, dass das Instrumentarium der Kurzarbeit ein Segen für die Arbeitgeber ist. Analysiert man die Personalkosten bei Kurzarbeit nach dem bisherigen Recht (und nach neuem Recht für das erste halbe Jahr der Kurzarbeit) näher, zeigen sich jedoch die ökonomischen Schwächen im Kostenbelastungskonzept der bisherigen Regelungen. Die folgenden Ausführungen werden zeigen, dass gerade die Übernahme der vollen Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallzeit ab dem 7. Monat nach dem neuen Recht auf die Beseitigung des Kostenüberhangs auf der Seite der Arbeitgeber zielt.

Bildet man das prozentuale Verhältnis zwischen den effektiven Personalkosten bei einem bestimmten Grad der Kurzarbeit zu den effektiven Personalkosten bei Vollzeitarbeit, ergeben sich folgende Werte:

erste 6 Monate der Kurzarbeit

Bruttogehalt		2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Auslastungsgrad	80 %	82,37 %	82,37 %	82,37 %
Auslastungsgrad	50 %	55,93 %	55,93 %	55,93 %
Auslastungsgrad	20 %	29,49 %	29,49 %	29,49 %

	ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit		
Bruttogehalt	2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	100,00 %	100,00 %
Auslastungsgrad	80 %	80,00 %	80,00 %
Auslastungsgrad	50 %	50,00 %	50,00 %
Auslastungsgrad	20 %	20,00 %	20,00 %

Tab. 11: Prozentuales Verhältnis zwischen den effektiven Personalkosten bei einem bestimmten Grad der Kurzarbeit zu den effektiven Personalkosten bei Vollzeitarbeit

Berechnung des umrandeten Feldes: Personalkosten bei 50 % Auslastung / Personalkosten bei Vollzeitarbeit × 100 in %, also: (1 674,07 € / 2 993,13 € × 100).

Aus dieser Tabelle erkennt man deutlich, dass die effektiven Personalkosten bei Kurzarbeit im Verhältnis zu den effektiven Personalkosten bei entsprechend zeitproportionaler Reduzierung der Arbeitszeit und des Gehaltes stets höher ausfallen. Der Grad der Arbeitsleistung ist stets geringer als die Personalkostenbelastung im Verhältnis zur Vollarbeitszeit. Anders formuliert: eine Arbeitsstunde bei Kurzarbeit kostet den Arbeitgeber mehr als eine Arbeitsstunde bei normaler Vollzeitarbeit. So hat der Arbeitgeber bei 80 % zeitlicher Auslastung des Arbeitnehmers 82,37 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit zu tragen, bei 50 % Arbeitsleistung sind es 55,93 % und bei nur noch 20 % Arbeitsleistung 29,49 %. Ohne Einfluss auf die Prozentzahlen ist die Höhe des Bruttogehalts bei Vollzeit.

Mit dieser überproportionalen Belastung einer Arbeitsstunde Kurzarbeit ist nach der neuen gesetzlichen Regelung in § 421t Abs. 1 Nr. 3 SGB III zumindest ab dem 7. Monat Schluss. Die Kosten einer Arbeitsstunde bei Vollzeitarbeit entsprechen dann stets den Kosten einer Arbeitsstunde bei Kurzarbeit, unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit.

Verursacher dieser Effekte sind die hohen Personalzusatzkosten bei Kurzarbeit, also die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf die Ausfallzeiten. Es zeigt sich, dass nach der bisherigen gesetzlichen Regelung mit zunehmender Kurzarbeit (abnehmendem Auslastungsgrad), aber unabhängig vom Gehaltsgefüge, auch die Personalzusatzkosten (Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) im Verhältnis zum Bruttogehalt bei Kurzarbeit zunehmen. Durch die gesetzliche Neuregelung ab dem 7. Monat verharren die Personalzusatzkosten jedoch unabhängig von Auslastungsgrad und Höhe des Bruttogehaltes konstant bei 19,73 % des Bruttogehaltes, also bei der Höhe, wie sie prozentual auch bei Vollzeitarbeit anfallen.

	erste 6 Monate der Kurzarbeit		
Bruttogehalt	2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	19,73 %	19,73 %
Auslastungsgrad	80 %	23,28 %	23,28 %
Auslastungsgrad	50 %	33,93 %	33,93 %
Auslastungsgrad	20 %	76,53 %	76,53 %

	ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit		
Bruttogehalt	2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	19,73 %	19,73 %
Auslastungsgrad	80 %	19,73 %	19,73 %
Auslastungsgrad	50 %	19,73 %	19,73 %
Auslastungsgrad	20 %	19,73 %	19,73 %

Tab. 12: Prozentualer Anteil der Personalzusatzkosten (Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) am Bruttogehalt bei unterschiedlichen Graden von Kurzarbeit und unterschiedlich hohen Bruttogehältern

Berechnung des umrandeten Feldes: effektive Personalkosten bei 50 % Auslastungsgrad / Bruttogehalt bei Auslastungsgrad 50 %, also (1 674,07 € / (2 500,00 € × 50 %) - 1) × 100.

Aus der nachstehenden Tabelle geht die relative Personalkostenmehrbelastung einer Kurzarbeiterstunde hervor.

	erste 6 Monate der Kurzarbeit		
Bruttogehalt	2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	2,97 %	2,97 %
Auslastungsgrad	50 %	11,86 %	11,86 %
Auslastungsgrad	20 %	47,44 %	47,44 %

	ab 7. bis zum 24. Monat der Kurzarbeit		
Bruttogehalt	2 000,00 €	2 500,00 €	3 000,00 €
Auslastungsgrad	100 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	80 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	50 %	0,00 %	0,00 %
Auslastungsgrad	20 %	0,00 %	0,00 %

Tab. 13: relative Personalkostenmehrbelastung einer Kurzarbeiterstunde

Berechnung des umrandeten Feldes: (effektive Personalkosten bei Auslastung 50 % / effektive Personalkosten bei Vollzeitarbeit × 50 % - 1) × 100 also ((1 674,07 € / (2 993,13 € × 50 %)) - 1) × 100.

Mit zunehmendem Grad der Kurzarbeit steigt die Personalkostenmehrbelastung erheblich an. Bei 20 % Arbeitsausfall beträgt die relative Personalkostenmehrbelastung 2,97 %, bei 50 % Arbeitsausfall 11,86 % und bei 80 % Arbeitsausfall 47,44 %. Anders ausgedrückt: Die Arbeitsstunde ist bei 20 % Kurzarbeit 2,97 % teurer als die Arbeitsstunde bei Vollzeitarbeit, bei 50 % Kurzarbeit 11,86 % teurer und bei 80 % Kurzarbeit sogar 47,44 % teurer.

Diese Mehrbelastungen treffen die Unternehmen gerade in diesen schwierigen Zeiten einer Kurzarbeit besonders hart.

Ab dem 7. Monat der Kurzarbeit wird diese Mehrbelastung beseitigt. Diese Mehrbelastung entfällt nach neuem Recht. Anders formuliert, die Kosten einer Arbeitsstunde sinken ab dem 7. Monat bei 80 % Kurzarbeit um 47,44 %.

5. Fazit

Aus dem Voranstehenden wird deutlich, dass sich der Arbeitnehmer durch die Einführung von Kurzarbeit im Vergleich zur zeitproportionalen Reduzierung von Arbeitszeit und Gehalt finanziell deutlich besser stellt. Die Berechnungen zeigen, in welchem Umfang auch Arbeitgeber von dem Instrumentarium der Kurzarbeit profitieren können und welche Bedeutung die Einführung von Kurzarbeit für die Personalkosten des Arbeitgebers nach altem und neuem Recht besitzt. Auffällig ist, dass dem Arbeitgeber eine Arbeitsstunde bei Kurzarbeit teurer kommt als eine Arbeitsstunde bei Vollzeitarbeit.

Begrüßenswert sind daher die finanziellen Folgen des § 421t Abs. 1 Nr. 3 SGB III in der Fassung des 3. SGB-IV-Änderungsgesetzes. Nach dieser Vorschrift trägt die Bundesagentur für Arbeit künftig ab dem siebten Monat die Sozialversicherungsbeiträge auf die Ausfallzeiten zu 100 %. Die Kurzarbeiterstunde ist ab dem 7. Monat der Kurzarbeit nicht mehr teurer als eine Vollzeitarbeitsstunde, d. h., bei 20 % Arbeitsleistung trägt der Arbeitgeber dann auch nur noch 20 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit, bei 50 % Arbeitsleistung 50 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit und bei 80 % Arbeitsleistung 80 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit.