

SCHUMACHER FROSCHAUER HANSCHKE

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Kurzarbeit als Alternative zur Entlassung in Krisenzeiten

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 den diesjährigen neuen Bestimmungen beim Arbeitsamt unter den folgenden Voraussetzungen Kurzarbeit anmelden:

- unvermeidbarer, strukturell oder konjunkturell bedingter Arbeitsausfall
- mindestens vier Wochen andauernd
- Entgeltausfall in Höhe von mehr als 10 % des monatlichen Bruttogehalts pro Arbeitnehmer

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

Die Größe des Unternehmens und die Branche spielen für die Beantragung von Kurzarbeit keine Rolle. Kurzarbeit können daher auch Kleinstbetriebe, 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 67 %, sonst 60 % des Netto Lohnausfalls. Es wird im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung steuerfrei ausgezahlt, unterliegt jedoch dem steuerlichen Progressionsvorbehalt. Der Arbeitgeber muß deshalb am Jahresende die Höhe des KUG auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ausweisen, und der Arbeitnehmer muß für das Jahr des KUG-Bezuges zwingend eine Einkommensteuererklärung einreichen. Der Progressionsvorbehalt bewirkt dann im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung, dass das KUG zwar steuerfrei bleibt, dass aber das übrige steuerpflichtige Einkommen dieses Jahres mit dem Steuersatz versteuert wird, der sich ergäbe, wenn auch das Kurzarbeitergeld versteuert werden müßte.

Das KUG wird neuerdings bis zu 18 Monate lang gezahlt. Das KUG kann zusätzlich vom Arbeitgeber aufgestockt werden. Diese Arbeitgeberzuschüsse zum KUG sind aber, wenn sie eine bestimmte Höhe überschreiten, steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Die Arbeitgeber erhalten bei arbeitsrechtlich in zulässiger Weise eingeführter Kurzarbeit in den Jahren 2009 und 2010 neuerdings die von ihnen zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge auf den ausgefallenen Verdienst in etwa zur Hälfte von der Agentur für Arbeit erstattet. Werden Arbeitnehmer während der Ausfallzeit weiter qualifiziert, kann der Arbeitgeber sogar

die Rückerstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge auf das ausgefallene Arbeitsentgelt beantragen.

Nach den am 29. April 2009 beschlossenen Plänen der Bundesregierung wird die Zahlung des KUG auf 24 Monate ausgedehnt. Zusätzlich sollen den Arbeitgebern die auf die Ausfallzeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge ab dem siebten Monat der Kurzarbeit nunmehr voll erstattet werden.

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.

Das folgende Beispiel verdeutlicht die finanziellen Wirkungen 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 Euro	mit Kurzarbeit bei 50 % Arbeitsleistung Euro
Bruttogehalt	2.500,00	1.250,00
./. Steuer	-126,94	0,00
./. Sozialabgaben	<u>-513,13</u>	<u>-256,57</u>
= Nettogehalt	1.859,93	993,43
+ Kurzarbeitergeld	<u>0,00</u>	<u>565,10</u>
= Auszahlung an Arbeitnehmer	1.859,93 (100,00%)	1.558,53 (83,80%)

Arbeitgeberbetrachtung

		erste sechs Monate der Kurzarbeit	ab 7. Monat der Kurzarbeit (geplant)
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	<u>0,00</u>	<u>-196,00</u>	<u>-373,50</u>
= effektive Personalkosten des Arbeitgebers	2.993,13 (100,00%)	1.674,07 (55,93%)	1.496,57 (50,00%)

Aus der Tabelle wird deutlich, dass beide Arbeitsvertragsparteien finanziell durch die Einführung von Kurzarbeit im Vergleich zur zeitproportionalen Reduzierung von Arbeitszeit und Gehalt profitieren bzw. nach den am 29. April 2009 beschlossenen Plänen der Bundesregie-

rung sich zumindest nicht schlechter stellen. Der Arbeitnehmer erhält bei hälftiger Arbeitsleistung und anerkannter Kurzarbeit im Ergebnis rund 84 % seines Nettolohnes bei Vollzeitarbeit. Der Arbeitgeber wird derzeit mit rund 56 % der Personalkosten bei Vollzeitarbeit belastet. Werden die Äußerungen der Bundesregierung durch Rechtsverordnung umgesetzt, reduziert sich die Arbeitgeberbelastung bei 50 %-igem Arbeitsausfall ab dem siebten Monat der Kurzarbeit um 6 Prozentpunkte auf genau 50 % der Belastung bei voller Arbeitsleistung.