

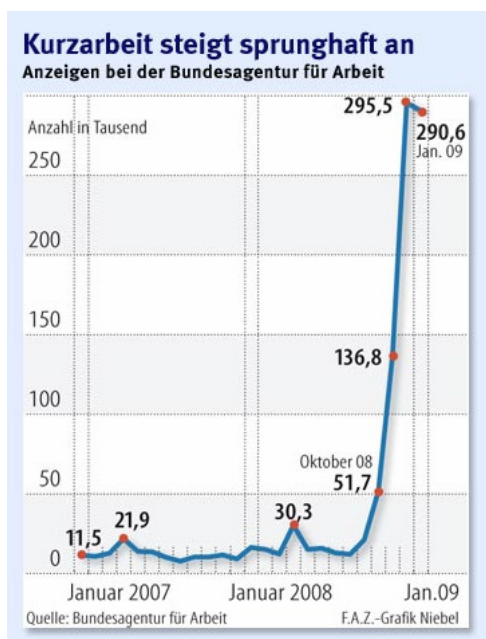
KURZARBEIT



Information für betroffene Mitarbeiter mit Berechnungsbeispielen zum Kurzarbeitergeld

Schnelle Hilfe für Unternehmen und Beschäftigte !

Die Bundesregierung hat mit den Konjunkturpaketen zur Abfederung der Wirtschafts- und Finanzkrise das Arbeitsmarktinstrument der Kurzarbeit wesentlich gestärkt. Es soll Unternehmen helfen, konjunkturell bedingte Nachfrage- und Umsatzeinbrüche ohne Entlassungen zu überbrücken. **Dadurch bleibt wertvolles Mitarbeiter-Know-how erhalten und steht sofort wieder zur Verfügung, sobald sich die Auftragslage bessert.** Das Kurzarbeitergeld bietet für die Unternehmen noch weitere Vorteile gegenüber der Entlassung von Beschäftigten. Die Gehaltskosten werden sofort abgesenkt. Später entfällt die zeit- und kostenintensive Suche nach neuem, geeignetem Personal, das dann erst noch eingearbeitet werden muss.



Interessante Web-Seite mit weiteren Informationen zum Thema:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaef-tigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html



Die Merkblätter für Arbeitnehmer sind auch beim Betriebsrat erhältlich.

Allgemeine Informationen zur Kurzarbeit

Die folgenden Informationen sollen Ihnen einen Überblick über das komplexe Thema Kurzarbeit geben. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei aller Sorgfalt in der Zusammenstellung kann eine Garantie für die Inhalte nicht übernommen werden.

Zudem bringt das Konjunkturpaket II einige wesentliche Änderungen der Rechtslage:

- **Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf 18 Monate verlängert.**
- **Betriebliche Voraussetzungen**
 - **Der Entgeltausfall muss mindestens 10 % des vereinbarten monatlichen Bruttoentgelts betragen.**
 - **Resturlaub aus dem Vorjahr muss vollständig abgebaut sein.**
 - **Abbau sämtlicher Arbeitszeitkonten auf 0 Stunden vor Bezug von Kurzarbeitergeld.**



Voraussetzungen für die Kurzarbeit

Die Möglichkeit der Kurzarbeit wird bei uns in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Diese **Betriebsvereinbarung** wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat erstellt und am __.__.2009 unterzeichnet.

BETRIEBSVEREINBARUNG über die Einführung von Kurzarbeit

Zwischen MUSTER GmbH & Co KG
Muster-Str. 22
71234 Musterstadt
- nachfolgend: Arbeitgeber -

und dem Betriebsrat der
MUSTER GmbH & Co KG
Muster-Str. 22
71234 Musterstadt
- nachfolgend: Betriebsrat -

wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit (§§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) abgeschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Arbeitgebers mit Ausnahme der leitenden Angestellten, der Auszubildenden und des mit der Ausbildung betrauten Personals.

2. Zielsetzung

Ziel der Einführung von Kurzarbeit ist es, trotz der derzeit bestehenden Absatzschwierigkeiten Entlassungen durch Reduzierung der Arbeitszeit zu vermeiden.

3. Beginn und Ende der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit wird für den Zeitraum vom __.__.2009 bis __.__.2009 durchgeführt.

4. Betroffene Bereiche und Arbeitnehmer

Von der Kurzarbeit sind (entweder „alle“ oder) „die in der **Anlage 1** bestimmten“ Betriebs- und Verwaltungsbereiche betroffen mit Ausnahme der noch festzulegenden Notbesetzung.

Ganz von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

- **Geringfügig Beschäftigte (Minijob 400€)**
- **Reisende Beschäftigte der Vertriebsorganisation**
- **Beschäftigte in Teilzeit**
- **Beschäftigte in Altersteilzeit**
- **Arbeitnehmer in einem gekündigten Arbeitsverhältnis oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages**
- **Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis**
z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Bundeswehr
- **Auszubildende und die mit der Ausbildung betrauten Mitarbeiter**
- **Praktikanten, Diplomanden, Werksstudenten**

Die Namenslisten der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer werden alle zwei Wochen für die Vorlage bei der Agentur für Arbeit von den Betriebsparteien gemeinsam erstellt **gemäß dem Muster Anlage 1**, um die Lasten der Kurzarbeit gerechter zu verteilen.

5. Umfang, Lage und Verteilung der Kurzarbeit, Ankündigungsfrist

Während der Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von ... Stunden auf ... Stunden abgesenkt.

Die während der Kurzarbeit für die einzelnen Abteilungen oder Beschäftigtengruppen geltenden Arbeitszeiten/Schichtmodelle werden von den Betriebsparteien einvernehmlich in **der Anlage 2** geregelt, die nicht nachwirkender Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist, und auch aktualisiert. Der Arbeitsausfall wird so gelegt, dass an Tagen vor und/oder nach Samstag und Sonntag und Feiertagen Arbeitsruhe herrscht.

An Feiertagen wird keine Kurzarbeit durchgeführt.

Die Dauer und Umfang der Kurzarbeit muß den betroffenen Arbeitnehmern unter Beachtung der tariflichen Ankündigungsfrist spätestens 3 Wochen zuvor schriftlich mitgeteilt werden.

6. Urlaub und Zeitkonten

Vorhandener Resturlaub (Vorjahr) ist bis zum ... zu nehmen.

Die Betriebsvereinbarungen (Arbeitszeitregelungen etc.) gelten auch während der Kurzarbeit, sofern durch diese Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt ist. Guthaben auf Gleitzeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 170 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben. Im Fall des Abbaus erfolgt keine Entgeltkürzung. Der Abbau von Gleitzeit an Tagen, die nicht auf einen Kurzarbeitstag fallen, ist jederzeit möglich.

Dem Arbeitnehmer ist an vereinbarten Kurzarbeitstagen Urlaub zu gewähren, wenn er dies zwei Wochen vorher beantragt. Die Antragsfrist kann einvernehmlich verkürzt werden.

Die Betriebsvereinbarungen Arbeitszeit/Gleitzeit o.ä. gelten auch während der Kurzarbeit, sofern durch diese Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

Gleitzeitguthaben können auch an Kurzarbeitstagen im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung abgebaut werden. In diesem Fall erfolgt keine Entgeltkürzung.

Der Abbau von Gleitzeitguthaben an Tagen, die nicht Kurzarbeitstage sind, ist jederzeit möglich.

7. Überstunden/Mehrarbeit, Fremdvergabe von Aufträgen, Kündigungen, Teilzeit, ATZ

Während der Kurzarbeit werden weder Überstunden noch Mehrarbeit angeordnet, angenommen oder geduldet.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von sechs Monaten danach die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen zu unterlassen. Ausnahmen können einvernehmlich zwischen beiden Betriebsparteien geregelt werden.

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von sechs Monaten danach werden durch den Arbeitgeber keine ordentlichen Kündigungen ausgesprochen, es sei denn der Betriebsrat hat diesen ausdrücklich zugestimmt. Tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt.

Anträge auf Teilzeit werden bewilligt, wenn Beschäftigte ihre persönliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit haben die Betroffenen die Befugnis, mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat zu ihrer bisherigen Arbeitszeit zurückzukehren.

Die Zugangsquote zur Altersteilzeit wird auf ... % erhöht.

8. Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des tariflichen Zuschusses

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zu stellen (Anzeige der Kurzarbeit und Antrag auf Kurzarbeitergeld), unbeschadet des Anzeige- und Antragsrechts des Betriebsrats gemäß § 323 Abs. 2 S. 2 SGB III.

Das Kurzarbeitergeld und der tarifliche Zuschuss werden durch den Arbeitgeber im Rahmen der üblichen Entgeltabrechnungszeiträume abgerechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat das Kurzarbeitergeld auch zu zahlen, wenn die Agentur für Arbeit dieses noch nicht bewilligt hat. Insoweit tritt der Arbeitgeber in Vorleistung, welche er nach Genehmigung des Kurzarbeitergeldes jedoch verrechnen kann.

Sofern das Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit nicht bewilligt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das volle Arbeitsentgelt zu zahlen. Hierfür wird kein Arbeitskraftangebot des Arbeitnehmers vorausgesetzt.

Der tarifliche Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist so zu bemessen, dass Beschäftigte bei einer um mehr als 10 % gekürzten wöchentlichen Arbeitszeit zum Monatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Überstunden/Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohns enthalten, jedoch nicht mehr als den Nettobetrag, welcher dem o. a. Bruttomonatsentgelt entspricht. Die Nettovergütung incl. Kurzarbeitergeld beträgt mindestens 80 % der üblichen Nettovergütung. Eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 10 % einschließlich, hat keine Entgeltkürzung zur Folge.

Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf Urlaubsentgelt und -geld, Weihnachtsgeld, Sonderzuwendungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen und für tarifliche Freischichten, tarifliche Sonderzahlungen und Feiertagsbezahlung. Diese Leistungen werden so berechnet, als wäre keine Kurzarbeit eingeführt worden.

9. Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit

Die Betriebsparteien können jederzeit eine Verkürzung der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit vereinbaren.

Der Betriebsrat hat bei Verbesserung der Auftragslage ein Initiativrecht zur vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit.

10. Information des Betriebsrates, Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

Dem Betriebsrat werden die Unterlagen über den jeweiligen Auftragsbestand, Beschäftigungsstand etc. auf Anforderung kurzfristig unaufgefordert zur Verfügung gestellt.

Zwischen den Betriebsparteien findet mindestens einmal pro Woche eine Besprechung statt, in welcher der Arbeitgeber die wirtschaftliche Lage und die Auftragsentwicklung ausführlich darlegt und entsprechende Unterlagen – unter anderem Beschäftigungsstand, abgeschlossene Ausscheidensvereinbarungen, Auftragsbestand, Lagerbestand, Umsatz, Produktionsumfang,; jew. mit Vergleichszahl des Vorjahres und möglichst vorab – vorlegt.

Der Betriebsrat ist aufgrund der teilweisen Abwesenheit während der Kurzarbeit in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zusätzlich auch unter der Privatanschrift des Betriebsratsvorsitzenden zu informieren. Der Betriebsrat kann abweichend hiervon eine andere Kontaktadresse benennen. Fristen beginnen erst mit Zugang an der Privatanschrift zu laufen, sofern der Betriebsratsvorsitzende nicht zuvor nachweislich anderweitig vom Arbeitgeber informiert worden ist.

Ein vom Betriebsrat zu bestimmendes Mitglied wird an allen Gesprächen des Arbeitgebers mit der Agentur für Arbeit teilnehmen. Der gesamte Schriftverkehr mit der Agentur für Arbeit wird dem Betriebsrat unaufgefordert unverzüglich zur Verfügung gestellt.

11. Qualifizierung

Der Arbeitgeber bietet den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern während der Zeit der Kurzarbeit kostenlos geeignete bezahlte Fortbildungsveranstaltungen an. Beide Betriebsparteien erstellen den Qualifizierungsplan bis __.__.2009. Der Betriebsrat hat für diese Qualifizierungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht entsprechend § 97 Abs. 2 BetrVG.

12. Durchführung des Beschäftigungssicherungstarifvertrags

Soweit Beschäftigungsprobleme fortbestehen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, werden beide Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abschließen, § 87 Abs. 2 BetrVG.

13. Meinungsverschiedenheiten

Bei allen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung oder Durchführung dieser Betriebsvereinbarung entscheidet, wenn zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber keine Einigung erzielt werden kann, die Einigungsstelle.

14. Salvatorische Klausel

Sollten Teile dieser Vereinbarung unwirksam oder nichtig sein, so wird dadurch nicht die Wirksamkeit der übrigen Teile berührt. Für die unwirksamen Teile gilt das, was die Parteien in Kenntnis der Unwirksamkeit stattdessen vereinbart hätten.

15. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Eine negative Änderung in wirtschaftlichen und/oder finanziellen Verhältnissen des Unternehmens führt nicht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage von vorstehenden Regelungen. Sollten Regelungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nichtig sein, so führt dies nicht zur Nichtigkeit der gesamten Vereinbarung, vielmehr werden die vertragsschließenden Parteien eine neue Regelung herbeiführen, die der nichtigen Regelung möglichst nahe kommt. Eine Teilkündigung findet nicht statt. Sie kann frühestens zum __.__.2009 mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt die ganze Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Musterstadt, den ...
Geschäftsführung

Betriebsrat

Anlage 1 (zweiwöchentlich gemeinsam aktualisieren)

Liste der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer Kalenderwoche ... /2009 und ... /2009
Name, Vorname Abtlg. Anteil Kurzarbeit tgl. Beginn, Ende der verkürzten Arbeit
(siehe Arbeitszeit/Schichtmodell)

Anlage 2

Arbeitszeiten/Schichtmodelle für die Durchführung der Kurzarbeit

Anlage 3

Qualifizierungsplan
Name, Vorname von/bis wann wie viele Stunden welche Qualifizierung

_____, _____ Std. Thema: _____

Begriffsdefinitionen:

Höhe des Kurzarbeitergeldes

67 % für Arbeitnehmer mit mindestens 0,5 Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte
60 % für die übrigen Arbeitnehmer

der Nettoentgeltdifferenz im Kalendermonat.

Es handelt sich um eine pauschalierte Betrachtung, d.h. keine Berücksichtigung individueller Merkmale wie z.B. Steuerfreibeträge, Krankenkassenzugehörigkeit.

Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber zum Monatsende mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt.

Kinder und Lohnsteuerklasse V

Bei Beschäftigten mit Lohnsteuerklasse V ist die Zahl der Kinderfreibeträge nur auf der Lohnsteuerkarte III des Ehegatten eingetragen.

Um den höheren Leistungssatz zu erhalten, ist es erforderlich, die Lohnsteuerkarte des Ehegatten im Original in der Abteilung Entgeltabrechnung vorzulegen, damit eine Kopie erstellt werden kann. Das Überlassen einer Kopie allein reicht nicht aus. Um Missbrauch auszuschließen sind wir verpflichtet, der Agentur für Arbeit das Vorliegen der Original-Lohnsteuerkarte zu bestätigen.

Kinder, die nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, können nicht berücksichtigt werden.

Zuschuss nach § 8.2.2 Manteltarifvertrag (MTV)

Der Zuschuss kommt erst ab einem bestimmten Arbeitsausfall zum Tragen. Sobald wir in diesen Bereich kommen, werden wir darüber informieren.

Kurzarbeitergeld und Beitragsbemessungsgrenze

Das Kurzarbeitergeld entfällt, wenn das Istentgelt den Betrag von 5.390,-- Euro übersteigt.

Nebeneinkommen

Ein Nebeneinkommen aus einem Minijob (400 Euro) wird beim Kurzarbeitergeld in voller Höhe angerechnet, wenn der Minijob neu begonnen oder aufgestockt wurde. **Stichtag ist die Ankündigung des Arbeitgebers am __. __ 2009 auf Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall gegenüber dem Arbeitgeber eine Meldepflicht.** Seit längerem bestehende Nebeneinkommen werden nicht angerechnet!

Krankheit

Arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behalten ihren Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Mitarbeiter die innerhalb des Kurzarbeitszeitraums erkranken, erhalten das Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit. Beschäftigte, die vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erkranken, erhalten das Kurzarbeitergeld von der Krankenkasse.

Kranke sind nicht besser gestellt, als Mitarbeiter in Kurzarbeit

Feiertage

Für gesetzliche Feiertage, die auf Kurzarbeitstage fallen, besteht ein Anspruch auf Feiertagsvergütung in Höhe des Kurzarbeitergeldes. Der Arbeitgeber bezahlt an diesen Tagen jedoch das volle Entgelt weiter.

Urlaub

Bezahlter und unbezahlter Urlaub begründen keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist immer dann ausgeschlossen, wenn der Kurzarbeitstag oder die Kurzarbeitstage von Urlaub umschlossen sind.



MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO	MO	DI	MI
Arbeit	Arbeit	Arbeit	U	KA	--	--	U	Arbeit	Arbeit

Der Freitag zählt nicht als Kurzarbeitstag, da die Agentur für Arbeit davon ausgeht, dass der Mitarbeiter an diesem Tag ohne Kurzarbeit ebenfalls Urlaub genommen hätte.



MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO	MO	DI	MI
Arbeit	Arbeit	Arbeit	U	U	--	--	U	Arbeit	Arbeit



MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO	MO	DI	MI
Arbeit	Arbeit	Arbeit	U	KA	--	--	ZA	Arbeit	Arbeit



MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO	MO	DI	MI
Arbeit	Arbeit	U	U	KA	--	--	Arbeit	Arbeit	Arbeit

U	Urlaub
KA	Kurzarbeit
ZA	Zeitausgleich

Flexible Arbeitszeit / Zeitvortrag

Die ausfallende Arbeitszeit für Kurzarbeit wird auf den Monat bezogen. Ein Zeitaufbau ist während der Kurzarbeit nicht möglich.

Beispiel:

Wenn am 1. des Monats auf dem Zeitkonto ein Saldo von - 20 Stunden ist, darf am Ende des Monats der neue Zeitkontosaldo nicht - 10 Stunden betragen. Dieser nicht erlaubte Zeitaufbau von 10 Stunden reduziert das Kurzarbeitergeld um 10 Stunden. Sollte außerdem durch diesen Zeitaufbau weniger als 10 % Arbeitsentgelt im Monat ausfallen, wird von der Agentur für Arbeit **kein** Kurzarbeitergeld gezahlt.

Berechnungsbeispiele zum Kurzarbeitergeld (KuG)

Beispiel: Arbeitnehmer, ledig, Steuerklasse 1, kein Kind, 20% Arbeitsausfall
(Berechnete Werte erheben keinen Anspruch auf Fehlerfreiheit!)

Arbeitnehmer: ledig,
Steuerklasse: I
Kirchensteuer: ja
Krankenkasse: pflichtversichert 15,5%
Rentenversichert.: ja
Kinderfreibeträge: 0

	Sollentgelt	Istentgelt
Brutto Arbeitslohn:	3.000,-- € / Monat .	2.400,-- € / Monat
Lohnsteuer:	544,75	363,67
Solizuschlag:	29,96	20,00
Kirchensteuer:	43,58	29,09
Krankenvers.:	246,00	196,80
Pflegeversicherung:	36,75	29,40
Rentenversicherung:	298,50	238,80
Arbeitslosenversicherung:	42,00	33,60
Netto Arbeitslohn:	1.758,45	1.488,63

MO	DI	MI	DO	FR
Arbeit	Arbeit	Arbeit	Arbeit	Arbeit

Ohne Kurzarbeit

Sollentgelt 100 %

3.000,-- Euro BRUTTO

1 Tag Kurzarbeit in der Woche entspricht 20 % Arbeitsausfall

MO	DI	MI	DO	FR
Arbeit	Arbeit	Arbeit	Arbeit	Kurzarbeit 60% (kein Kind)

Mit 20 % Kurzarbeit

Istentgelt 80 % = 3.000,-- x 80%

2.400,-- Euro BRUTTO

Gültig für Abrechnungszeiträume ab
Januar 2009



Bundesagentur für Arbeit

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) für Beschäftigte,

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Sollentgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Istentgelt (tatsächlich im Kalendermonat erzieltetes Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle abgelesen wird. Dabei ist die auf der Lohnsteuerkarte im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) eingetragene Lohnsteuerklasse und der Leistungssatz 1 oder 2 zu Grunde zu legen. Die Zuordnung zu den Leistungssätzen 1 oder 2 richtet sich nach folgenden Merkmalen:

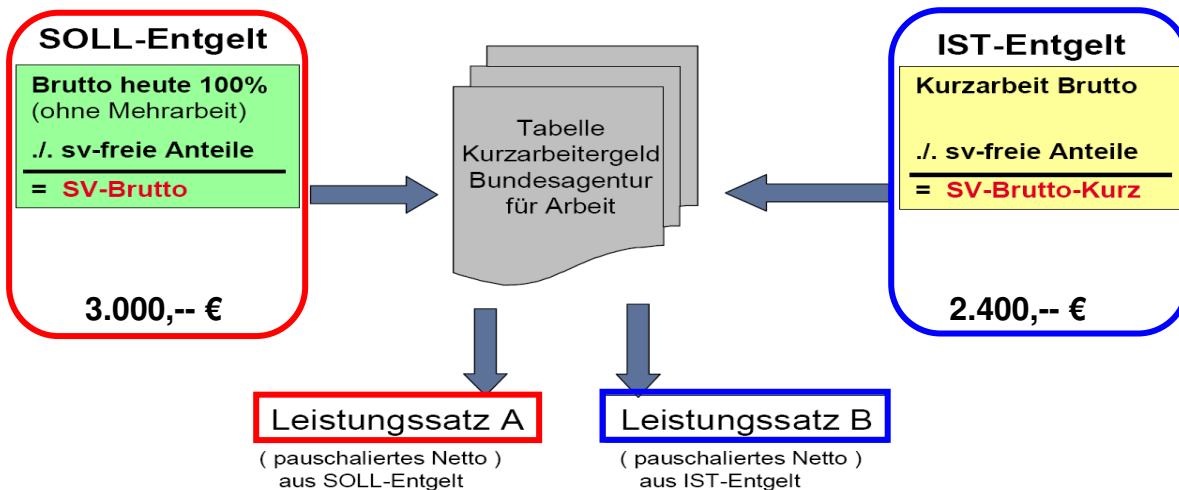
Leistungssatz 1 = Arbeitnehmer, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist

Leistungssatz 2 = alle übrigen Arbeitnehmer

Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kurzarbeitergeld für den jeweiligen Kalendermonat.

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
von	bis		I / IV	II	III	V	VI
€		monatlich					
€		€	€	€	€	€	
2990,00	3009,99	1	1202,84	1227,94	1396,94	903,32	880,59
	Soll 3.000,--	2	1077,17	1099,65	1250,99	808,94	788,59
2390,00	2409,99	1	1013,27	1035,95	1193,72	763,87	741,13
	Ist 2.400,--	2	907,40	927,71	1069,00	684,06	663,70

Berechnungsschema Kurzarbeitergeld



$$\text{Kurzarbeitergeld*} = \text{Leistungssatz A} - \text{Leistungssatz B}$$

$$169,77 \text{ Euro} = 1.077,17 - 907,40$$

Netto bei Kurzarbeit von 20% = 1 Tag/Woche

$$\text{Netto aus Istentgelt } 1.488,63 \text{ €} + \text{Kurzarbeitergeld } 169,77 \text{ €} = 1.658,40 \text{ €}$$

$$\text{Bisheriges Netto ohne Kurzarbeit} = 1.758,45 \text{ €}$$

$$\text{Nettoverlust} = 100,05 \text{ €} = -5,6\%$$

Weitere Beispiele finden Sie in der folgenden Tabelle.

Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Tabelle sowie des ermittelten Auswertungsergebnisses wird keine Gewährleistung übernommen!

Steuerklasse	5	1	1	3	1	1	3	1	3
Kinderfreibetrag	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja
Kirchensteuer	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Anteil Kurzarbeit in %	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

1. SOLL Entgelt vereinbartes Brutto (ohne Kurzarbeit)	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €
2. Netto aus SOLL Entgelt (ohne Kurzarbeit)	587,33 €	781,54 €	1.297,27 €	1.550,20 €	1.535,05 €	1.847,86 €	2.102,28 €	1.967,31 €	2.102,28 €	1.967,31 €	2.349,08 €

3. IST Entgelt Reduziertes Brutto (mit Kurzarbeit)	800,00 €	800,00 €	1.600,00 €	1.600,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.400,00 €	2.400,00 €	2.400,00 €	2.800,00 €	2.800,00 €
4. Netto aus IST Entgelt (mit Kurzarbeit)	513,12 €	635,80 €	1.096,50 €	1.271,60 €	1.297,27 €	1.550,20 €	1.791,54 €	1.670,87 €	1.791,54 €	1.670,87 €	2.004,91 €

5. Kurzarbeitergeld	47,52 €	97,21 €	124,83 €	185,59 €	148,69 €	199,55 €	203,22 €	169,77 €	203,22 €	187,84 €	239,52 €
6. Zuschuss zum Kug lt. Tarifvertrag	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
7. Netto bei Kurzarbeit (4. + 5.)	560,64 €	733,01 €	1.221,33 €	1.457,19 €	1.445,96 €	1.749,75 €	1.994,76 €	1.658,42 €	1.994,76 €	1.858,71 €	2.244,43 €

8. Differenz (2. - 7.) in Euro	26,69	48,53	75,94	93,01	89,09	98,11	107,52	100,04	107,52	108,60	104,65
--------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------



Beitrittserklärung

Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Verwaltungsstelle

Name

Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon

Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis: _____ Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität

Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes)

ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kontonummer

Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

PLZ

Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mithilfe von Computern verarbeitet.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder in einen Umschlag stecken und schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main