

Kurzarbeitergeld



Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

- **Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**
- **Betriebliche Voraussetzungen**
- **Persönliche (arbeitnehmerseitig) Voraussetzungen**
- **Anzeige des Arbeitsausfalls**

Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Ursachen für den Arbeitsausfall und betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung der Kurzarbeit

Der Arbeitsausfall

- beruht auf **wirtschaftlichen Ursachen** (Auftragsmangel, Absatzschwierigkeiten) oder unabwendbarem Ereignis
- ist **vorübergehend** (Prognose „zum Ende der Bezugsfrist wird wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet“)
- ist **unvermeidbar**

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Grundsätzlich als vermeidbar gilt ein

- überwiegend **branchen-, saison- oder betriebsüblicher Arbeitsausfall**
- ausschließlich **auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhender Arbeitsausfall** (z. B. verspätete Materialbeschaffung)

Grundsätzlich dem Betrieb, auch wirtschaftlich, zumutbare Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit sind:

- Einbringung von **Urlauben**
- Abbau von **Zeitguthaben**

Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Zeitguthaben

- Inanspruchnahme von Minusstunden ist nicht erforderlich
- Guthabenabbau
 - Guthaben ist **grundsätzlich auf 0** abzubauen
 - unabhängig davon, wer die „**Verfügungsgewalt**“ über das Zeitkonto hat
 - unabhängig davon, wie das Arbeitszeitkonto benannt wird, ob ein oder mehrere Arbeitszeitkonten parallel geführt werden
 - **Ausnahmen sind möglich**
 - sog. „**geschützte Zeitguthaben**“
 - aufgrund betriebsspezifischer Rahmenbedingungen

Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

Erheblich ist ein Arbeitsausfall, wenn im Abrechnungsmonat (Kalendermonat)

- ein **Entgeltausfall für den betroffenen Arbeitnehmer** in Höhe von **mehr als 10 %** des sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts entsteht

oder

- für **mindestens ein Drittel** der Mitarbeiter des Betriebes bzw. der Betriebsabteilung ein **Entgeltausfall** in Höhe von **mehr als 10 %** des sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts entsteht

→ **dann können auch alle anderen Mitarbeiter** mit einem geringeren Entgeltausfall **Kug** erhalten

Anzeige des Arbeitsausfalls

- schriftlich unter Nutzung des Vordrucks „Anzeige über Arbeitsausfall“ – Internet: www.arbeitsagentur.de
- bei der Agentur, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat
- in dem Kalendermonat, für den erstmals Kurzarbeitergeld beantragt werden soll (letzter Tag des Monats reicht)
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen

Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld

- gesetzlich grundsätzlich: 6 Monate
- **aktuell: Bezugsdauer max. 24 Monate, wenn mit der Kurzarbeit spätestens im Dezember 2009 begonnen wird.**
- **Bezugsfrist beginnt immer am 1. des Kalendermonats, für den erstmals Kurzarbeit angezeigt wird.**

Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld

- Bezugsfrist läuft kalendermonatlich ab
- einzelne, „nicht verbrauchte“ Kalendermonate können die Bezugsfrist verlängern
- wird für 3 Monate hintereinander kein Kurzarbeitergeld beantragt, gilt der Kug-Bezug als unterbrochen
 - ➔ neue Anzeige erforderlich (fällt auf Antrag des Arbeitgebers ab 01.07.2009 weg)
 - ➔ neue Kug-Bezugsfrist beginnt (Änderung ab 01.07.)

Höhe des Kurzarbeitergeld

- 60 % für Arbeitnehmer ohne Kinder
- 67 % für Arbeitnehmer mit Kindern (mind. 0,5 Kinderfreibetrag auf der Lohnsteuerkarte)

Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitgeber trägt allein die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung, also Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil
- Bemessungsgrundlage sind 80 % der Differenz zwischen dem ungerundeten Soll- und ungerundeten Ist-Entgelt
- seit dem 01.02.2009 erhält der Arbeitgeber eine pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge in Höhe von 50 % (SV-Pauschale 19,6 %).
- für Qualifizierungen können unter bestimmten Voraussetzungen 100 % erstattet werden
- Ab 01.07.: Erstattung ab dem 7.Monat KUG Bezug zu 100%

Weitere Hinweise

■ Einführung von Kurzarbeit:

- **muss mit den Arbeitnehmern vereinbart werden**
 - grundsätzlich durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat
 - durch einzelvertragliche Vereinbarung mit jedem von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer
 - Nutzung von Kurzarbeitsklauseln in Tarifverträgen
 - durch Änderungskündigung

Achtung: Ggf. müssen **tarifvertragliche Ankündigungsfristen** eingehalten werden!!

Weitere Hinweise

- Informationen rund um das Thema Kurzarbeit und Qualifizierung bei Kurzarbeit erhalten Sie im Internet unter

www.arbeitsagentur.de

Qualifizierung von Kurzarbeitergeldbeziehern

Personengruppen → Förderprogramm

- gering qualifizierte Arbeitnehmer
 - ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - mit abgeschlossener Berufsausbildung, aber seit mehr als 4 Jahren in an- oder ungelernter Tätigkeit und kann seinen erlernten Beruf daher voraussichtlich nicht mehr ausüben

→ Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Kurzarbeitergeldbezug (Bildungsgutschein)

- Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und ausbildungsgerecht einsetzbar

→ Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) über das ESF-BA-Programm

ESF-BA-Programm → Fachkräfte

■ Voraussetzungen / Anspruchsberechtigung

- **Bezug** von Kurzarbeitergeld
- **Anspruchsberechtigter** ist der **Arbeitgeber**
- **Beratung** der Arbeitnehmer **muss** erfolgen

ESF-BA-Programm → Fachkräfte

■ Anforderungen an die Maßnahme

- Maßnahmen sollen **auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermitteln**
- **können aber auch arbeitgeberspezifische** Qualifizierungsinhalte vermitteln
- muss **grundsätzlich nach der AZWV anerkannt** sein- sog. Zertifizierte Maßnahmen
- Besonderheit: Betriebsinterne Maßnahmen mit **eigenem** Personal sind möglich (Qualifizierungsplan)
- Nicht förderfähig: Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist.

ESF-BA-Programm → Fachkräfte

■ Höhe der Förderung – **Lehrgangskosten**

ist abhängig von

- **der Verwertbarkeit** der zu erwerbenden Kenntnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
→ bestimmt die Höhe der Grundförderung
- **der Person des Arbeitnehmers (sog. Benachteiligte)**
→ Zuschlag in Höhe von 10 %
- **der Betriebsgröße**
→ Zuschlag für kleine (20 %) und mittlere (10%) Unternehmen möglich

Erstattung der SV-Beiträge (100 %)

- Teilnahme an **berücksichtigungsfähiger** beruflicher Qualifizierungsmaßnahme
- Umfang muss **mind. 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit** in Anspruch nehmen
- Maßnahme soll **grundsätzlich während der betriebsspezifischen Arbeitszeit** durchgeführt werden
- Änderung ab 01.07. – ab 7. Kalendermonats des Bezugs volle Erstattung der SV-Beiträge

Erstattung der SV-Beiträge (100 %)

- **Berücksichtigungsfähige Bildungsmaßnahmen sind**
 - **Bildungsmaßnahmen, die nach der AZWV zertifiziert sind (auch betriebliche Maßnahmen)**
 - **ESF-BA-geförderte Maßnahmen (auch betriebliche Maßnahmen)**
 - **aus öffentlichen Mitteln geförderte Maßnahmen (AFBG = Meister-BAFöG, Bildungsscheck NRW etc.)**
 - **betriebliche oder externe Maßnahmen, die nicht nur oder nicht überwiegend im Interesse des Arbeitgebers liegen, wenn ein Qualifizierungsplan vorliegt**

Ihre Ansprechpartner im Arbeitgeberservice in der Agentur für Arbeit

vor Ort:

Britta van Dillen-Lastering	02572/9386-39
Stefan Roskam	02572/9386-35
Uwe Krümpelmann	02572/9386-22
Anke Hermeling	05451/922-16

Spezifische Belange des Kurzarbeitergeldes:

 05971/930-

Frau Woltering	-298
Herr Hellermann	-225
Herr Plagemann	-286
Frau Laszig	-290