

KURZARBEIT - MIT HILFE EINES FIKTIVEN BERECHNUNGSBEISPIELS EINFACH ERKLÄRT

1) Wie funktioniert die Arbeitszeitreduktion bei Kurzarbeit?

Mit einer Vollzeitbeschäftigten/einem Vollzeitbeschäftigten, die/der bisher 38,5 Wochenstunden beschäftigt war, werden zunächst 3 Monate Kurzarbeit mit der (niedrigst möglichen) **Arbeitszeit von 10 Prozent vereinbart**. Gleichzeitig wird ausgemacht, dass zum neuerlichen Arbeitseinstieg, **solange wie möglich, null Stunden gearbeitet** werden. Dieser Widerspruch erklärt sich wie folgt:

3 Monate entsprechen 13 Wochen. Die Gesamtarbeitszeit während der Kurzarbeitsperiode beträgt damit $13 \times 3,85 \text{ Stunden} = 50,05 \text{ Stunden} = 50 \text{ Stunden } 3 \text{ Minuten}$.

Damit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zunächst die ersten 11 Wochen (!) zu Hause bleiben und steigt dann in der 12. Woche mit 11 Stunden 33 Minuten wieder ein. In der 13. Woche werden wieder 38,5 Stunden Vollarbeit geleistet. Sollte die Lage jedoch so sein, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auch in Woche 12 und 13 noch nicht benötigt werden, kann man in die nächsten 13 Wochen Kurzarbeit gehen. In diesem Fall könnte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die ersten 23 Wochen (!) arbeitsfrei haben, in die 24. Woche fallen 23 Stunden 6 Minuten, Woche 25 und 26 sind wieder Normalarbeitszeit. Man kann also lange Zeiträume mit null Stunden überbrücken, wenn notwendig.

2) Wie hoch sind die Einkommen für Arbeitnehmer*innen und die Arbeitskosten für Unternehmen?

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer hat bisher ein **Bruttomonatsgehalt von 2.000 Euro** bezogen (14 x jährlich, ohne Überstunden). Das bedeutet **laufende Bruttokosten für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber von 2.570,20 Euro** im Monat. Legt man die Sonderzahlungen anteilig um (13. und 14. Monatsgehalt), hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber monatliche Bruttokosten von **2.996,90 Euro**. Für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bedeutete das ein **ursprüngliches Bruttogehalt von 1.495,54 Euro netto** im laufenden Monat. Durch den Lohnausgleich auf 85 % erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer immerhin ein **laufendes Monatsnetto von 1.271,21 Euro** bei durchschnittlich 10 %iger Arbeitsleistung während der Kurzarbeitsperiode.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat, damit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dieses Nettoentgelt erhält, **im laufenden Monat Arbeitskosten von 2.252,21 Euro, erhält aber eine Kurzarbeitsbeihilfe von 2.310,53 Euro**. Damit gewinnt sie/er im laufenden Monat sogar eine

zusätzliche Liquidität durch die Weiterbeschäftigung dieser Arbeitnehmerin/dieses Arbeitnehmers von **58,32 Euro!**

Erst unter Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen wird der Beitrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu diesem attraktiven Coronakrisen-**Überbrückungsmodell** deutlich:

Mit anteiligen Sonderzahlungen liegen die **effektiven Monatskosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers bei 317,05 Euro**. Dafür erhält sie/er freilich durchschnittlich 10 % der ursprünglichen Arbeitszeit in der Kurzarbeitsperiode.

3) Berechnungsbeispiele mit unterschiedlichen Nettoersatzraten:

Vollzeit-Job 38,5 Stunden pro Woche – Reduktion auf 10 % - also jetzt knapp 4 Stunden

Der/Die Beschäftigte erhält...				
Vor Kurzarbeit	Brutto (laufend, ohne Überstunden)	1.700 €	2.000 €	3.000 €
	Netto (laufend)	1.349 €	1.496 €	2.015 €
In Kurzarbeit	Kurzarbeits-Nettoersatzrate	90 %	85 %	80 %
	Netto neu	1.214 €	1.271 €	1.612 €
Unternehmen zahlt...				
Vor Kurzarbeit	Arbeitskosten laufend	2.185 €	2.570 €	3.855 €
	Arbeitskosten (inkl. Sonderzahlungen)	2.547 €	2.997 €	4.495 €
In Kurzarbeit	Arbeitskosten neu (inkl. Sonderzahlungen)	2.339 €	2.628 €	3.775 €
	Davon zahlt AMS Kurzarbeitshilfe	2.043 €	2.311 €	3.340 €
	Effektive Kosten für das Unternehmen	296 €	317 €	435 €

Es wird daher deutlich, dass das Modell dazu beitragen kann, dass Arbeitnehmer*innen, aber auch Arbeitgeber*innen bestmöglich, unter Wahrung des bestehenden Know-Hows, durch die Krise kommen können.