



FAQs zu Kurzarbeit und Qualifizierung

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als Ersatzleistung für den entfallenen Lohn bei Kurzarbeit. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also – gerade in Zeiten der Krise – Kündigungen zu vermeiden.

Was ist neu am Kurzarbeitergeld?

Im Rahmen der Konjunkturpakete I und II sowie durch "Kurzarbeitergeld plus" hat die Bundesregierung zahlreiche Verbesserungen und Vereinfachungen beschlossen. Die Änderungen sind befristet gültig bis Ende 2010.

- Die Bezugsfrist von konjunkturellem Kurzarbeitergeld wurde im November 2009 erneut verlängert. Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld liegt ab 1. Januar 2010 bei 18 Monaten. Diese Regelung gilt - befristet bis Ende 2010 - für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld im Jahr 2010 entstanden ist oder entsteht. Davon unberührt bleiben die Ansprüche auf Kurzarbeitergeld, die bis zum 31.12. 2009 entstanden sind.
- Die Beiträge zur Sozialversicherung werden in den ersten 6 Monaten der Kurzarbeit von den Agenturen für Arbeit zu 50 Prozent erstattet.
- Ab dem 7. Monat erstattet die Bundesagentur die vollen Beiträge zur Sozialversicherung. Diese Regelung gilt für alle Betriebe eines Arbeitgebers, wenn dieser in mindestens einem seiner Betriebe ab dem 1. Januar 2009 für 6 Monate Kurzarbeit durchgeführt hat.
- Qualifiziert ein Arbeitgeber seine in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten, beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit an den Weiterbildungskosten und erstattet auf Antrag des Arbeitgebers die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 Prozent.
- Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erst ins Minus gebracht werden.
- Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus.
- Die Kurzarbeit kann nun auch uneingeschränkt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beantragt werden.

Warum gilt für das Transferkurzarbeitergeld eine Bezugsfrist von 12 Monaten während diese für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert wurde?

Im Mittelpunkt der Politik der Bundesregierung steht wegen der aktuellen Wirtschaftslage die Beschäftigungssicherung. Dafür wurde die Bezugsfrist für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert und die Qualifizierung von Kurzarbeitern wird verstärkt gefördert. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei ihrem Einsatz für Arbeit wurden durch das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 2. März 2009 (Konjunkturpaket II) umgesetzt. Das vorrangige Ziel in der jetzigen Situation ist es, Entlassungen zu vermeiden.

Das Transferkurzarbeitergeld kommt demgegenüber dann zum Zuge, wenn die Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr gesichert werden können und deshalb Arbeitsplätze dauerhaft wegfallen. In Transfergesellschaften werden die betroffenen Arbeitnehmer fit für eine neue Beschäftigung gemacht. Ziel ist die rasche Vermittlung von Arbeitnehmern in eine neue Arbeit. Das vorrangige Ziel, Entlassungen beim bisherigen Arbeitgeber zu verhindern, kann mit Transferkurzarbeitergeld also gerade nicht erreicht werden.



Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- 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. in bestimmten Grenzen Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und innerhalb der Bezugsdauer kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Kurzarbeitergeld wird bis Ende 2010 auch dann geleistet, wenn weniger als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfällen betroffen ist. Unternehmen, die das so genannte Drittelerfordernis nicht erfüllen, können so Kurzarbeitergeld an einzelne Beschäftigte zahlen, die einen Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts haben. Betriebe haben bei Anzeige des Arbeitsausfalls die Möglichkeit, zu entscheiden, ob sie von dem Aussetzen des Drittelerfordernisses Gebrauch machen wollen oder wie bisher die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls durch Erfüllung der genannten Erheblichkeitsschwelle nachweisen und für weitere Arbeitnehmer auch geringfügige Arbeitsausfälle abrechnen können.

Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen? Und wie wird dieser Sachverhalt geprüft?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Die Arbeitsagenturen prüfen in regelmäßigen Intervallen die Unterlagen im Betrieb.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen ein Gehaltsausfall von über 10 Prozent droht. Die Bedingung, dass zusätzlich mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem solchen Gehaltsausfall betroffen sein muss, wird bis Ende 2010 ausgesetzt. Der Arbeitgeber kann bei Anzeige des Arbeitsausfalls selbst entscheiden, ob er von der Neuregelung Gebrauch macht oder das bisherige Recht anwendet.

Haben auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhalten zu den gleichen Bedingungen Kurzarbeitergeld. Sie müssen nicht aus dem Entleihunternehmen entlassen werden, bevor dieses Kurzarbeitergeld beantragen kann. Für die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ist auch eine zeitanteilige Kurzarbeit möglich. Leiharbeitsfirmen werden damit bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld allen anderen Unternehmen gleichgestellt.

Kann auch eine Zeitarbeitsfirma Kurzarbeit anmelden?



Ja, auch eine Zeitarbeitsfirma kann Kurzarbeit anzeigen. Bis zum 31. Dezember 2010 gelten trotz der betriebstypischen Besonderheiten für die Einführung und Durchführung der Kurzarbeit die gleichen Bedingungen, die auch für alle anderen Branchen gelten.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt werden. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt. Damit kann eine Entlastungswirkung ab der ersten Ausfallstunde erzielt werden. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.

Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Relevant ist diese Frage bis Ende 2010 aber lediglich für Unternehmen, die nicht vom Aussetzen des sogenannten Drittelnerfordernisses Gebrauch machen. Solche Unternehmen müssen nachweisen, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft im Betrieb oder der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist (sogenanntes Drittelnerfordernis).

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen betrifft, richtet sich nach den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ wird die Arbeit vollständig eingestellt und die BA übernimmt 60 bzw. 67 Prozent des Nettolohnes, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Was muss ein Unternehmen zur Beantragung von Kurzarbeitergeld tun?

Das Unternehmen muss zunächst den Arbeitsausfall bei der örtlichen Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Der Arbeitgeber kann die Höhe des Kurzarbeitergeldes selbst berechnen. In vielen Betrieben ist eine entsprechende Software vorhanden. Unternehmen, die Hilfestellung bei der Antragstellung benötigen, 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**. Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

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

- Der Arbeitsausfall wird bei der örtlichen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es 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.

Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld nicht viel zu bürokratisch?

Die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Verfahren, zur Bearbeitung der Leistungsanträge und zum Personal in den Leistungsstellen (Bearbeitungsbüro Arbeitgeber/Träger) waren in der Vergangenheit durchweg positiv. Die Leistung konnte bislang in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausbezahlt werden.

In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren:

1. Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit,
2. Erstattungsantrag des Arbeitgebers an die Agentur für Arbeit

bei der Gewährung und Auszahlung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld also bewährt.

Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Deshalb wurden die Antragsstellung und das Verfahren zum Kurzarbeitergeld mit Wirkung vom 1. Februar 2009 noch einmal deutlich vereinfacht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Die Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen. Will der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen, hat der Betriebsrat außerdem das Recht, Kurzarbeit anstelle von Entlassungen durchzusetzen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub aus dem Kalenderjahr 2008 vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr sind diese zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs nicht entgegenstehen.

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 ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Kommt es also zu einer Arbeitsreduzierung von 30 Prozent, erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 70 Prozent des üblichen Bruttolohns vom Arbeitgeber.
- Von den entfallenden 30 Prozent übernimmt die Bundesagentur für Arbeit, wie oben geschildert, entweder 60 oder gar 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes. Beide Lohnbestandteile werden gemeinsam vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Vom 1. Februar 2009 an gilt: Vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von



Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2008 durchgeführt werden, wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.

Die Tabelle finden Sie auf www.arbeitsagentur.de.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhalten häufig unterschiedliche Stundenlöhne: einen höheren für tatsächliche Einsatzzeiten und einen niedrigeren für Nicht-Einsatzzeiten. Nach welchem Stundenlohn bemisst sich das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bemisst sich grundsätzlich nach dem Entgelt, das vor dem Arbeitsausfall, während des Einsatzes beim Entleiher erzielt wurde, oder – wenn es sich um einen nur teilweisen Arbeitsausfall handelt – anteilig immer noch erzielt wird.

Wird z. B. ein Leiharbeiter nicht mehr verliehen und meldet der Verleihbetrieb ab diesem Zeitpunkt Kurzarbeit an, so richtet sich das Kurzarbeitergeld des Arbeitnehmers für die Dauer der Kurzarbeit nach dem zuvor verdienten höheren Entgelt. Dadurch wird Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter attraktiver.

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist weniger kompliziert, als man meinen könnte. In vielen Betrieben ist eine entsprechende Software vorhanden.

Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die Bezugsfrist von konjunkturellem Kurzarbeitergeld wurde im November 2009 erneut verlängert. Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld liegt ab 1. Januar 2010 bei 18 Monaten. Diese Regelung gilt - befristet bis Ende 2010 - für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld im Jahr 2010 entstanden ist oder entsteht. Davon unberührt bleiben die Ansprüche auf Kurzarbeitergeld, die bis zum 31.12. 2009 entstanden sind.

Wie wird das Kurzarbeitergeld ausgezahlt?

Der Arbeitgeber zahlt das Kurzarbeitergeld gemeinsam mit dem reduzierten Lohn an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Dem Unternehmen wird es dann von der örtlichen Agentur für Arbeit erstattet.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Ab dem 1. Januar 2008 gemeinsam mit dem Betriebsrat oder der Belegschaft beschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, z.B. eine vorübergehende Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts (Ist-Entgelt) vor.



Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Entgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt zugrunde. Sollentgelt ist das beitragspflichtige Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Kann das Vorliegen eines außertariflichen Arbeitsvertrages die Gewährung von Kurzarbeitergeld ausschließen bzw. sich nachteilig auswirken?

Das Vorhandensein eines außertariflichen Arbeitsvertrages schließt die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nicht aus, solange der Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen wird auf vorhergehende Frage verwiesen.

Hat Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Einfluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse werden in den §§ 217 ff SGB III geregelt. Sie berechnen sich nach dem "berücksichtigungsfähigen Entgelt". Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Für Zeiten aber, in denen der Arbeitgeber keinen Lohnaufwand hat, legt § 220 Abs. 3 SGB III fest, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus.

Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Werden Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Relevant ist diese Frage bis Ende 2010 lediglich für Unternehmen, die nicht vom Aussetzen des sogenannten Drittelerrfordernisses Gebrauch machen. Solche Unternehmen müssen nachweisen, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft im Betrieb oder der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist (sogenanntes Drittelerrfordernis).

Bei der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit vorhandene Arbeitsplätze besetzten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),



- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Grundwehr- oder Zivildienst oder Elternzeit) ruht.

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Gilt die neu eingeführte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch für solche Firmen, die bereits vor den Beschlüssen von Bundestag und Bundesrat Kurzarbeit eingeführt hatten?

Ja. Ab Februar 2009 bis Ende 2010 werden für alle Kurzarbeiter die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Werden berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, werden bis zu 100% erstattet.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit für die restlichen Beschäftigten eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Wer bezahlt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung?

Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Hiervon übernimmt in den Jahren 2009 und 2010 die Bundesagentur für Arbeit die Hälfte. Werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während dieser Zeit von ihren Arbeitgebern weiterqualifiziert, werden dem Unternehmen sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Wie wird die Erstattung der Sozialversicherungs-Beiträge beantragt?

Die Beantragung der Erstattung der Sozialversicherungs-Beiträge erfolgt unbürokratisch mit dem Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes bei der örtlichen Agentur für Arbeit.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Lohnabzüge verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt damit erhalten.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam. Damit keine großen Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des "Entgeltausfalls" (Differenz zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber alleine getragen werden.

Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiter der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter 080010004800.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen oder



Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind daher oftmals geringer als bei Entlassungen.

Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch Vollzeit arbeiten können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen hingegen sofort.

Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Ein eventueller Kündigungsausschluss könnte sich aus arbeitsrechtlichen Vorschriften ergeben. Doch Kurzarbeitergeldbezug allein führt nach geltendem Recht nicht zu einem Kündigungsschutz. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung überflüssig und damit unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

Was ist, wenn man nach einer Phase der Kurzarbeit doch arbeitslos wird?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch vorherige Phasen der Kurzarbeit keine Nachteile. Konkret bedeutet das, dass sich die Höhe des Arbeitslosengeldes I an dem Arbeitsentgelt orientiert, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung beschlossen. Dabei werden insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 25 Jahre, die über keinen Berufsabschluss verfügen und Jugendliche, die schon lange vergeblich eine Lehrstelle suchen, in den Blick genommen. Um schnelle und passgenaue Lösungen für jede Arbeitslose und jeden Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte zu finden, werden die entsprechenden Mittel bei der Bundesagentur für Arbeit 2009 um 310 Mio. Euro und 2010 um 460 Mio. Euro erhöht. Bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden die Mittel 2009 um 400 Mio. Euro und 2010 um 800 Mio. Euro aufgestockt.

Um eine individuelle und schnelle Betreuung zu gewährleisten, werden in Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II 5.000 zusätzliche Stellen in der Vermittlung, Betreuung und Leistungsgewährung eingerichtet.

Hat der Bezug von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld in Bezug auf die Höhe und die Anwartschaftszeit?

Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung erbringen. Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei.

Falls Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 131 Abs. 3 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - SGB III). Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.

Wie können Arbeitgeber und Belegschaft die Phase der Kurzarbeit sinnvoll nutzen?

Die Phase der Kurzarbeit kann zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil der Weiterbildungskosten. Zusätzlich übernimmt sie die vollen Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld für Beschäftigte, 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, aber auch Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder die Beschäftigten dafür teilqualifizieren. Von einer solchen Maßnahme profitieren nicht nur Unternehmen, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch eine Weiterbildung ihre beruflichen Qualifikationen erneuern und erweitern.

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

In den Jahren 2009 und 2010 können alle in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten von ihren Arbeitgebern weiterqualifiziert werden. Die Bundesagentur beteiligt sich in diesem Fall nicht nur an den Weiterbildungskosten. Auf Antrag des Arbeitgebers können sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge für die Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit erstattet werden.

Bereits Ende 2008 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saison-Kurzarbeitergeld 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 bei der Bundesagentur für Arbeit liegt.

Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies: **Die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit.** Die konkrete Höhe liegt zwischen 25 und 80 Prozent der übernahmefähigen Kosten und richtet sich nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit ganz praktisch?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis ein Bildungsgutschein an die/den Beschäftigte/n ausgehändigt.

Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält ein Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Für die Durchführung von Maßnahmen während Kurzarbeit, die nach dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden sollen, ist die Vorlage eines Qualifizierungskonzeptes des Arbeitgebers erforderlich. Die Qualifizierung kann dann entweder bei einem Bildungsträger in einer für die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zugelassenen Maßnahme erfolgen oder im eigenen Betrieb mit eigenem Ausbildungspersonal durchgeführt werden.

Welche Möglichkeiten der Weiterbildung bestehen, bevor Kurzarbeit ein Thema wird?

Im Rahmen des Programms WeGebAU wird die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gefördert bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden. Im Rahmen des Konjunkturpakets II wird dieses Programm, das bisher ausschließlich auf ungelernete und ältere Beschäftigte ausgerichtet war, nun auch für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geöffnet, deren Aus- und Weiterbildung länger als vier Jahre zurückliegt.

Gibt es auch Fördermöglichkeiten für Beschäftigte, wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?



Das bisher auf die Zielgruppen "Ungelernte und ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen" ausgelegte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit hat zum Ziel, diesen Beschäftigten Weiterbildungen durch Förderleistungen zu ermöglichen und zwar bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden. Ziel ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen und auf diese Weise auf längere Sicht Entlassungen zu verhindern.

Neu ist in 2009 und 2010: Im Rahmen von WeGebAU können zukünftig Qualifizierungskosten für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Betriebsgröße übernommen werden. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Berufsabschluss oder mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildung vier Jahre oder länger zurück liegt.

Zusätzlich stellt die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2009 und 2010 für die Wiedereinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Leiharbeit Zuschüsse zur Qualifizierung aus ihrem Haushalt zur Verfügung. Auch hier werden die notwendigen Qualifizierungskosten übernommen.

Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Allerdings gibt es hierfür keine Übernahme der Weiterbildungskosten, weil die gewählte Weiterbildung nicht der Überbrückung von Zeiten von Kurzarbeit dient.

Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist folgendes zu beachten: Kurzarbeitergeld wird während wegen wirtschaftlich bedingten Ausfallzeiten gezahlt. Die Freistellungszeiten sind jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht.

Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Die Teilnahme an der Weiterbildung darf der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nicht entgegen stehen. Grundsätzlich muss sich die Weiterbildung daher zeitlich der teilweise entfallenden Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden.

Eine Ausnahme ist aber möglich: Für Beschäftigte, die keinen Berufsabschluss haben oder seit mehr als vier Jahren berufsfremd arbeiten, fördert die Arbeitsagentur die Weiterbildungskosten während der Kurzarbeit in voller Höhe. Wenn der Arbeitgeber zustimmt und den/die Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden.

Einzelheiten zur Weiterfinanzierung durch das Programm WeGebAU können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

Wer entscheidet über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen - der Arbeitgeber oder die Beschäftigten?

Inhalt, Art und Dauer der Weiterbildung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgestimmt. Für die Förderung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernimmt der Arbeitgeber ohnehin die Antragstellung.

Was muss ich konkret tun, damit meine Weiterbildung im Rahmen von WeGebAU gefördert wird?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis ein Bildungsgutschein an die/den Beschäftigte/n ausgehändigt.

Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält ein Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch



die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen. Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie un- oder angelernte Beschäftigte für eine Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

Weitere Informationen zu den Veränderungen beim Kurzarbeitergeld und den Möglichkeiten der Qualifizierung finden Sie auf www.einsatz-fuer-arbeit.de.

Das Service-Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Kurzarbeitergeld erreichen Sie unter der Rufnummer: 01805/6767-12*.

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**.

*Festnetzpreis **14 Cent/Min.**, Mobilfunkpreise abweichend.

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