



KARL-HEINZ RAUSCH + KOLLEGEN
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Kurzarbeit: Was Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld wissen wollen

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird. In dieser Situation hilft Kurzarbeit, Entlassungen zu vermeiden. Für die Mitarbeiter bedeutet Kurzarbeit: Weniger Arbeit, aber auch weniger Lohn. Und dieser Lohnausfall wird größtenteils durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen. Hier erfahren Sie alles, was Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld wissen wollen...

1. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Vorab: Das **Kurzarbeitergeld** ist zwar eine Leistung der Arbeitsagentur (§§ 169 ff. SGB III), doch berechnet und an die Arbeitnehmer ausgezahlt wird es vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber seinerseits erhält seine Auslagen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem **ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt**, das pauschaliert wird (sog. Nettoentgeltdifferenz gemäß § 179 Abs. 1 SGB III). Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld beträgt

- 67 % der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind,
- 60 % der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer ohne Kinder.

STEUERRAT: Der erhöhte Satz von 67 % gilt auch für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind hat, sofern beide Ehegatten in Deutschland wohnen und nicht dauernd getrennt leben.

STEUERRAT: Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz bleiben kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, die eine vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorsahen, dann außer Betracht, wenn diese ab dem 1.1.2008 vereinbart und binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit umgesetzt wurden.

▷ So wird das Kurzarbeitergeld berechnet

Ausgangspunkt für die Ermittlung des Kurzarbeitergeldes ist das Soll- und das Ist-Entgelt:

- **Soll-Entgelt** ist das Bruttogehalt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte. Nicht berücksichtigt werden dabei einmalige Zahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) sowie Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge.
ACHTUNG: Im Falle einer vorübergehenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung ist das Soll-Entgelt nach dem Entgelt zu bestimmen, das ohne diese Vereinbarung geschuldet wäre.
- **Ist-Entgelt** ist das Bruttogehalt während der Kurzarbeit für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich aller zustehenden Entgeltanteile, wie vermögenswirksame Leistungen, Entgelt für Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, jedoch ohne Einmalzahlungen.
ACHTUNG: Wenn das tatsächlich erzielte Istentgelt in der Kurzarbeit die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Im Jahre 2009 liegt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze bei 5 400 EUR (West) und 4 550 EUR (Ost).

Das Soll- und das Ist-Entgelt werden jeweils auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag **gerundet**.

HINWEIS: Die rechnerischen Leistungssätze lt. Tabelle (pauschalierte Nettoentgelte) ergeben sich, indem das gerundete Soll- und Ist-Entgelt vermindert wird um die Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %, die Lohnsteuer und den Solidaritätszuschlag. Der höhere Leistungssatz 1 von 67 % kommt zur

Anwendung, wenn auf der Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist.

Die Differenz zwischen den beiden rechnerischen Leistungssätzen für das Soll- und Ist-Entgelt (= pauschalierte Nettoentgelte) ergibt das **Kurzarbeitergeld**.

Beispiel:

Auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ist die Steuerklasse III und ein Kinderfreibetrag von 1,0 eingetragen (= Leistungssatz 1).

	Bruttoarbeitsentgelt	Rechnerischer Leistungssatz lt. Tabelle (LStklasse III, Leistungssatz 1)
Verdienst ohne Kurzarbeit (Soll-Entgelt)	2 500,00 EUR	1 232,02 EUR
Verdienst während der Kurzarbeit (Ist-Entgelt)	1 500,00 EUR	./. 793,95 EUR
Kurzarbeitergeld		= 438,07 EUR

2. Wie lange wird Kurzarbeitergeld gewährt?

Die **Bezugsdauer** für Kurzarbeitergeld beginnt einheitlich für alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mit dem ersten Kalendermonat, für den in einem Betrieb Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Das Kurzarbeitergeld kann für die Dauer von längstens **6 Monaten** gewährt werden (§ 177 Abs. 1 SGB III).

Die Bezugsdauer kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales per Rechtsverordnung über die gesetzliche Bezugsfrist hinaus verlängert werden, sofern in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen oder außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen (§ 182 SGB III). Solche außergewöhnlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sind derzeit (2009) gegeben.

Aufgrund "außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt" ist die gesetzliche Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld von 6 Monaten verlängert worden, und zwar

- in der Zeit vom 1.7.2007 bis 31.12.2008 auf **12 Monate**,
- in der Zeit vom 1.1.2009 bis 30.06.2009 auf **18 Monate** (Verordnung vom 26.11.2008).

Ab dem 1.7.2009 wird die Bezugsfrist auf **24 Monate** verlängert, wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2009 entsteht.

HINWEIS: Maßgebend ist der Termin, zu dem der Anspruch auf das Kurzarbeitergeld entsteht. Betriebe, die mit der Kurzarbeit zu irgendeinem Zeitpunkt innerhalb des Jahres 2009 beginnen, können generell die Regelung einer maximalen 18-monatigen Regelbezugsfrist nutzen. In den Genuss der verlängerten Bezugsfrist kommen auch Betriebe, die schon im Jahre 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben, wobei allerdings die bisherige Bezugsdauer auf die maximale Bezugsfrist von 18 Monaten angerechnet wird.

3. Wie wird das Kurzarbeitergeld steuerlich behandelt?

Das Kurzarbeitergeld ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 2 EStG). Es wird jedoch in den **Progressionsvorbehalt** einbezogen und erhöht damit die Steuerlast für das übrige Einkommen (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 EStG).

Progressionsvorbehalt bedeutet, dass das steuerfreie Elterngeld zur Ermittlung des Steuersatzes mit berücksichtigt wird. Hierzu wird es dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet, für das so erhöhte Einkommen (sog. Steuersatzeinkommen) die Einkommensteuer berechnet und daraus der durchschnittliche Steuersatz ermittelt. Mit diesem besonderen Steuersatz wird dann das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (ohne Kurzarbeitergeld) belastet. Die unangenehme Folge ist, dass es im Steuerbescheid zu einer Steuernachforderung bzw. zu einer geringeren Steuererstattung kommt. Bei zusammen veranlagten Eheleuten bewirkt der Progressionsvorbehalt, dass Kurzarbeitergeld des einen Ehegatten zu einer höheren Steuerbelastung des gemeinsamen Einkommens führt.

Beispiel:

Herr Steuerle hat im Jahre 2009 ein zu versteuerndes Einkommen von 40 000 EUR und Kurzarbeitergeld in Höhe von 10 000 EUR bezogen. Für die 40 000 EUR beträgt der durchschnittliche Steuersatz 13,8 %. Für 50 000 EUR beträgt er 16,6840 % - und dieser Satz wird auf die 40 000 EUR angewandt. Daraus ergibt sich eine Steuermehrbelastung von 1 155 EUR - zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.

Das zu versteuernde Einkommen beträgt	40 000 EUR	
Einkommensteuer darauf nach Splittingtarif		5 518 EUR
Kurzarbeitergeld, steuerfrei	+ 10 000 EUR	
Steuersatzeinkommen	= 50 000 EUR	
Einkommensteuer darauf nach Splittingtarif	8 342 EUR	
Besonderer Steuersatz: 8 342 EUR : 50 000 EUR = 16,6840 % (4 Nachkommastellen!)		
Anwendung auf das zu versteuernde Einkommen: 40 000 EUR x 16,6840 % =		6 673 EUR
Steuermehrbelastung aufgrund des Progressionsvorbehalts einschließlich Soli und Kirchensteuer		1 155 EUR 1 322 EUR

STEUERRAT: Aufgrund des Progressionsvorbehalts fallen höhere Steuern für das übrige Einkommen an. Deshalb müssen Sie bei Bezug von Kurzarbeitergeld im Allgemeinen mit **Steuernachzahlungen** rechnen. Oder die Steuererstattung fällt niedriger als erwartet aus. Legen Sie hierfür schon während des Jahres eine entsprechende Rücklage beiseite.

STEUERRAT: Eheleute, die beide annähernd gleich viel verdienen, sollten alternativ zur Zusammenveranlagung eine **getrennte Veranlagung** prüfen. Dazu hat jeder Ehegatte eine eigene Steuererklärung abzugeben und erhält auch einen gesonderten Steuerbescheid. Es werden also zwei Steuerberechnungen jeweils getrennt für die Ehegatten durchgeführt und die Steuer jeweils nach dem Grundtarif berechnet. Bei jedem Ehegatten werden die üblichen Frei-, Pausch- und Höchstbeträge wie bei Ledigen gewährt. Durch Wahl der getrennten Veranlagung erfolgt die Einbeziehung in den Progressionsvorbehalt nur beim eigenen Einkommen, nicht aber beim Gesamteinkommen.

▷ Kurzarbeitergeld in der Steuererklärung

Sofern Sie Progressionseinkünfte, wie Kurzarbeitergeld, Elterngeld, Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld I, von mehr als 410 EUR im Jahr beziehen, sind Sie verpflichtet, am Jahresende eine **Einkommensteuererklärung** abzugeben. Dieser Grenzbetrag gilt auch bei Verheirateten, wird also nicht verdoppelt (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Wo tragen Sie das **Kurzarbeitergeld im Steuerformular** ein? Nun, Arbeitnehmer geben ihre Zahlungen in der "Anlage N" in Zeile 25 (2008) an. Den maßgeblichen Betrag ersehen Sie aus der Lohnsteuerbescheinigung, in welcher der Arbeitgeber die Leistungen zu bescheinigen hat (§ 41b Abs. 1 Nr. 5 EStG).

4. Was gilt bezüglich der Sozialversicherung?

Bei Bezug von Kurzarbeitergeld bleibt die Mitgliedschaft in der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI). Auch in der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** besteht die Versicherungspflicht unverändert fort (§ 1 Nr. 1 SGB VI; § 24 Abs. 3 SGB III).

(1) Tatsächlicher Arbeitslohn

Für das tatsächlich erzielte sozialversicherungspflichtige Gehalt während der Kurzarbeit (sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge je zur Hälfte. (Ausnahme: Sonderbeitrag von 0,9 % zur Krankenversicherung und Beitragszuschlag von 0,25 % zur Pflegeversicherung bei Kinderlosen, die jeweils alleine vom Versicherten zu zahlen sind.)

(2) Kurzarbeitergeld

Für die Ausfallstunden werden die Sozialversicherungsbeiträge nach einem fiktiven Entgelt bemessen. Das sind **80 % des Unterschiedsbetrages** zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte (Soll-Entgelt), und dem Bruttoarbeitsentgelt, das er tatsächlich erzielt hat (Ist-Entgelt) (§ 232a Abs. 2 SGB V; § 163 Abs. 6 SGB VI).

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung hat der Arbeitgeber allein zu tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI). Dies umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrag, d.h. auch den Sonderbeitrag von 0,9 % zur Krankenversicherung. Der Beitragszuschlag von 0,25 % zur Pflegeversicherung bei Kinderlosen ist vom Arbeitgeber für das fiktive Entgelt nicht zu zahlen, denn dieser Zuschlag wird von der Bundesagentur für Arbeit pauschal an die Pflegekasse abgeführt. In der Arbeitslosenversicherung besteht Beitragsfreiheit.

Soll-Entgelt, nicht auf 20 EUR gerundet, maximal Beitragsbemessungsgrenze (2009: 5 400 EUR in West)
 ./ Ist-Entgelt, nicht auf 20 EUR gerundet, maximal Beitragsbemessungsgrenze
 = Unterschiedsbetrag
 x 80 %
 = Basis zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

STEUERRAT: Wird ein Arbeitnehmer, der zuletzt Kurzarbeitergeld bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entstehen ihm bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von Kurzarbeitergeld keine Nachteile. Sinkt der Arbeitslohn aufgrund der Kurzarbeit unter die 400 EUR-Grenze, tritt keine Sozialversicherungsfreiheit ein.

STEUERRAT: Übersteigt das beitragspflichtige Entgelt (Kurzlohn und fiktives Entgelt) die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze, sind die Beiträge zunächst vom tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Das fiktive Arbeitsentgelt wird nur insoweit für die Beitragsberechnung herangezogen, als die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht durch den Kurzlohn ausgeschöpft ist.

Für die Berechnung der **Insolvenzgeldumlage** ist nur das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen. Das fiktive Arbeitsentgelt wird für die Insolvenzgeldumlage nicht herangezogen.

▷ **Beitragszuschuss für freiwillig oder privat Krankenversicherte**

Angestellte und Arbeiter, deren Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung überschreitet (versicherungsfreie Arbeitnehmer/ freiwillige Mitglieder in der GKV), bleiben ebenfalls bei ihrer Krankenkasse weiterhin versichert. Dies gilt auch, wenn das monatliche Arbeitsentgelt durch die Kurzarbeit vorübergehend die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet. Der Versicherungsstatus verändert sich dadurch nicht (siehe hierzu Punkt 12).

Für freiwillig oder privat Krankenversicherte hat der Arbeitgeber einen **Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung** zu leisten. Der Zuschuss beträgt die Hälfte des Beitrages, der bei Anwendung des um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten allgemeinen Beitragssatzes zu zahlen wäre. Dies sind

- vom 1.1. bis 30.6.2009: 268,28 EUR ((15,5 % ./ 0,9 %) : 2 × 3 675 EUR),
- vom 1.7. bis 31.12.2009: 257,25 EUR, da der Beitragssatz von 15,5 % auf 14,9 % sinkt.

Der Arbeitgeber hat für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Kurzarbeitergeld den auf das **fiktive Arbeitsentgelt** entfallenden Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in voller Höhe (100%) als Zuschuss zu zahlen (§ 257 Abs. 1 und 2 SGB V sowie § 61 Abs. 1 und 2 SGB XI). Daneben ist vom Arbeitgeber auch der auf den Kurzlohn entfallende Beitragszuschuss zur Hälfte (50 %) zu zahlen

▷ **Erstattung der Sozialbeiträge durch die Arbeitsagentur**

Im Zeitraum Februar 2009 bis Ende 2010 **erstattet die Arbeitsagentur dem Arbeitgeber** die von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag und in pauschalierter Form (§ 421t SGB III, eingefügt mit dem Konjunkturpaket II 2009). Erstattet werden

- 50 % der Sozialversicherungsbeiträge.
- 100 % der Sozialversicherungsbeiträge, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit mindestens während der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt. Berücksichtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist.

STEUERRAT: Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragt der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Kurzarbeitergeld. Die Berechnung erfolgt in pauschalierter Form: Bei 50 %-Erstattung werden von 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt die Sozialversicherungspauschale von 21 % (gemäß § 133 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) abzüglich hälftiger Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 1,4 % erstattet. Somit erhält der Arbeitgeber 19,6 % der Beiträge erstattet. Bei 100 %-Erstattung wird der Prozentsatz verdoppelt auf 39,2 %.

NEU: Ab dem 1.7.2009 bis 31.12.2010 gibt es eine Verbesserung: Wenn in einem Unternehmen bereits sechs Monate Kurzarbeit geleistet worden sind, wird der Betrieb ab dem 7. Monat **vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet**. Für die Berechnung des Sechs-Monats-Zeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit in den Unternehmen durchgeführt wurde. Dabei werden auch Zeiträume vor In-Kraft-Treten des "Kurzarbeitergeldes Plus" berücksichtigt.

5. Welche Bedeutung hat die Lohnsteuerklasse?

Für die Höhe des Kurzarbeitergeldes spielt die **Lohnsteuerklasse**, die auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist, eine bedeutende Rolle. Denn zur Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte (bzw. der rechnerischen Leistungssätze) werden von dem maßgebenden Soll- und Ist-Entgelt folgende Beträge abgezogen:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %,
- Lohnsteuer entsprechend der Lohnsteuerklasse lt. Lohnsteuerkarte, ohne Berücksichtigung eines individuellen Lohnsteuerfreibetrages,
- Solidaritätszuschlag.

Da sich also die Höhe des Kurzarbeitergeldes nach dem Nettoentgelt richtet, ist die Leistung für Beschäftigte mit Steuerklasse III höher als für Beschäftigte mit Steuerklasse V oder IV.

STUERRAT: Falls also ein Ehegatte (oftmals die Ehefrau) bisher Steuerklasse V hat und nun von Kurzarbeit bedroht ist, kann es vorteilhaft sein, wenn sie in die günstige Steuerklasse III wechselt und der besser verdienende Ehegatte die ungünstige Steuerklasse V nimmt. Gleiches gilt, wenn beide Eheleute bisher die Steuerklassenkombination IV / IV haben. So erhöht sich das Nettogehalt der Ehefrau - und sie erhält ein höheres Kurzarbeitergeld. Natürlich muss der Ehemann mit Steuerklasse V erhebliche Steuerabzüge in Kauf nehmen. Doch in der Einkommensteuerveranlagung am Jahresende wird die Steuerschuld exakt berechnet und zu viel gezahlte Lohnsteuer erstattet. Nicht gezahlte Sozialleistungen - wie das Kurzarbeitergeld - hingegen sind unwiederbringlich verloren.

Eine solche "unlogische" Steuerklassenkombination wird von der Arbeitsagentur ohne weiteres anerkannt, wenn Sie den Wechsel vor Jahresbeginn vornehmen. Bei einem Wechsel während des laufenden Jahres kann es Probleme mit der Anerkennung geben, so etwa bei Bezug von Arbeitslosengeld I. Doch bei Bezug von Kurzarbeitergeld wird ein **Lohnsteuerklassenwechsel bei Ehegatten** im laufenden Kalenderjahr nicht geprüft, denn die Vorschrift des § 179 Abs. 1 Satz 6 SGB III schließt ausdrücklich die arbeitslosenversicherungsrechtlichen Regelungen zum Lohnsteuerklassenwechsel für das Kurzarbeitergeld aus.

6. Wie werden Arbeitgeber-Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld behandelt?

Um die nachteiligen Auswirkungen der Kurzarbeit abzumildern, gewähren manche Arbeitgeber Aufstockungsbeträge oder **Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld**. Diese Zahlungen werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt und vermindern es nicht.

- Beim Zuschuss zum Kurzarbeitergeld handelt es sich um einen Bruttobetrag, der **steuerpflichtig** ist.
- Dieser Zuschuss ist allerdings **sozialversicherungsfrei**, soweit er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld nicht höher ist als 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

HINWEIS: Bei Überschreiten der 80 %-Grenze ist nur der übersteigende Teilbetrag - nicht der Gesamtbetrag - sowohl steuerpflichtig als auch sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Soll-Entgelt ohne Kurzarbeit	2 700 EUR
Ist-Entgelt	./. 1 700 EUR
Ausgefallenes Entgelt	= 1 000 EUR
Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit	600 EUR
80 % des ausgefallenen Entgelts	800 EUR

1. Zuschuss des Arbeitgebers: Aufstockung auf 90 %
(2 700 EUR x 90 % = 2 430 EUR) = 130 EUR
Ergebnis: Der Arbeitgeberzuschuss überschreitet zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Entgelts (600 EUR + 130 EUR = 730 EUR) nicht und ist somit sozialversicherungsfrei.

2. Zuschuss des Arbeitgebers: Aufstockung auf 97 %
(2 700 EUR x 97 % = 2 619 EUR) = 319 EUR
Ergebnis: Der Arbeitgeberzuschuss überschreitet zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Entgelts (600 EUR + 319 EUR = 919 EUR). Sozialversicherungspflichtig ist ein Betrag von 119 EUR (Betrag über 800 EUR hinaus).

7. Wie wirkt sich ein Nebenjob auf das Kurzarbeitergeld aus?

Ob ein **Nebeneinkommen** beim Bezug von Kurzarbeitergeld schädlich ist, richtet sich danach, ob die Nebenbeschäftigung "während des Bezugs von Kurzarbeitergeld" aufgenommen wird oder schon vorher (§ 179 Abs. 3 SGB III).

- Wird eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld** aufgenommen, muss das Ist-Entgelt um das Nebeneinkommen erhöht werden. Das Nebeneinkommen muss mit einer Bescheinigung des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Es wird in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet. Die Folge: Das Kurzarbeitergeld wird deutlich gekürzt.
- Etwas anderes gilt, wenn Sie die Nebenbeschäftigung bereits **vor der Kurzarbeit** aufgenommen haben: Dann wird das Nebeneinkommen nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

STEUERRAT: Wer also von Kurzarbeit bedroht ist und den bevorstehenden Verdienstausschlag anderweitig ausgleichen will, sollte sich unbedingt schon vorher nach einem Nebenjob umsehen. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie den Job ein oder zwei Tage vor dem Bezug des Kurzarbeitergeldes beginnen.

Beispiel:

Herr Steuerle hat auf der Lohnsteuerkarte die Steuerklasse III und einen Kinderfreibetrag von 1,0 eingetragen (= Leistungssatz 1). Während der Kurzarbeit nimmt einen Minijob auf und verdient 350 EUR hinzu.

	Bruttoarbeitsentgelt	Rechnerischer Leistungssatz lt. Tabelle (LStklasse III, Leistungssatz 1)	
		ohne Minijob	mit Minijob
Verdienst ohne Kurzarbeit (Sollentgelt)	2 500,00 EUR	1 232,02 EUR	1 232,02 EUR
Verdienst während der Kurzarbeit (Istentgelt)	1 500,00 EUR	./. 793,95 EUR	
Nebeneinkommen aus Minijob	+ 350,00 EUR		
	= 1 850,00 EUR		./. 971,10 EUR
Kurzarbeitergeld		= 438,07 EUR	= 260,12 EUR

FAZIT: Aufgrund des Nebeneinkommens wird das Kurzarbeitergeld von 438,07 EUR auf 260,12 EUR gekürzt. Ein Hinzuverdienst von 350 EUR führt zu einer Kürzung um 177,95 EUR.

8. Wie wirkt sich Kurzarbeitergeld auf die spätere Rente aus?

Kurzarbeit wirkt sich nicht nur auf das aktuelle Gehalt aus, sondern in geringem Umfang auch auf die Höhe der **späteren Rente**.

Bezieher von Kurzarbeitergeld sind weiterhin rentenversicherungspflichtig (§ 1 Nr. 1 SGB VI). Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden während der Kurzarbeit gezahlt

- auf der Basis des tatsächlich gezahlten Verdienstes (sog. Kurzlohn) und von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils zur Hälfte getragen.
- auf der Basis von 80 % des wegen Kurzarbeit ausgefallenen Verdienstes. Dieser Beitrag wird vom Arbeitgeber alleine getragen und ihm in den Jahren 2009 und 2010 auf Antrag von der Agentur für Arbeit zu 50 % oder zu 100 % erstattet (siehe Punkt 4).

Auch während der Kurzarbeit erfolgt daher eine Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Allerdings wirkt sich die Kurzarbeit - wenn auch nur geringfügig - mindernd auf die spätere Rentenhöhe aus.

Beispiel:

Herr Steuerle verdient 2 400 EUR brutto monatlich ohne Kurzarbeit und während der Kurzarbeit 1 000 EUR monatlich. Ein Jahr Kurzarbeit erhöht den späteren Rentenanspruch um rund 21,90 EUR monatlich.

Ein Jahr regulärer Beschäftigung ergibt einen künftigen Rentenanspruch von knapp 24,80 EUR monatlich. Der Unterschied beträgt also rund drei Euro im Monat.

Würde die Rente nur nach dem monatlichen Arbeitsverdienst von 1 000 EUR - also ohne die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 80 Prozent des ausgefallenen Verdienstes - berechnet, ergäbe sich ein Rentenanspruch von lediglich 10,30 EUR im Monat.

9. Wie wirkt sich Kurzarbeitergeld auf Krankengeld aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt der Krankenversicherungsschutz in vollem Umfang erhalten. Doch in der Höhe der Geldleistungen (z. B. Krankengeld oder Verletztengeld) ergeben sich Änderungen. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Bezuges von Kurzarbeitergeld, gilt für das **Krankengeld** Folgendes:

- Bei Erkrankung **während des Bezuges von Kurzarbeitergeld** wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt berechnet, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde. Nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall übernimmt die Krankenkasse die Zahlung des Krankengeldes. Der Versicherungsschutz bleibt in vollem Umfang erhalten, und auch der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleibt vom krankheitsbedingten Ausfall unberührt (§ 47b Abs. 3 SGB V).
- Beginnt die Arbeitsunfähigkeit **vor dem Beginn der Kurzarbeit**, erhält der Kranke neben dem Arbeitsentgelt als Krankengeld zusätzlich den Betrag des Kurzarbeitergeldes, den er erhalten würde, wenn er nicht arbeitsunfähig wäre. Der Arbeitgeber hat das Krankengeld auszurechnen und auszuführen. Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber die gezahlten Beträge. Dies gilt, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht. Der Anspruch auf Krankengeld besteht von 1. Tag an (§ 47b Abs. 4 SGB V).
Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nicht mehr besteht, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde.

HINWEIS: Vom Krankengeld sind Beiträge zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Sofern Versicherte Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes während der Zeit der Entgeltfortzahlung erhalten, trägt die Krankenkasse die Beiträge alleine.

10. Wie wirkt sich Kurzarbeitergeld auf Elterngeld aus?

Das **Elterngeld** bemisst sich nach dem durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommen aus den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes. Dabei werden Monate ohne Erwerbseinkommen nicht ausgespart, sondern mit dem Betrag Null in die Berechnung aufgenommen. Bei der Bestimmung des 12-Monatszeitraums bleiben Monate außer Ansatz, in denen Elterngeld für ein älteres Kind oder Mutterschaftsgeld bezogen wurde oder das Einkommen wegen schwangerschaftsbedingter Erkrankung oder wegen Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes gering war.

Nicht zum Erwerbseinkommen zählen **Kurzarbeitergeld**, Arbeitslosengeld I, Krankengeld, Renten, Stipendien, BAföG oder Arbeitslosengeld II. Der Bezug von Kurzarbeitergeld im 12-Monatszeitraum vor der Geburt führt also dazu, dass das durchschnittliche Erwerbseinkommen geringer wird und folglich auch das Elterngeld niedriger ausfällt. Monate mit Kurzarbeit werden also nur mit dem tatsächlich erzielten Arbeitslohn erfasst.

STEUERRAT: Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld ergeben sich für Mütter und Väter, die nach der Kurzarbeit Elterngeld beziehen, erhebliche Nachteile. Daher sollten Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit so ausgestaltet werden, dass schwangere Arbeitnehmerinnen von der Kurzarbeit ausgeschlossen werden.

11. Krankenversicherung: Wenn die Jahresentgeltgrenze unterschritten wird

Arbeitnehmer sind in der **gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei**, wenn ihr Jahreseinkommen in drei aufeinander folgenden Jahren die Versicherungspflichtgrenze bzw. Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und auch im vierten Jahr überschreitet (§ 6 Abs. 4 SGB V). Sie können dann weiterhin freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben oder in die private Krankenversicherung wechseln.

Maßgebend ist nicht die Beitragsbemessungsgrenze (2009: 44 100 EUR), sondern die höhere **Versicherungspflichtgrenze** bzw. Jahresarbeitsentgeltgrenze (2009: 48 600 EUR). Sie gilt auch dann, wenn die Beschäftigung nicht ganzjährig bestanden hat.

So hoch ist die Versicherungspflichtgrenze	
Jahr	Versicherungspflichtgrenze / Jahresarbeitsentgeltgrenze
2009	48 600 EUR
2008	48 150 EUR
2007	47 700 EUR
2006	47 250 EUR
2005	46 800 EUR
2004	46 350 EUR

Doch was gilt, wenn die **Versicherungspflichtgrenze unterschritten** wird? Besteht dann wieder Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung?

(1) Gehaltsabsenkung aufgrund von Kurzarbeit

Unterschreitet ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer nur wegen Kurzarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze, löst dies keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aus. Der Status eines freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers bleibt auch während der Kurzarbeit erhalten.

Denn für Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (z. B. Krankengeld oder Kurzarbeitergeld) ist ein fiktives Entgelt anzusetzen (§ 6 Abs. 4 Satz 5 SGB V). Anzusetzen ist ein regelmäßiges Arbeitsentgelt in der Höhe, in der es ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre. Dies verhindert, dass sich der versicherungsrechtliche Status eines Beschäftigten beispielsweise durch Kurzarbeit verändert.

(2) Gehaltsabsenkungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen

Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben zur Sicherung des Personalstamms den "Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (TVBesch)" geschlossen. Ziel ist es, Entlassungen in wirtschaftlich problematischen Zeiten zu vermeiden. Damit der Vertrag in den einzelnen Betrieben zur Anwendung kommen kann, müssen zunächst entsprechende Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Der TVBesch sieht vor, dass die Arbeitszeit während des Anwendungszeitraums abgesenkt werden kann, ohne dass Änderungskündigungen nötig werden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann dabei für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebs auf 30 bzw. unter 35 Stunden reduziert werden - mit der Konsequenz, dass auch das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer geringer wird und ggf. unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze sinkt.

Sinkt das Arbeitsentgelt während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, muss geprüft werden, ob sich dadurch der versicherungsrechtliche Status des Beschäftigten verändert. Ergibt sich, dass das reduzierte Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt, tritt zum Zeitpunkt der Reduzierung Versicherungspflicht ein.

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges Entgelt in Höhe von 4 200 EUR.

Somit sind sowohl die aktuelle Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2009 in Höhe von 48 600 EUR als auch die Grenzen der letzten Kalenderjahre (2006 bis 2008) überschritten. Der Arbeitnehmer ist daher krankenversicherungsfrei und entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert.

Mit Wirkung ab 1.5.2009 wird durch die Anwendung des TVBesch das Arbeitsentgelt auf 3 800 EUR monatlich gesenkt. Dadurch übersteigt das regelmäßige Arbeitsentgelt (3 800 EUR × 12 = 45 600 EUR) die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr: Zum 1.5.2009 tritt **Krankenversicherungspflicht** ein.

Wenn trotz der unterjährig eintretenden Versicherungspflicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Kalenderjahres rückschauend überschritten wird, besteht ab dem 1. Januar des Folgejahres wieder Versicherungsfreiheit.

Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer erzielt ein regelmäßiges Entgelt in Höhe von 4 300 EUR.

Somit sind sowohl die aktuelle Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2009 in Höhe von 48 600 EUR als auch die Grenzen der letzten Kalenderjahre (2006 bis 2008) überschritten. Der Arbeitnehmer ist daher krankenversicherungsfrei und entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert.

In der Zeit vom 1.7.2009 bis 31.12.2009 wird durch die Anwendung des TVBesch das Arbeitsentgelt auf 3 900 EUR monatlich gesenkt. Danach besteht wieder ein Anspruch auf 4 300 EUR.

Durch die Absenkung übersteigt das regelmäßige Arbeitsentgelt (3 900 EUR × 12 = 46 800 EUR) die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2009 nicht mehr: Zum 1.7.2009 tritt **Krankenversicherungspflicht** ein.

Zum 1.1.2010 ist erneut zu prüfen, ob das (dann aktuelle) Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2010 übersteigt (vorausschauende Prüfung) und ob die Grenzen der letzten drei Kalenderjahre (2007, 2008 und 2009) überschritten wurden.

2010:

Es kann (da die Grenze für 2010 ja noch nicht bekannt ist) nur unterstellt werden, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze (weiterhin) deutlich überschritten wird.

2009:

4 300 EUR	×	6 Monate	=	25 800 EUR
3 900 EUR	×	6 Monate	=	23 400 EUR
Summe:				49 200 EUR

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2009 wird insgesamt – trotz der Absenkung für die Zeit von Juli bis Dezember – überschritten, ebenso die Grenzen für 2007 und 2008. Mit Wirkung vom 1.1.2010 an liegen alle Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit wieder vor.

STEUERRAT: Eine Befreiung von der (eintretenden) Versicherungspflicht für eine solche Reduzierung des Arbeitsentgelts ist nach § 8 SGB V nicht vorgesehen.
ABER Versicherungspflicht tritt nicht ein, wenn der Beschäftigte bei der Absenkung des Arbeitsentgelts das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat. Weitere Voraussetzung ist, dass er in den letzten fünf Jahren nicht gesetzlich krankenversichert und innerhalb dieser Frist mindestens die Hälfte der Zeit krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig war.

Der sofortige **Eintritt der Versicherungspflicht** bei einer Absenkung des Arbeitsentgelts im Rahmen des TVBesch hat auch Auswirkungen auf das Beitragsverfahren und die Beitragshöhe: Dann nämlich behält der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer zu tragenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag vom Gehalt ein und führt diese Beiträge (zusammen mit den Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung) an die zuständige Krankenkasse ab.

12. In welcher Höhe erhalten Geringverdiener Kurzarbeitergeld?

Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, ohne dass zuvor geringfügig Beschäftigte mit einem Monatsverdienst unter 400 EUR entlassen werden müssen. Allerdings können **Minijobber kein Kurzarbeitergeld** erhalten. Sinkt bei regulär Beschäftigten der Arbeitslohn aufgrund der Kurzarbeit unter die 400 EUR-Grenze, tritt keine Sozialversicherungsfreiheit ein.

Kurzarbeitergeld kann im Zeitraum 1.2.2009 bis 31.12.2010 auch uneingeschränkt für **Leiharbeitnehmer** sowie für befristet Beschäftigte beantragt werden.

Eine besondere Regelung gilt für **Geringverdiener**: Das sind Auszubildende mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung von weniger als 325 EUR. Für sie besteht keine Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe allein zu tragen (§ 20 Abs. 3 SGB IV).

Für Auszubildende mit einer Ausbildungsvergütung von unter 325 EUR gelten besondere rechnerische Leistungssätze, die in einer separaten Tabelle aufgeführt sind. Hier können Sie diese [Tabelle für Geringverdiener](#) aufrufen.

EMPFEHLUNG: Die höhere Leistung wird nur auf Antrag gewährt. Legen Sie bitte den ausgefüllten und unterschriebenen Antrag und die Arbeitsentgeltbescheinigung für Ihren Ehegatten so bald wie möglich Ihrem Arbeitgeber oder der Agentur für Arbeit vor, damit geprüft werden kann, ob Ihnen das Kurzarbeitergeld nach der günstigeren Lohnsteuerklasse III gewährt werden kann. Soweit die Voraussetzungen für eine höhere Leistungsgewährung vorliegen, erhält der Arbeitgeber eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit, dass er das Kurzarbeitergeld nach dem höheren Leistungssatz beantragen und auszahlen darf