

Wolf-Dieter Tölle

Alles, was Sie über **Kurzarbeit** und **Steuern** wissen müssen

Die besten Steuer-Tipps bei
Kurzarbeit während CORONA vom
Top-Experten für Steuerrecht

FRV

© des Titels »Alles, was Sie über Kurzarbeit und Steuern wissen müssen« von Wolf-Dieter Tölle (978-3-95972-423-4)
2021 by FinanzBuch Verlag, Münchner Verlagsgruppe GmbH, München
Nähere Informationen unter: <http://www.finanzbuchverlag.de>

VORWORT

Kurzarbeit ist ein Begriff, den fast jeder mittlerweile einmal gehört hat. Viele haben Kurzarbeit selbst als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber kennengelernt. Für Arbeitnehmer bedeutet das regelmäßig weniger Geld in der Geldbörse.

Früher war Kurzarbeit nur in einigen Branchen wie der Baubranche oder anderen saisonal tätigen Betrieben regelmäßig ein Thema. Seit der Corona-Krise haben viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Kurzarbeitergeld zu tun bekommen, die bislang nichts damit zu schaffen hatten. Wenn hier übrigens von »Arbeitgebern« und »Arbeitnehmern« die Rede ist, sind immer alle Geschlechter gemeint. Im Plural verwende ich im ganzen Buch nur eine Geschlechtsbezeichnung. Dies geschieht allein der Einfachheit halber und des besseren Leseflusses wegen.

Die Idee der Kurzarbeit ist vor weit mehr als 100 Jahren entstanden. Das sogenannte Kali-Gesetz von 1910 ist der Ursprung der Kurzarbeit. Es wurde ursprünglich erlassen, um der Kali-Industrie, die untertätig den Abbau von Kalisalz betrieb, aus der damaligen Krise zu helfen. 1920 wurde dann die Erwerbslosenunterstützung eingeführt, alles Vorformen der heutigen Arbeitsschutzmodelle.

Den Höhepunkt erlebte das aktuelle Modell der Kurzarbeit in den Jahren der großen Finanzkrise um 2008. Die Bundesagentur für Arbeit vermeldete 2009 über eine Million Kurzarbeiter in Deutschland. Damals war das ein trauriger Rekord.

Bis Ende 2006 betrug die Dauer der Kurzarbeit sechs Monate. Die Höchstdauer konnte jedoch durch Rechtsverordnung wegen außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Die Regelungen finden Sie in § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III.

Aufgrund der Finanzkrise wurde davon für die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 30. Juni 2009 Gebrauch gemacht. Es galten unterschiedlich lange Bezugsdauerfristen.

Kurzarbeitergeld kommt von der Agentur für Arbeit. Diese kann Bezieher von Kurzarbeitergeld vorübergehend in eine andere Arbeit vermitteln.

Ein Arbeitgeber wird dann Kurzarbeit einführen, wenn er seine Mitarbeiter nicht mehr ausreichend beschäftigen kann – und das voraussichtlich länger als nur vorübergehend. Schlechte Auftragslage, saisonale Gegebenheiten oder eine Wirtschaftskrise können die Gründe dafür sein. Damit werden Entlassungen vermieden. Die Arbeitnehmer behalten ihre Stelle, der Arbeitgeber behält seine qualifizierten, erfahrenen und eingearbeiteten Fachkräfte.

Mittlerweile sind mehr als 7 Millionen Menschen wegen der Corona-Krise in Kurzarbeit gewesen. Viele sind es immer noch. Da das Kurzarbeitergeld regelmäßig niedriger ist als der eigentliche Nettolohn, haben Arbeitnehmer in Kurzarbeit weniger Geld zur Verfügung. Und, als würde das nicht schon reichen, müssen sie nächstes Jahr noch eine Steuererklärung abgeben, denn dazu sind sie verpflichtet. Voraussichtlich müssen sie noch einiges an Steuern nachzahlen.

Kurzarbeitergeld ist zwar steuerfrei, genau wie Arbeitslosengeld oder Elterngeld. Es erhöht jedoch den Steuersatz, der auf das Einkommen zur Berechnung der Steuer angewandt wird. Ein höherer

Steuersatz bedeutet auch mehr Steuern, denn dadurch erhöht sich die Steuerbelastung und eine Nachzahlung wird notwendig.

Ich erkläre Ihnen in diesem Buch, wie das System der Kurzarbeit und ihrer Besteuerung funktioniert, und zeige Ihnen, wie Sie wiederum durch kleine Handgriffe und die richtigen Angaben in Ihrer Steuererklärung Steuern sparen können. Also legen wir los – und holen das Beste für Sie heraus.

Herzlichst Ihr Wolf-Dieter Tölle

Noch ein Hinweis an Sie als Leser:

Gerade bei einer so komplexen Materie wie beim Thema »Kurzarbeit und Steuern« ist es wichtig, stets gut informiert zu sein. Dabei sollten Sie für sich stets das Beste herausholen. Wenn Sie dabei auf dem Laufenden bleiben wollen, dann finden Sie hier immer wieder aktuelle Infos: *www.kurzarbeitundsteuern.de*

I. GRUNDLAGEN ZUM KURZARBEITERGELD

Kurzarbeit ist spätestens seit der Corona-Krise in aller Munde. Dabei gab es sie auch schon vorher in vielen Branchen regelmäßig. Gerade saisonal stark schwankende Betriebe, etwa aus der Baubranche, die stark wetterabhängig ist, kannten das Kurzarbeitergeld auch schon vor der Corona-Krise. Da jetzt allerdings aufgrund der COVID-19-Pandemie die Kurzarbeit auch Branchen und Betriebe betrifft, die vorher niemals von diesem Mittel Gebrauch machen mussten, soll dieses Kapitel Ihnen einen Überblick über die geltenden Regelungen verschaffen.

I.1 EINFÜHRUNG

Kurzarbeit soll dabei helfen, während der schwächeren Auftragslage oder bei zeitweise oder saisonal auftretenden Auftragsrückgängen Entlassungen zu vermeiden. Das Kurzarbeitergeld, das in dieser Phase gezahlt wird, entlastet die Arbeitgeber wirtschaftlich von den Lohnkosten. Dafür müssen die Arbeitnehmer jedoch auch Einschränkungen hinnehmen, da sie als Kurzarbeitergeld nicht mehr den vollen Nettolohn erhalten. Darum wiederum ist es erforderlich, dass Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen. In vielen Arbeitsverträgen ist die Zustimmung bereits enthalten. Damit soll die arbeitgeberseitige Entlassung von Arbeitnehmern in den beschriebenen Situationen vermieden werden.

Entsprechend stellt Kurzarbeit Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Die Berechnung gerade bei nur teil-

weiser Kurzarbeit ist komplex und aufwendig. Daneben hat Kurzarbeit steuerliche Folgen, die sich zusätzlich vor allem bei den Arbeitnehmern bemerkbar machen und im Einzelfall erhebliche weitere finanzielle Belastungen mit sich bringen.

Im Rahmen der Corona-Krise hat die Kurzarbeit für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine große Bedeutung erhalten. Betroffen sind auch Betriebe und ihre Belegschaften, die bislang nichts mit dem Thema Kurzarbeit zu tun gehabt haben.

Damit die von den verschiedenen Corona-Lockdowns betroffenen Betriebe ihre Arbeitnehmer nicht entlassen mussten, hat die deutsche Bundesregierung, wie viele Regierungen in anderen Ländern auch, in einem Schnellverfahren den Anwendungsbereich der Kurzarbeit stark erweitert. Nach § 109 Sozialgesetzbuch III konnte sie das auch. Die betreffende Vorschrift gibt der Regierung die Ermächtigungsgrundlage und ist extra für solche Notfälle gemacht. Auch die Betriebe, bei denen wegen der Corona-Krise Auftragsrückgänge oder Probleme mit der Lieferkette vorherrschten, sollten von der Kurzarbeit profitieren. Dadurch konnten viel mehr Betriebe leichter und schneller die Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllen als sonst üblich. Arbeitgeber sollten damit während der Zeit, in der sie weniger oder keine Arbeit hatten, von den Lohn- und Personalkosten entlastet werden, wodurch sich Entlassungen von Personal vermeiden ließen.

Das hat sicherlich mit Einschränkungen in vielen Branchen und Bereichen auch funktioniert. Aber das Kurzarbeitergeld hat aufgrund seiner Komplexität weitreichende Folgen. Es ist zwar steuerfrei, wirkt sich jedoch auf die Höhe des anzuwendenden Steuersatzes aus.

Bei vielen Arbeitnehmern, die Kurzarbeitergeld bekommen haben, führt dies aufgrund der besonderen Behandlung im Folge-

jahr zu Steuernachzahlungen, in Einzelfällen auch zu besonders hohen Steuernachzahlungen. Das sei hier deshalb so deutlich angemerkt, weil die Betroffenen in der Vergangenheit nach Abgabe der Steuererklärung häufig eine Erstattung vom Finanzamt bekamen.

Diese Problematik wollen wir hier erläutern und Ihnen erklären, wie Sie das Kurzarbeitergeld in der Steuererklärung richtig angeben und wie Sie eine womöglich drohende Nachzahlung so gering wie möglich halten oder gar für sich noch etwas herausholen.

1.2 KURZARBEIT – BEGRIFF UND BEDEUTUNG

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit beim Arbeitgeber in Fällen, in denen das Arbeitsaufkommen im Betrieb massiv gesunken ist, zum Beispiel wegen starker Auftragsrückgänge oder weil der Betrieb coronabedingt schließen musste.

Um Kündigungen zu vermeiden, kann der Arbeitgeber mit Einverständnis der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen die sogenannte Kurzarbeit beantragen. Der betroffene Arbeitnehmer muss dann weniger oder gar nicht arbeiten. Er bekommt dann auch weniger Geld. Der Arbeitgeber bekommt das verringerte Entgelt, was er dem Arbeitnehmer gezahlt hat, vom Staat ersetzt.

Die Kurzarbeit muss nicht die ganze Belegschaft umfassen, es kann auch nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes betroffen sein. Kann der Betrieb derzeit aufgrund eines Auftragsrückganges oder aufgrund saisonaler Schwankungen nicht alle Arbeitnehmer vollständig weiterbeschäftigen, kann der entsprechende Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt

sind. Dazu gibt es bestimmte Regeln im Arbeitsrecht. In der Corona-Krise sind diese Voraussetzungen abgesenkt worden.

Kurzarbeit ist somit ein Instrument, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall oder notwendiger Arbeitsreduzierung Kündigungen im Betrieb zu vermeiden. Zuständig für die Leistung des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitgeber ist die Bundesagentur für Arbeit.

Kurzarbeitergeld ist neben dem Arbeitslosengeld eine Leistung der Arbeitslosenversicherung. Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben, zugleich soll dem Arbeitnehmer der Einkommensausfall, der durch die Verkürzung der Arbeitszeit entsteht, teilweise ersetzt werden.

Kurzarbeit hilft damit Selbstständigen und Unternehmen im Rahmen einer nur zeitweise schlechteren Auftragslage, durch eine Reduzierung der Personalkosten Einsparungen vorzunehmen, ohne dafür ihren Arbeitnehmern kündigen zu müssen.

Zwar müssen betroffene Arbeitnehmer dadurch Einkommensverluste in Kauf nehmen, weil sie im Rahmen des Kurzarbeitergeldes weniger Nettogehalt erhalten. Allerdings verlieren sie ihren Arbeitsplatz nicht, was sonst möglicherweise der Fall gewesen wäre.

Zudem sind tarifliche beziehungsweise arbeitsvertragliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 100 Prozent des Nettoverdienstes möglich. Auch das Unternehmen profitiert, da es qualifizierte Mitarbeiter nicht verliert, die es nach der Auftragsflaute wieder benötigt.

Nach § 4 SGB III muss die für das Kurzarbeitergeld zuständige Agentur für Arbeit aber stets prüfen, ob die betroffenen Personen nicht in andere zumutbare Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können. Da Kurzarbeit außerhalb der Corona-Krise häufig branchenbezogen war und ein Auftragsrückgang oft ganze Branchen in Mitleidenschaft zog, kam diese Vorschrift regelmäßig nicht zum Tragen.

Auch in der Corona-Krise gab es selten eine Vermittlung von Arbeitskräften an andere Betriebe, da vielfach branchenübergreifend durch die Corona-Schutzmaßnahmen wirtschaftliche Einschränkungen galten. Vor allem im Einzelhandel und in der Gastronomie sowie der Veranstaltungsbranche gab es keine Neueinstellungen, und damit entfielen auch die Vermittlungen durch die Agentur für Arbeit.

Kurzarbeit soll dabei helfen, dass in Betrieben bei saisonalen oder anderweitigen vorübergehenden Auftragsrückgängen,

- fachlich eingearbeitete und qualifizierte Kräfte erhalten bleiben,
- Arbeitnehmer weiter beschäftigt bleiben,
- der Bezug von Arbeitslosengeld vermieden wird.

Um diese arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen, wurde die Kurzarbeit mit dem Kurzarbeitergeld bereits vor mehr als 100 Jahren entwickelt.

1.3 VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KURZARBEITERGELD

Da Kurzarbeit eine Ausnahme im Arbeitsrecht darstellt, ist sie nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Denn grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Risiko eines eventuellen Arbeitsausfalles zu tragen.

Hat der Arbeitgeber keine Arbeit oder nicht mehr so viel Arbeit für seine Arbeitnehmer, bietet ihm rechtlich gesehen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nach § 615 BGB jedoch an. Das heißt,

er kommt in den Betrieb und will arbeiten. Entsprechend muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zahlen oder ihn nach den Vorschriften des Arbeitsrechts betriebsbedingt kündigen. Um das zu vermeiden in den Zeiten, in denen vorübergehende Auftragsrückgänge oder Konjunkturschwankungen zu Minderarbeit führen, gibt es das Kurzarbeitergeld.

Kurzarbeit muss in einem Tarifvertrag, im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Gegebenenfalls ist eine solche Klausel auch in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung denkbar. Es ist allerdings arbeitsrechtlich streitig, unter welchen Voraussetzungen das überhaupt möglich ist. Zum Beispiel müssen von vornherein Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder die Abteilung sowie die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll, festgelegt werden, sonst kann Kurzarbeit nicht durchgeführt werden. Ohne eine solche Vereinbarung ist die einseitige Anordnung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nicht möglich. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser sogar zustimmen (§ 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Ist Kurzarbeit nicht wirksam angeordnet worden oder hat der Arbeitnehmer ihr nicht zugestimmt, hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber den vollen Lohnanspruch. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung in diesem Fall allerdings auch anbieten, auch wenn der Arbeitgeber gerade nichts oder weniger zu tun hat.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nach den §§ 95 ff. SGB III bei wirksamer Anordnung und erfolgter Anzeige bei der Agentur für Arbeit dann, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit

Entgeltausfall vorliegt und die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn er ...

- auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend ist und
- sich nicht vermeiden lässt.

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er ...

- überwiegend betriebs-, branchenüblich oder saisonal bedingt ist,
- nur auf Gründen beruht, die in der Betriebsorganisation zu finden sind,
- durch Gewährung von Urlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann,
- oder zum Beispiel durch die Nutzung vorhandener Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit vermieden werden kann (§ 96 Abs. 4 SGB III).

Entgeltausfall im Betrieb ist gegeben, wenn

- im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel (**für Corona-Zeiten 10 Prozent, siehe unten**) der im jeweiligen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

- in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist und
- der vom Arbeitsausfall betroffene Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, wenn also insbesondere sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, also weder gekündigt noch aufgehoben worden ist.

Daneben gibt es auch das Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101, § 102 SGB III). Dieses erhalten gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes, des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbauerhandwerks und des Garten- und Landschaftsbaus, wenn während der Schlechtwetterzeit witterungs- oder wirtschaftlich bedingt nicht gearbeitet werden kann.

Das Kurzarbeitergeld muss ein Arbeitnehmer nicht selbst beantragen, das ist Aufgabe des Arbeitgebers. Kurzarbeit muss von der Agentur für Arbeit genehmigt werden. Das geschieht, wenn folgende Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall
- betriebliche und persönliche Voraussetzungen
- Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Um die Voraussetzungen des erheblichen Arbeits- und Entgeltausfalles für das Kurzarbeitergeld zu erfüllen, müssen in einem Betrieb seit der **Corona-Neuregelung** nur noch mindestens 10 Prozent der Beschäftigten (vorher und danach ein Drittel) einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Zudem müssen die Arbeitnehmer bislang aufgelaufene Überstunden und positive Zeitguthaben abgebaut haben. Von Letzterem gibt es im Einzelfall bestimmte Aus-

nahmen (siehe unten). Anders als sonst wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden) befristet bis zum 31.12.2021 verzichtet.

Die Auflösung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens wird nicht verlangt, wenn es ...

- vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit angespart worden ist und 150 Stunden nicht übersteigt,
- ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
- 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
- länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

Sofern es sich um geschützte Arbeitszeitguthaben handelt, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ab der ersten Ausfallstunde.

Ein erheblicher wirtschaftlicher Arbeitsausfall nach § 96 SGB III liegt vor, wenn er ...

- auf einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend und unvermeidbar (siehe oben) ist

und wenn ...

- im jeweiligen Monat mindestens 10 Prozent (befristet bis zum 31. Dezember 2021) und danach voraussichtlich wieder ein

Drittel der Belegschaft von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sind beziehungsweise ist (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III),

- die im Betrieb oder Betriebsteil beschäftigten Angestellten von einem Entgeltausfall von jeweils mindestens mehr als 10 Prozent bis 100 Prozent des monatlichen Bruttolohnes betroffen sind.

Beispiele

- Wetterbedingt kann im Baugewerbe nicht gearbeitet werden.
- Bestimmte Rohstoffe oder Halbfertigwaren, die zur Herstellung des Produktes benötigt werden, werden aus dem Ausland nicht geliefert.
- Im Zulieferbetrieb wird gestreikt.
- Sinkender Absatz/Verkauf wegen Schließungen.
- Lieferengpässe bei Verarbeitungsmaterialien oder zugekauften Waren und Rohstoffen.

Auch Strukturveränderungen können im Einzelfall zu Kurzarbeit führen, wie zum Beispiel Produktumstellungen, Automatisierungsvorgänge.

Beispiel

Die Firma stellt auf eine automatische robotergesteuerte Fertigung um, und dadurch kommt es zu vorübergehenden Produktions- und Absatzausfällen.

1.4 HÖHE DES KURZARBEITERGELDES (GENERELLE REGELUNG)

Das Kurzarbeitergeld beträgt in der Regel 60 Prozent (Leistungssatz 2) der Nettoentgeltendifferenz des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist und folglich Kurzarbeit gilt. Einen Leistungssatz von 67 Prozent (Leistungssatz 1) bekommen Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Familienstand mit einem Kind im Haushalt (vgl. §§ 105, § 106 SGB III).

Der erhöhte Leistungssatz 1 von 67 Prozent gilt somit für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben.

Dazu zählen:

- leibliche Kinder,
- adoptierte Kinder und
- Pflegekinder

unabhängig von deren Anzahl.

Das Kurzarbeitergeld wird nach dem höheren Leistungssatz 1 automatisch gewährt, wenn in den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist.

Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird die Differenz des Soll-Entgeltes zum Ist-Entgelt zugrunde gelegt. Sprich, es geht

um den Unterschied dessen, was der betreffende Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall verdienen würde (Soll-Entgelt) im Vergleich zu dem, was er aufgrund der reduzierten Arbeitszeit tatsächlich verdient (Ist-Entgelt). Nicht einbezogen werden Vergütungen für Mehrarbeit, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt oder Ähnliches.

Beispiel

Andrea ist nicht verheiratet und hat kein Kind. Sie verdient in Vollzeit 2.200 Euro brutto. Bei Lohnsteuerklasse I bleiben davon netto ca. 1.530 Euro. Nun ist aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeit angeordnet. Andrea hat zugestimmt, um ihren Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Sowohl die Arbeitszeit als auch ihr Gehalt wurden auf die Hälfte gekürzt, da das Unternehmen noch Aufträge hat. Von ihrem aktuellen Arbeitslohn in Höhe von 1.100 Euro bleiben Andrea netto noch ca. 880 Euro. Der Arbeitgeber zahlt nun auf die Differenz zu Andreas »normalem« Nettogehalt 60 Prozent. Der Zuschlag errechnet sich folgendermaßen:

$$\begin{aligned} 1.530 \text{ Euro} - 880 \text{ Euro} &= 650 \text{ Euro} \\ 60 \text{ Prozent von } 650 \text{ Euro} &= 390 \text{ Euro.} \end{aligned}$$

Der Arbeitgeber zahlt Andrea also nunmehr 880 Nettolohn + 390 Kurzarbeitergeld, insgesamt somit 1270 Euro (sonst hätte sie 1.530 Euro) gehabt, aber sie arbeitet ja jetzt auch nur noch die Hälfte. Der Arbeitgeber erhält die an Andrea ausgezahlten 390 Euro dann von der Agentur für Arbeit erstattet. Hätte Andrea ein Kind gehabt und hätte dieses bei ihr im Haushalt gewohnt, hätte sie von den fehlenden 650 Euro 67 Prozent, also 435,50 Euro bekommen. Insgesamt also 1.315,50 Euro.