



Qualifizieren statt Entlassen.

– Informationen zum Kurzarbeitergeld –

Qualifizieren statt Entlassen.

Auf die weltweit angespannte Wirtschaftslage reagiert die Bundesregierung zügig und konsequent. Mit dem Maßnahmenpaket für Wachstum und Beschäftigung unterstützt sie Unternehmen und Beschäftigte angesichts der schwierigen konjunkturellen Lage ganz konkret:

1. Die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wird verlängert. Kurzarbeitergeld dient dazu, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen. Außerdem werden die Anreize verbessert, während der Kurzarbeit an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
2. Parallel dazu wird für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte die Teilnahme an Weiterbildungen gefördert. Dazu wird das bereits laufende Programm der Bundesagentur für Arbeit zur „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) ergänzt.

Fragen & Antworten zum Kurzarbeitergeld

Was ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld ermöglicht bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Neben dem konjunkturell bedingten Kurzarbeitergeld gibt es zum einen das so genannte Saisonkurzarbeitergeld, das bei saisonalen Arbeitsausfällen im Baugewerbe gezahlt wird. Darüber hinaus gibt es das Transferkurzarbeitergeld, das im Fall von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen eingesetzt werden kann.

Was ist neu am Kurzarbeitergeld?

Neu ab 1. Januar 2009 ist, dass die Bezugsfrist von konjunkturellem Kurzarbeitergeld von sechs auf 18 Monate verlängert wird. Die Regelung gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht – also auch für diejenigen, die bereits im Jahr 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich bezogen werden, wenn im Betrieb eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- In einem Kalendermonat ist mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent betroffen.

- Der Arbeitsausfall beruht auf bestimmten gesetzlich anerkannten Ursachen wie z. B. auf wirtschaftlichen Gründen oder auf unabwendbaren Ereignissen (wie ungewöhnlichen Witterungsverhältnissen).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z. B. Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und innerhalb der Bezugsdauer kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden.
- Der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Grundsätzlich beträgt das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des Nettoarbeitsentgelts.

Was muss ich tun, um Kurzarbeitergeld zu beantragen?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen in einem mehrstufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall muss bei der zuständigen Agentur für Arbeit vor Ort schriftlich angezeigt werden. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob alle genannten Voraussetzungen vorliegen.
- Zwischenzeitlich zahlt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit. Diese erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen.

Soweit konjunkturelles Kurzarbeitergeld gezahlt wird, hat der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung allein zu tragen und ist zur Entgeltfortzahlung bei Urlaub und an Feiertagen verpflichtet.

Haben auch Zeitarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Ja, Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht grundsätzlich auch für Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche.

Fragen & Antworten zur Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung für Beschäftigte

Was unternimmt die Bundesregierung ganz konkret, um Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern?

- Neu geschaffen wird die Möglichkeit, dass für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saisonkurzarbeitergeld die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann. Bisher galt dies nur für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld. Die Bundesregierung legt zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit hierzu für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) ko-finanziertes Programm auf, dessen Durchführung der Bundesagentur für Arbeit übertragen wird.
- Für die Unternehmen und die Beschäftigten bedeutet dies: **Die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit**, die konkrete Höhe richtet sich nach der Art des Programms, der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person des Arbeitnehmers.
- Auch für ungelernte oder ältere Beschäftigte wird die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gefördert (Programm WeGebAU) - und zwar, bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden.

Was beinhaltet das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU)?

Das Sonderprogramm WeGebAU hat zum Ziel, für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte Weiterbildungen durch Förderleistungen zu ermöglichen. Ziel ist es, durch die Qualifizierung die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen und auf diese Weise auf längere Sicht Entlassungen zu verhindern.

Welche Leistungen bietet WeGebAU?

Das Bundesprogramm WeGebAU leistet

- eine volle Übernahme der Weiterbildungskosten für un- oder angelernte Beschäftigte zum Nachholen eines Berufsabschlusses unabhängig von der Unternehmensgröße,
- einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt an den Arbeitgeber, wenn er un- oder angelernte Beschäftigte unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Weiterbildung freistellt,
- eine volle Übernahme der Weiterbildungskosten für ältere Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten.

Weitergehende Informationen zum Kurzarbeitergeld und der Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten sind bei der örtlichen Agentur für Arbeit erhältlich.

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet, 11017 Berlin

Stand: Januar 2009