

Stand: 28. Dezember 2010

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

einschl. der Qualifizierung von Beschäftigten
während der Kurzarbeit



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Ziele

- **Präventive Arbeitsmarktpolitik**
- **Vermeidung von Entlassungen eingearbeiteter Kräfte**
- **Erhalt der Arbeitsplätze bei vorübergehendem Arbeitsausfall**
- **Erhalt des funktionsfähigen Betriebes**
- **Teilweiser Ersatz des Entgeltausfalls**

Voraussetzungen

Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) besteht bei

- **erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**
- **Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen**
- **Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen**
- **Erstattung der Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit**

Voraussetzungen

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen
oder unabwendbares Ereignis
- vorübergehend
- unvermeidbar
- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens **ein Drittel** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- Befristet bis 31.03.2012:
statt „Drittelregelung“: nur 10 % Entgeltausfall für betroffene Arbeitnehmer erforderlich

Wirtschaftliche Ursachen

- **Auswirkungen von Konjunkturschwankungen**
 - Auftragsmangel
 - Absatzschwierigkeiten

- **Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen**

- **Betriebliche Strukturveränderungen**
 - durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt
 - nicht allein auf betriebsorganisatorische Gründe zurückzuführen

Vermeidbarer Arbeitsausfall

- **Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der**
 - **überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z.B. Freizeitpark, Eisdiele)**
 - **ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)**

- **Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn Arbeitsausfall dem Betriebsrisiko zuzuordnen ist**

Vermeidbarer Arbeitsausfall

- **Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen können u. a. sein:**
 - **Abbau von Arbeitszeitguthaben**
 - **Urlaubsgewährung**
 - **Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen**
 - Umsetzung von Arbeitnehmern
 - Aufräum-, Instandsetzungsarbeiten
 - Arbeit auf Lager

Vermeidbarer Arbeitsausfall

■ Arbeitszeitflexibilisierung

- bei Nutzung von Arbeitsflexibilisierungen, die bei Unterauslastung eine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit vorsehen, gilt der Arbeitsausfall bei späterem Kug-Bezug als unvermeidbar

■ Arbeitszeitkonten/-guthaben

- Abbau von Guthabenstunden im vereinbarten Rahmen (Minusstunden bis 31.03.2012 nicht erforderlich)

■ **Ausnahmen:**

- **geschuldete Jahresarbeitszeit ist nicht ausgleichbar**
- **drohende Insolvenz**

Arbeitszeitguthaben

■ Keine Auflösung, wenn

- ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt oder
- aufgrund einer Regelung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Qualifizierung angespart oder
- länger als ein Jahr unverändert oder
- zur Finanzierung des Saisonkurzarbeitergeldes angespart wurde oder
- soweit es 10% der Jahresarbeitszeit des AN übersteigt

Betriebliche Voraussetzungen

- **zeitweise Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers**

- **Betrieb oder Betriebsabteilung**

- **Merkmale für Betriebsabteilung:**
 - **eigene Leitung**
 - **eigener arbeitstechnischer Zweck / Hilfszweck**
 - **geschlossene Arbeitsgruppe**
 - **eigene Arbeitsmittel**
 - **räumliche Trennung vom übrigen Betrieb**

Persönliche Voraussetzungen

- **Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung**
- **Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung / Studium möglich**
- **Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst**
- **nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen**

Persönliche Voraussetzungen

- **Vom Kug-Bezug ausgeschlossene AN sind:**
 - Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld
 - Krankengeldbezieher

- **Ferner ausgeschlossen sind AN, wenn und solange sie bei der Vermittlung in Arbeit nicht mitwirken**

Kug - Anzeige (Verfahren)

■ Anzeige über Arbeitsausfall

- **Schriftform**
- **zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz**
- **Eingang spätestens am Letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt**
- **Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen**
- **auch durch die Betriebsvertretung möglich**

Bezugsfrist

■ Gesetz:

- **Regelbezugsfrist: 6 Monate**
- **Verlängerung durch Rechtsverordnung bei außergewöhnlichen wirtschaftlichen Verhältnissen möglich**

■ Rechtsverordnung v. 01.12.2010:

- **Verlängerung auf 12 Monate (gültig bis 31.Dezember 2011)**

Bezugsfrist

- **Befristet bis 31.03.2012 gilt: innerhalb der Bezugsfrist werden Zeiträume, in denen Kurzarbeitergeld nicht geleistet wird, auf Antrag des Arbeitgebers nicht als Unterbrechung gewertet.**

- **Folge:**
 - **keine neue Anzeige bei Unterbrechung des Kug-Bezugs von mehr als 3 Monaten erforderlich**
 - **Zeiten der Unterbrechung des Leistungsbezuges werden als Zeiten des Bezuges von Kug auf die Bezugsfrist angerechnet**

- **konkludentes Handeln (Einreichen einer weiteren Abrechnungsliste) reicht aus**

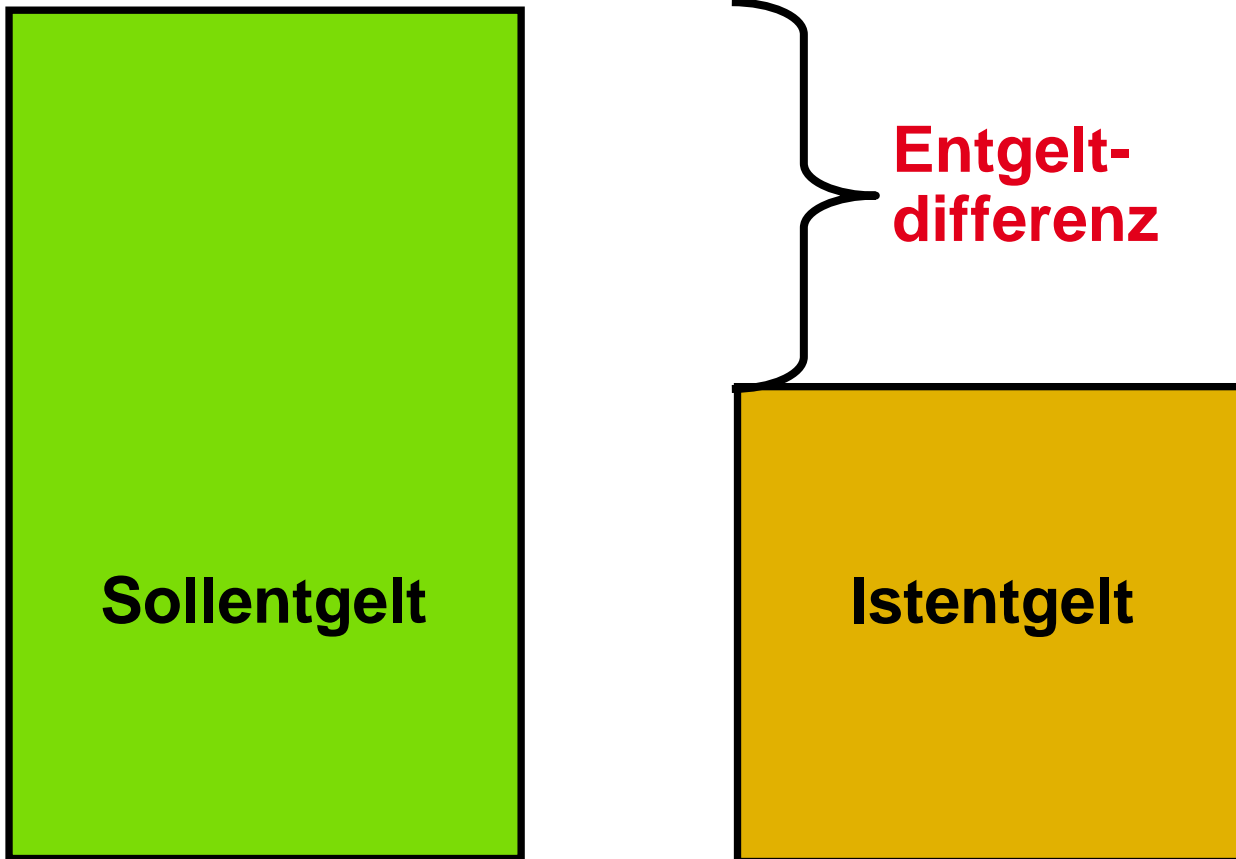
Höhe

- **Ausgangsbasis: Nettoentgeltdifferenz im Kalendermonat**
- **davon 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind, bzw.**
- **60 % für die übrigen Arbeitnehmer**

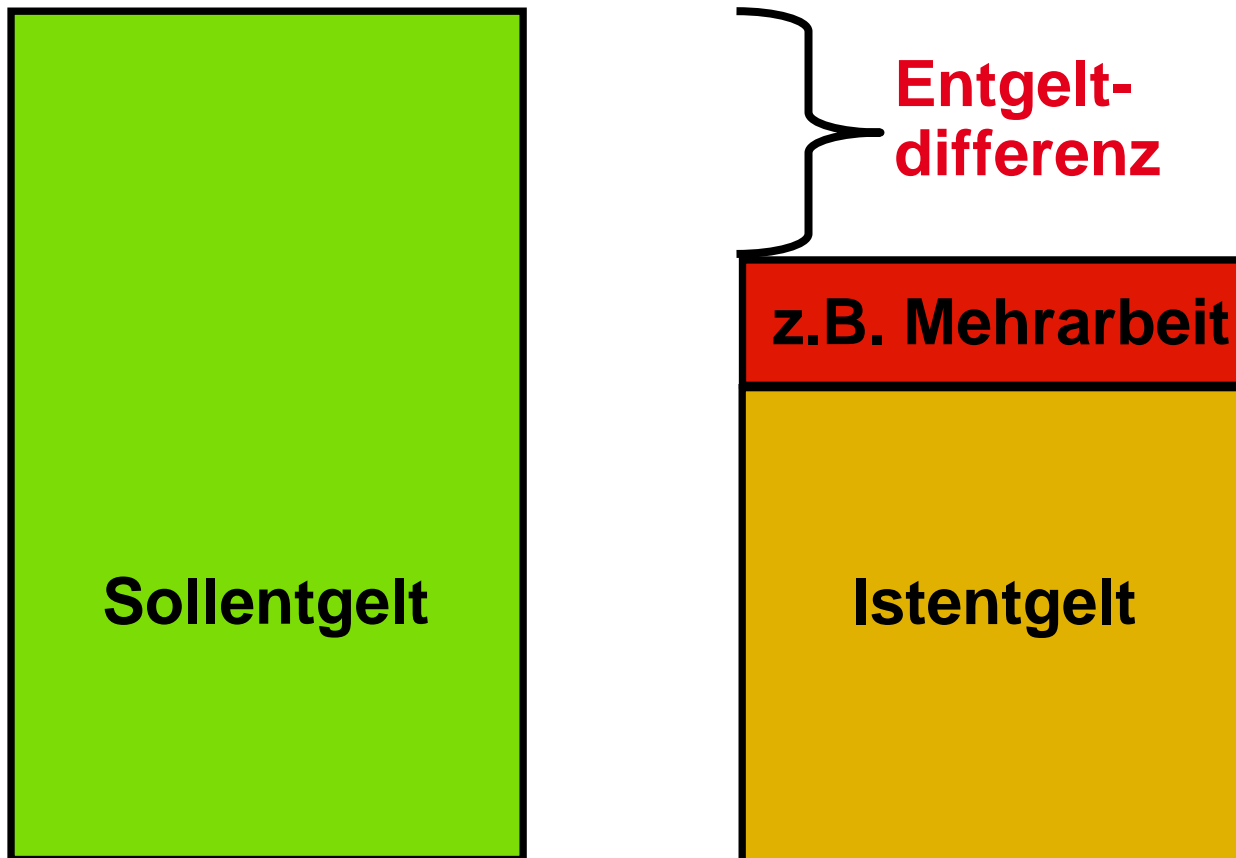
Höhe

- **pauschaliertes Netto-Sollentgelt**
minus
pauschaliertes Netto-Istentgelt
= Nettoentgeltdifferenz
- **Festlegung der pauschalierten Nettoentgelte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jeweils für ein Kalenderjahr**
- **Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze**

Höhe



Höhe



Sollentgelt

- **beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat erzielt hätte**
- **Bei Arbeitnehmern, für die vorübergehend eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung mit einer abgesenkten Arbeitszeit gilt, richtet sich die Höhe des Kug nach dem Entgelt ohne diese Vereinbarung**
- **Bestandteile des Sollentgelts:**
 - **Bruttoarbeitsentgelt**
 - **vermögenswirksame Leistungen**
 - **Anwesenheitsprämien**
 - **Leistungs- und Erschwerniszulagen**
 - **Zulagen für Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit soweit steuer- und versicherungspflichtig**
- ohne** - **Entgelte für Mehrarbeit**
 - **einmalig gezahltes Entgelt (Urlaubs- / Weihnachtsgeld)**

Istentgelt

■ tatsächlich erzielt **Arbeitsentgelt im Kalendermonat**

einschließlich

- Entgelte für Feiertage und Urlaub
- der Entgelte für Mehrarbeit
- Einkommen aus Nebentätigkeiten (Ausnahme: bereits vor Beginn der Kurzarbeit aufgenommen)

ohne

- einmalig gezahlte Arbeitsentgelte

■ Erhöhung des Istentgelts um Entgeltausfall aus anderen als wirtschaftlichen Ursachen, z.B.

- unbezahlter Urlaub
- Krankengeld nach Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs

Sozialversicherung

Befristet bis 31.03.2012 gilt:

- **Grundsatz: pauschale Erstattung von 50% der SV-Beiträge der Kurzarbeiter**
- **pauschale Erstattung von 100% der SV-Beiträge, wenn die Kurzarbeiter an einer berücksichtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen**
- **pauschale Erstattung von 100% der SV-Beiträge der Kurzarbeiter nach mehr als 6 Monaten Kug-Bezug**

Sozialversicherung

Bemessung:

SV-Pauschale	21%
./.. hälftiger Beitrag zur BA	1,5%*
<hr/>	
	= 19,5%*

*Bis 31.12.2010: 1,4 % bzw. 19,6%

Sozialversicherung

Rechtsgrundlagen in verschiedenen Gesetzen

- **SV-Pauschale: § 133 Abs. 1 S.1 Nr. 1 SGB III**
- **Krankenversicherung: §§ 232a Abs. 2, 249 Abs. 2 SGB V**
- **Rentenversicherung: §§ 163 Abs. 6, 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI**
- **Pflegeversicherung: §§ 58, 61 SGB XI**

Sozialversicherung

SV-Erstattung bei Qualifizierung

- **Berücksichtigungsfähig sind:**
 - **Maßnahmen, die mindestens 50% der ausfallenden Arbeitszeit in Anspruch nehmen**
 - **öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen, oder**
 - **nicht geförderten Maßnahmen, die nicht im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegen**

- **Qualifizierungsplan muss vorhanden sein**

Sozialversicherung

100% SV-Erstattung nach mehr als 6-monatigem Kug-Bezug

Bis 31.12.2010 gilt:

- **In mindestens einer betrieblichen Einheit (Betrieb oder Betriebsabteilung) eines Arbeitgebers muss bereits 6 Monate Kug bezogen worden sein, damit in allen betrieblichen Einheiten des Arbeitgebers 100% erstattet werden**

- **Arbeitgeber sind insbesondere die in § 11 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 der Insolvenzordnung aufgeführten insolvenzfähigen Rechtsträger:**
 - natürliche Personen
 - juristische Personen, z.B. AG, GmbH, eG
 - Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit, z.B. OHG, KG, GbR

Ab 01.01.2011 müssen die 6 Monate Kug-Vorbezug in der betrieblichen Einheit, für die Kug beantragt wird, selbst erfüllt sein.

Verfahren

- **Leistungsantrag**
- **Ausschlussfrist 3 Kalendermonate**
- **Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats,
für den Kurzarbeitergeld beantragt wird**
- **zuständig:
Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle**

Qualifizierung Geringqualifizierter über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Inhalt

- mit der Förderung sollen auftretende Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung genutzt werden
- Förderung der Weiterbildung von Beziehern von konjunkturellem/saisonaalem Kurzarbeitergeld (Kug) mit Weiterbildungskosten, soweit es sich um Geringqualifizierte handelt
ein gering qualifizierter Arbeitnehmer
 - verfügt nicht über einen nach Bundes- oder Landesrecht anerkannten Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahrenoder
 - verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung, war danach mindestens 4 Jahre in einer berufsfremden Beschäftigung auf Helferebene beschäftigt und ist nicht mehr auf der Fachkräfteebene integrierbar

Qualifizierung Geringqualifizierter über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Voraussetzungen

- geringqualifizierte Arbeitnehmer
- Bezug von konjunkturellem oder saisonalem Kug
- Beratung des Arbeitnehmers vor Beginn der Maßnahme
- Maßnahme vermittelt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Kenntnisse
- die Bildungsmaßnahme und der Träger sind für die Förderung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen
- Beginn der Maßnahme bis 31.12.2011
- Maßnahmedauer soll die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit nicht überschreiten
- ggf. Anschlussförderung über das Sonderprogramm WeGebAU möglich

Qualifizierung Geringqualifizierter über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Förderumfang

- nach AZWV zugelassene Lehrgangskosten in voller Höhe
- Fahrkosten
- ggf. Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung
- in Ausnahmefällen Kosten für die Betreuung von Kindern

Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer

Qualifizierung von Kug-Beziehern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Inhalt

- **Zuschuss zu den Weiterbildungskosten, damit auftretende Zeiten der Nichtbeschäftigung für die berufliche Weiterbildung genutzt werden**
- **Fördergrundlage: Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Kug-Bezieher**
- **die Förderung aus Mitteln des ESF ist nachrangig**

Qualifizierung von Kug-Beziehern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Voraussetzungen

- **förderungsfähig sind grundsätzlich alle Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison- Kurzarbeitergeld**
- **gering qualifizierte Arbeitnehmer sind vorrangig über FbW zu fördern**
- **die Teilnahme an der Maßnahme darf nicht der Rückkehr zur Vollarbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit entgegen stehen; für diesen Fall ist der Abbruch der Maßnahme mit dem Anbieter vertraglich zu vereinbaren**
- **bei Maßnahmebeginn muss zu erwarten sein, dass die Qualifizierung innerhalb der Bezugsdauer des Kug abgeschlossen werden kann**
- **Beginn der Maßnahme spätestens 31.03.2012 (Ausfinanzierung bis 30.09.2012)**

Qualifizierung von Kug-Beziehern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Förderhöhe

- **Zuschuss zu den Lehrgangskosten für nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassene Bildungsmaßnahmen oder**
- **Zuschuss zu den Personalkosten für interne Schulungen mit eigenem Personal bei**
 - **allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen, die allgemeine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermitteln in Höhe von 60%**
 - **spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen (betriebsspezifische Bildungsmaßnahmen) in Höhe von 25%**

Qualifizierung von Kug-Beziehern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Förderhöhe

der Zuschuss zu den Weiterbildungskosten kann auf max. 80 % erhöht werden, für

- **kleine Unternehmen um 20 Prozentpunkte (< 50 Beschäftigte und einer Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Mio. €)**
- **mittlere Unternehmen um 10 Prozentpunkte (< 250 Beschäftigte und einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro)**
- **benachteiligte oder behinderte Arbeitnehmer um 10 Prozentpunkte**

Anspruchsberechtigt ist der Arbeitgeber

Qualifizierung über das Sonderprogramm Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)

■ Ziel

- **Anschubfinanzierung für die Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter schwerpunktmäßig in kleinen und mittleren Unternehmen**
- **Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs**
- **Förderung der beruflichen Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten durch einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nach § 235c SGB III auch kombinierbar mit Weiterbildungskosten nach § 77 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)**
- **Förderung beschäftigter älterer Arbeitnehmer durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 417 Abs. 1 SGB III**
- **Voraussetzung ist, dass**
 - **die Arbeitsleistung weiterbildungsbedingt ganz oder teilweise nicht erbracht werden kann**
 - und**
 - **der Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsentgelt erhält**

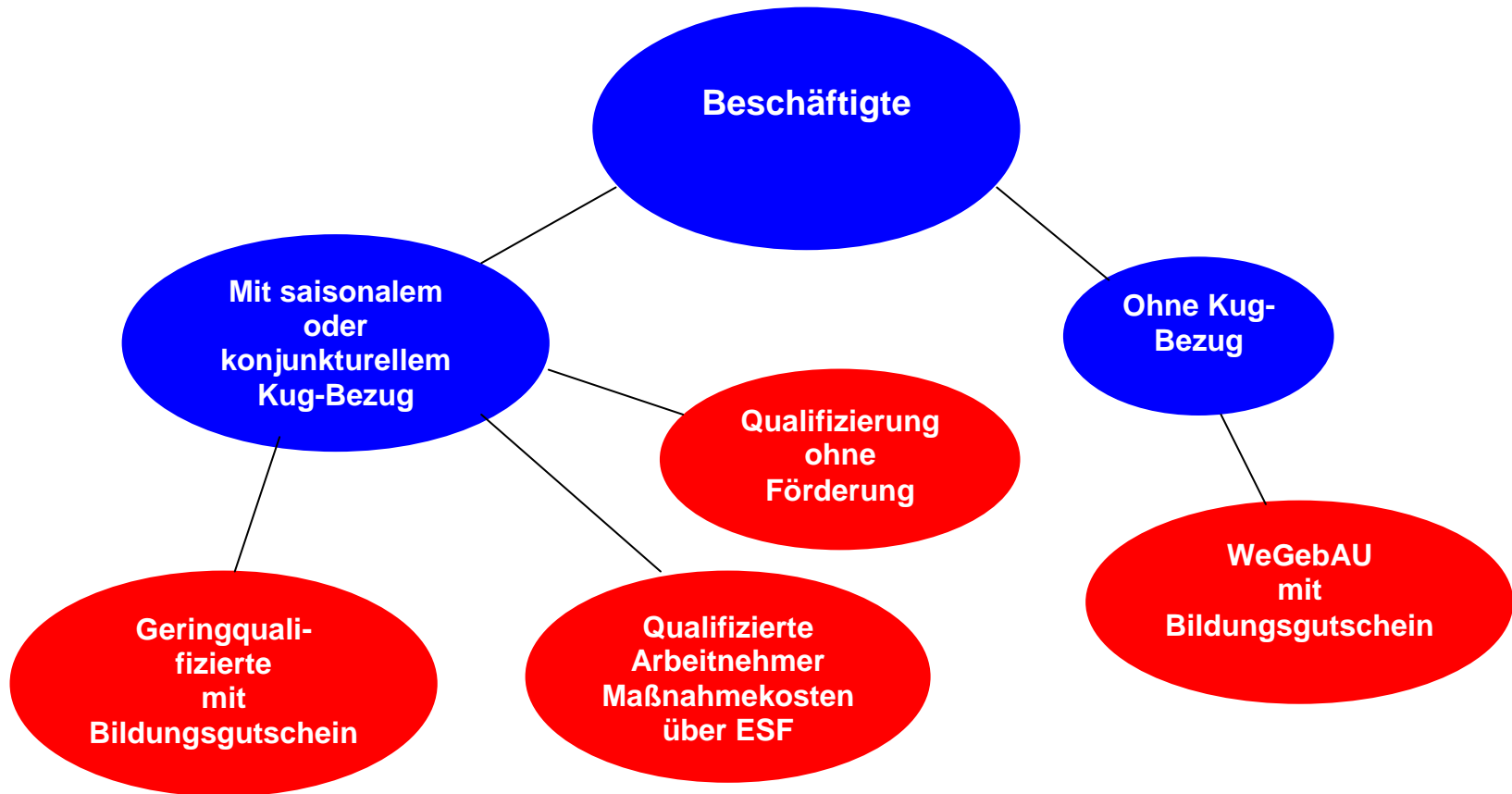
WeGebAU: Zusammenfassung der Fördermöglichkeiten

Personenkreis		mind. 3-jährige berufliche Tätigkeit ¹
Qualifiziert (anerkannter Berufsabschluss) ■ ab 45 Jahre	AEZ nicht möglich	Weiterbildungskosten nach § 417 (1) SGB III Gesamtbetriebsgröße unter 250 Mitarbeiter
Geringqualifiziert ■ unter 45 Jahre ■ tätig auf Helferebene	AEZ nach § 235c SGB III	Weiterbildungskosten nach § 77 (2) SGB III
Geringqualifiziert ■ ab 45 Jahre ■ tätig auf Helferebene	AEZ nach § 235c SGB III	Weiterbildungskosten nach § 417 (1) SGB III² Gesamtbetriebsgröße unter 250 Mitarbeiter

¹ bei Arbeitnehmer < 3 J. berufl. Tätigkeit ist Vorrang Ausbildung zu prüfen

² Förderung nach § 417 hat Vorrang vor Förderung nach § 77 (2)

Abgrenzung zu anderen Programmen



Bei öffentlich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen und bei nicht öffentlich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegen, können die SV-Beiträge komplett übernommen werden.