



Verbesserte Regelungen
durch **Kurzarbeitergeld plus**

**Mit Kurzarbeit die
Krise meistern.**

EINSATZ FÜR ARBEIT.

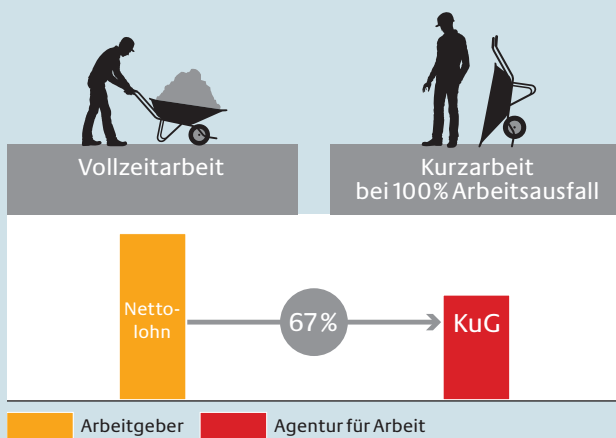
Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Schnelle Hilfe für Unternehmen und Beschäftigte

Die Folgen der internationalen Finanzkrise sind auch in Deutschland deutlich spürbar. Die Bundesregierung setzt alles daran, die wirtschaftliche Entwicklung zu stützen, Beschäftigung zu sichern und den Arbeitsmarkt zu stabilisieren. Mit „Kurzarbeitergeld plus“ und im Rahmen der Konjunkturpakete I und II hat die Bundesregierung die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert, die Antragstellung vereinfacht und den Leistungsumfang ausgeweitet. Viele Unternehmen in Deutschland können dank Kurzarbeit krisenbedingte Auftragsrückgänge und Umsatzeinbrüche überbrücken, ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen zu müssen.

Kurzarbeit ist für Unternehmen jeder Größe eine attraktive Alternative zu Entlassungen. Wer seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr voll beschäftigen kann, kann durch die Kurzarbeit sofort Arbeitskosten senken. Wertvolles Mitarbeiter-Know-how bleibt erhalten und steht sofort zur Verfügung, sobald sich die Auftragslage wieder bessert. Gleichzeitig entfällt dann die zeit- und kostenintensive Suche nach neuem, qualifizierten Personal. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ab der ersten Ausfallstunde Kurzarbeitergeld anstelle des Lohnes. Unternehmen, die ihre Belegschaft während der Kurzarbeit qualifizieren, werden dabei von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Sie beteiligt sich an den Weiterbildungskosten und erstattet für die Zeit der Weiterbildungsmaßnahmen die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 Prozent.

So funktioniert das Kurzarbeitergeld



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten grundsätzlich 60 Prozent ihres entgangenen Nettolohns, das Kurzarbeitergeld (KuG). Lebt ein Kind im Haushalt, werden 67 Prozent gezahlt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berechnen das Kurzarbeitergeld und zahlen es an die Beschäftigten aus. Das Kurzarbeitergeld wird Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von der örtlichen Agentur für Arbeit erstattet.

Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Die Neuerungen beim Kurzarbeitergeld

- Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf 18 Monate verlängert. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch vom 1. Januar 2010 entstanden ist bzw. entsteht.¹
- Die Beiträge zur Sozialversicherung werden den Arbeitgebern in den ersten 6 Monaten der Kurzarbeit zu 50 Prozent von den Agenturen für Arbeit erstattet.¹
- Ab dem 7. Monat der Kurzarbeit erstatten die Agenturen für Arbeit künftig den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 Prozent. Diese Neuregelung gilt für alle Betriebe eines Arbeitgebers, wenn dieser in mindestens einem seiner Betriebe ab dem 1. Januar 2009 für 6 Monate Kurzarbeit durchgeführt hat. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich während der Kurzarbeit weiterbilden, können die Beiträge zur Sozialversicherung von Anfang an voll übernommen werden.¹
- Um für einen oder mehrere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Kurzarbeitergeld zu beantragen, reicht der Nachweis eines Entgeltausfalls von mehr als 10 Prozent. Die Bedingung, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem solchen Entgeltausfall betroffen sein muss, wird auf Antrag des Arbeitgebers ausgesetzt. Dieser kann bei der Antragstellung selbst entscheiden, ob er von der Neuregelung Gebrauch macht oder das bisherige Recht anwendet.¹
- Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können beantragen, dass bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit für 3 Monate oder länger innerhalb des bereits bewilligten Bezugszeitraumes die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht erneut bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen ist. In diesen Fällen läuft die

Bezugsfrist ohne Unterbrechung für den gesamten Bewilligungszeitraum weiter.¹

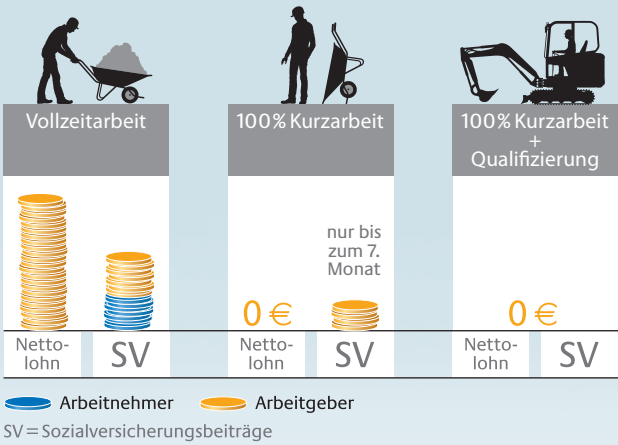
- Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht ins Minus gebracht werden.¹
- Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus.¹
- Die Kurzarbeit kann auch uneingeschränkt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beantragt werden.¹
- Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit werden umfangreich gefördert.

¹ Diese Regelungen sind befristet gültig bis Ende 2010.

Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Was zahlt der Arbeitgeber?

Kurzarbeit und Qualifizierung sind für den Arbeitgeber auch finanziell die beste Alternative zur Entlassung. Die Agentur für Arbeit trägt für die Ausfallstunden das Kurzarbeitergeld. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben lediglich noch das Entgelt für Feier- und Urlaubstage zu zahlen. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich außerdem die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese werden je zur Hälfte von der Agentur für Arbeit und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern getragen. Ab dem 7. Monat übernimmt die Agentur für Arbeit künftig die Sozialversicherungsbeiträge voll. Bei gleichzeitiger Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sie von Beginn an zu 100 Prozent erstattet.¹



¹ Diese Regelungen sind befristet gültig bis Ende 2010.

Unterstützung für Unternehmen jeder Größe

Kurzarbeitergeld können Unternehmen jeder Größe und jeder Branche beantragen. Egal, ob es sich um die fünf Köpfe zählende Grafik-Agentur handelt, den Autozulieferer-Betrieb mit 500 Beschäftigten oder um den Baukonzern mit 50 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Von Kurzarbeit können alle profitieren. Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat der Kurzarbeit zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit kann Kurzarbeit beantragt werden, wenn sich alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit einverstanden erklären und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Beantragung von Kurzarbeitergeld bei der örtlichen Agentur für Arbeit wurde im Zuge der aktuellen Krise ebenfalls stark vereinfacht. Ziel ist es, eine schnelle und unbürokratische Hilfeleistung sicherzustellen.

Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Kurzarbeitergeld kann beantragt werden, wenn

- der Arbeitsausfall wirtschaftliche Gründe hat oder auf ein unabwegbares Ereignis zurückzuführen ist;
- mindestens ein Drittel der Belegschaft einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent hat **oder** der Betrieb nicht mehr in der Lage ist, für mindestens einen Mitarbeiter das volle Gehalt zu zahlen; dann reicht bereits ein Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent für diesen Mitarbeiter aus;
- der Arbeitsausfall unvermeidbar ist, d. h. alle anderen Mittel zur Vermeidung des Arbeitsausfalls, wie beispielsweise der Abbau von Arbeitszeitguthaben, bereits ausgeschöpft sind;
- damit gerechnet werden kann, dass in spätestens 18 Monaten eine Besserung der Lage erfolgt und anschließend wieder zur regulären wöchentlichen Arbeitszeit zurückgekehrt wird;
- der Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Gehaltsausgleich durch Kurzarbeitergeld

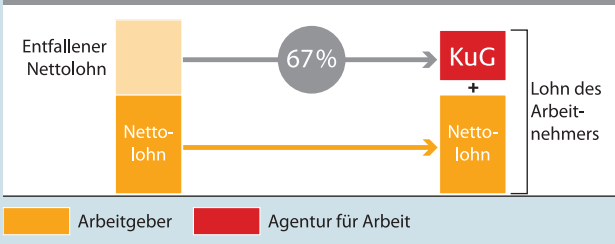
Wird die Arbeitszeit der Beschäftigten gesenkt, zahlt das Unternehmen nur noch den Lohn für die tatsächlich geleistete Arbeit. Wenn die Arbeitszeit also nur noch 20 statt 40 Stunden in der Woche beträgt, wird der Lohn entsprechend um die Hälfte reduziert. Damit werden die finanziellen Belastungen des Unternehmens verringert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Kurzarbeitergeld (Kug) als Ersatz für das entfallende Einkommen in Höhe von 60 Prozent des entgangenen Nettolohns. Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer mit Kind erhalten 67 Prozent. Das Kurzarbeitergeld ist nicht lohnsteuerpflichtig, unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt.



Beispiel: Kurzarbeit bei 50 % Arbeitsausfall



Beide Lohnbestandteile – der Lohn für die reduzierte Arbeitszeit und das Kurzarbeitergeld – werden vom Unternehmen an die Beschäftigten ausgezahlt. Die Beiträge zur Sozialversicherung vom Lohn tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam. Das Kurzarbeitergeld und die darauf entfallenden Sozialabgaben werden dem Unternehmen zu 50 Prozent und ab dem 7. Monat zu 100 Prozent von der Agentur für Arbeit erstattet. Bei Qualifizierung während der Kurzarbeit werden die Sozialabgaben von Anfang an zu 100 Prozent erstattet.¹

¹ Diese Regelungen sind befristet gültig bis Ende 2010.

Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Qualifizierung in der Kurzarbeit

In Boom-Zeiten fehlt Unternehmen oft die Möglichkeit, ihre Beschäftigten weiterzubilden – sie sind im Betrieb unverzichtbar. Die Phase der Kurzarbeit kann gut zur Qualifizierung genutzt werden. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil der Weiterbildungskosten. Zusätzlich kann sie auf Antrag bereits ab dem 1. Monat die vollen Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte übernehmen, die während der Kurzarbeit an einer Weiterbildung teilnehmen. Bis Ende 2010 fördert die Bundesagentur für Arbeit eine Vielzahl von Weiterbildungen. Das kann zum Beispiel ein Kurs in Fachenglisch sein oder ein Gabelstaplerschein.

Von einer solchen Maßnahme profitieren nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn durch eine Weiterbildung werden ihre beruflichen Qualifikationen erneuert und erweitert. Das erhöht ihre persönlichen Aufstiegschancen. Auch für die Unternehmen ist das eine Investition in die Zukunft. Denn mit einer gut ausgebildeten und qualifizierten Belegschaft verbessern sie ihre Wettbewerbsposition und erhöhen zugleich die Zufriedenheit der Beschäftigten.

Qualifizierung außerhalb der Kurzarbeit

Weiterbildung rechnet sich aber nicht nur während der Kurzarbeit. Die Bundesagentur für Arbeit bietet zahlreiche Förderprogramme auch außerhalb der Kurzarbeit. Das Programm WeGebAU beispielsweise wurde speziell auf die Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmern ausgelegt. Es kann jetzt aber auch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Aus- oder Weiterbildung länger als vier Jahre zurückliegt, genutzt werden. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dabei die vollen Kosten der Weiterbildung und beteiligt sich bei gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch an den Lohnkosten. Somit ist WeGebAU, ähnlich wie die Kurzarbeit, geeignet, Lohnkosten vorübergehend zu senken und gleichzeitig Beschäftigte für spätere Aufgaben zu qualifizieren.



Qualifizierung in der Kurzarbeit

Weiterbildung gering qualifizierter Mitarbeiter/-innen

Weiterbildung qualifizierter Mitarbeiter/-innen

Wer wird gefördert?

- Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss
- Arbeitnehmer/-innen, die mindestens vier Jahre einer Tätigkeit nachgehen, für die sie keinen Berufsabschluss haben

- Arbeitnehmer/-innen mit Berufsabschluss, die einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit nachgehen

Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden gefördert?

- Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder die Arbeitnehmer/-innen hierfür teilqualifizieren
- Alle Maßnahmen müssen für die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zugelassen sein

- Maßnahmen, die den Arbeitnehmer/-innen Kenntnisse vermitteln, die sie auch für andere Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nutzen können
- Maßnahmen, die den Arbeitnehmer/-innen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse vermitteln

In welcher Höhe werden die Weiterbildungskosten erstattet?

- Die Agentur für Arbeit erstattet die vollen Lehrgangskosten
- Es wird ein Zuschuss zu Fahrt- und Kinderbetreuungskosten gezahlt

- Die Agentur für Arbeit erstattet 25 bis 80 Prozent der Lehrgangskosten, je nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person des Arbeitnehmers

Kontakt und Impressum

Information und Beratung

Wenn Sie Fragen zu Kurzarbeit und Qualifizierung haben, wenden Sie sich an das Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter der Rufnummer: 018 05/6767-12*.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales informiert zudem umfassend zu den Themen Kurzarbeit und Qualifizierung auf: **www.einsatz-fuer-arbeit.de**

Unternehmen, die sich über Kurzarbeit informieren oder Kurzarbeit beantragen möchten, wenden sich direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 018 01/66 44 66**.

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Stand: Januar 2010, 6. Auflage

Bestellungen

Best.-Nr.: A 843

Telefon: 018 05/1515-10*

Telefax: 018 05/1515-11*

Schriftlich: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: www.bmas.de

*Festnetzpreis 14 Cent/Min., Mobilfunkpreise abweichend.

**Festnetzpreis 3,9 Cent/Min., Mobilfunkpreise abweichend.