



Arbeitsmarkt aktuell

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

**Bereich
Arbeitsmarktpolitik**

01 / 2009

Januar 2009

Schnellinfo

Neue Regelungen bei Kurzarbeit und Qualifizierung

Das Konjunkturpaket II



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Postfach 11 03 73
10833 Berlin

Verantwortlich:
Annelie Buntentbach

Rückfragen an:
Dr. Wilhelm Adamy
Johannes Jakob

Telefon 030/240 60 729
Telefax 030/240 60 771
Mail: ais@dgb.de

Kurzarbeit und Qualifizierung

Am 27.01. 2009 hat das Kabinett im zweiten Konjunkturpaket Änderungen zur Kurzarbeit und eine zusätzliche Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen auf den Weg gebracht. Ziel des Gesetzgebers ist, die Durchführung von Kurzarbeit zu erleichtern, die Kosten für die Unternehmen zu senken und so Anreize zu schaffen, Kurzarbeit statt Entlassungen durchzuführen.

Gleichzeitig soll Kurzarbeit für Qualifizierung genutzt werden. Ein wesentlicher Anreiz dafür ist die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, wenn während der Kurzarbeit Qualifizierung durchgeführt wird.

Wir haben die wichtigsten Änderungen in einer Kurzübersicht zusammengestellt.

Das Gesetz ist noch **nicht** vom Deutschen Bundestag beschlossen, wir rechnen aber nicht mehr mit wesentlichen Änderungen. Die hier beschriebenen Regelungen sollen rückwirkend ab dem **1.2.2009** in Kraft gesetzt werden. Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld und die zusätzliche Förderung von Qualifizierung gelten bis **zum 31.12. 2010**.

Sobald die Details feststehen, stellen wir ausführliche Informationen für Gewerkschafter und Betriebsräte zur Verfügung.

Kurzarbeit – Neue Regelungen

1. Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

In den Jahren **2009 und 2010** werden die Sozialversicherungsbeiträge, die ansonsten der Arbeitgeber für die Zeit der Kurzarbeit zahlen muss, zu 50 % aus Beitragsmitteln von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Dies gilt auch für Saisonbetriebe, die in den Wintermonaten das sogenannte Saisonkurzarbeitergeld beziehen. Für die Saisonbetriebe gibt es eine gemeinsame Umlage der Sozialpartner, aus der den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Die Unternehmen erhalten aus dieser Umlage die wei-

teren 50% erstattet, so dass Saisonbetriebe weiterhin die volle Erstattung bekommen.

Wenn das Unternehmen während der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, werden die Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag vollständig zu 100 % erstattet. Die Einzelheiten sind unten aufgeführt.

2. Vereinfachung der Verfahren bei Kug

Antragstellung und Verfahren für die Kurzarbeit werden vereinfacht. Bisher war Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen ist. Diese Voraussetzung wird für zwei Jahre ausgesetzt. Zukünftig reicht der Nachweis, dass ein Arbeitszeit- und bzw. Lohnausfall in Höhe von 10 % vorliegt. Eine Mindestzahl von betroffenen Beschäftigten gibt es nicht mehr, Kurzarbeitergeld wird auch dann gezahlt, wenn weniger als ein Drittel der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit, die bisher gefordert waren, werden nicht mehr verlangt. So wird darauf verzichtet, dass Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto vorge tragen werden müssen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber nicht zusätzliche Maßnahmen einleiten, um Kurzarbeit zu vermeiden, wie zum Beispiel den Abbau von befristeter Beschäftigung oder die Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen.

Auf die monatliche Folgeanzeige für Kurzarbeit wird verzichtet. Dies dient vor allem der Verwaltungsvereinfachung.

Für Leiharbeiter gibt es ebenfalls eine Neuerung. Leiharbeiter, die bereits entlassen sind, können wieder eingestellt werden und anschließend an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen. Die Maßnahmekosten können gefördert werden, allerdings muss das Leiharbeitsunternehmen in dieser Zeit den Lohn fortzahlen.

3. 18 Monate Kurzarbeit möglich

Bereits Ende letzten Jahren wurde die Bezugszeit für das Kurzarbeitergeld verlängert;

maximal sind seit dem 01. Januar 2009 18 Monate Kurzarbeit möglich.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des ehemaligen Nettolohnes, bei Beschäftigten, die für Kinder unterhaltsverpflichtet sind, 67 %. Die Sozialversicherungsbeiträge werden weiterhin durch den Arbeitgeber gezahlt. Allerdings werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis von 80% der Nettoentgeltdifferenz (das ist der gegenüber der Vollarbeit ausgefallene Lohn) berechnet, so dass in der Rentenversicherung geringe Nachteile entstehen.

Während Urlaub und an Feiertagen besteht für den Arbeitgeber weiterhin die Pflicht, das Entgelt in voller Höhe weiterzuzahlen. Wenn während des Bezuges von Kurzarbeitergeld Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit entsteht, erhalten die Beschäftigten weiterhin auf die ausgefallene Arbeitszeit „Kranken-Kug“, der Arbeitgeber zahlt die volle Lohnfortzahlung auf den übrigen Teil der Arbeitszeit. Mit Auslaufen der Lohnfortzahlung gibt es Krankengeld. Dies berechnet sich nach dem Entgelt, das zuletzt vor der Arbeitszeitverkürzung erzielt wurde.

4. Kurzarbeitergeld bei betrieblichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

In dem zweiten Konjunkturpaket wird klargestellt, dass kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sich nicht negativ auf die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auswirken. Wenn z. B. vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb die Arbeitszeit unter Lohnverzicht abgesenkt wurde, orientiert sich die Bemessung des Kurzarbeitergeldes an dem Arbeitsentgelt, das die Beschäftigten ohne die Vereinbarung verdient hätten.

5. Kurzarbeitergeld und Qualifizierung

Seit langem fordern die Gewerkschaften, mehr in Weiterbildung zu investieren und die Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu verbessern. Jetzt wird mit diesen Änderungen ein starker Anreiz geschaffen, die Kurzarbeit für zusätzliche Qualifizierung zu nutzen.

Wenn in mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, erhält der Arbeitgeber die

Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag zu 100 % erstattet. (also weitere 50%). Die Abrechnung erfolgt jeweils auf Monatsbasis, d. h., wenn innerhalb eines Monats 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit für Qualifizierung genutzt wurde, erhält der Arbeitgeber für diesen Monat die Sozialversicherungsbeiträge, die er für die Zeit der Kurzarbeit zahlen muss, vollständig erstattet.

Zu den Details der durchgeführten Maßnahmen gibt es bisher noch keine Informationen. Klar ist aber, dass die Maßnahmen die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern müssen. Allgemeine Bildung wird also nicht gefördert. Aber auch Maßnahmen, die Arbeitnehmern behilflich sind bei der Anpassung an technische Entwicklungen, die beruflichen Aufstieg ermöglichen, einen beruflichen Abschluss vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, können durchgeführt werden.

Ausgenommen sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, wie z. B. Schulungen zum Arbeitsschutz oder Qualifizierungen, die ausschließlich oder überwiegend nur den Interessen des Unternehmens dienen. Dies kann z. B. die Schulung zur Einführung einer neuen Produktreihe sein oder die Schulung zu unternehmensspezifischer Software.

Da externe Träger voraussichtlich nicht in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen, hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, dass die Maßnahmen zertifiziert sein müssen. Maßnahmen können auch mit eigenem Personal im eigenen Betrieb durchgeführt werden. Zum Nachweis der Qualität reicht die Vorlage eines konkreten Qualifizierungsplanes. Die Bundesagentur für Arbeit wird hierzu noch weitere Einzelheiten bekannt geben.

6. Zusätzliche Förderung der Weiterbildung während der Kurzarbeit

Während der Durchführung von Kurzarbeit können Weiterbildungsmaßnahmen auf zwei Wegen gefördert werden.

Einmal durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (**ESF**) und - wenn es sich um Maßnahmen für Geringqualifizierte bzw. ältere Beschäftigte handelt - durch das von den Ge-

werkschaften bei der Bundesagentur für Arbeit initiierte Programm **WEGEBAU**.

Förderung nach dem ESF:

- Förderungsfähig sind alle Bezieher von Kurzarbeitergeld.
- Die Maßnahme wird mit Hilfe eines externen Trägers der Weiterbildung durchgeführt. Der Träger und die Maßnahme müssen zertifiziert sein. Die Zulassung erfolgt nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung für Träger der Weiterbildung. Auf Einzelheiten zu diesem Verfahren der Anerkennung wird hier verzichtet.
- Die Förderhöhe richtet sich nach der Art der Maßnahme und der Größe des Betriebes.

Dabei gelten folgende Kriterien:

1. **Spezifische Weiterbildung** liegt vor, wenn Maßnahmen durchgeführt werden, die sich unmittelbar auf den derzeitigen oder zukünftigen Arbeitsplatz im Unternehmen beziehen. In diesem Fall können **25%** der Maßnahmekosten gefördert werden.
2. **Allgemeine Weiterbildung** liegt vor, wenn die Qualifikation sich nicht speziell auf den Arbeitsplatz bezieht, sondern die Weiterbildung in hohem Maß auf andere Unternehmen oder Arbeitsfelder anwendbar ist. In diesem Fall beträgt die Förderung **60%**.
3. In **kleinen** Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kann die Förderung in beiden Bereichen jeweils um 20% angehoben werden.
4. In mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten kann die Förderung um jeweils 10% angehoben werden. Wenn die Teilnehmer als Benachteiligten gelten um weitere 10%.
5. In Unternehmen mit über 250 Beschäftigten kann die Förderung nur bei Benachteiligten um jeweils 10% angehoben werden.

Benachteiligt ist jemand

- bei einer Arbeitslosigkeit von mehr als sechs Monaten
- oder wenn kein Sekundar II Abschluss, bzw. kein Berufsabschluss vorhanden ist,

- oder jemand älter als 50 Jahre ist.
- Darüber hinaus gibt es Regelungen für ethnische Minderheiten und in Bereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, die hier nicht weiter ausgeführt werden.

Darüber hinaus ist auch bei Kurzarbeit eine Förderung nach den Konditionen des **WEGEBAU**- Programms möglich, wenn die Zielgruppe, die unten aufgelistet ist, an der Maßnahme zur Weiterbildung teilnimmt.

7. Förderung nach dem WEGEBAU-Programm der BA

Die Förderung nach dem WEGEBAU Programm kann sowohl während der Phasen von Kurzarbeit erfolgen aber auch unabhängig von Kurzarbeit für Beschäftigte.

Ziel dieses Programms ist es, Ältere und Geringqualifizierte zu fördern, damit ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und damit Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.

Gefördert werden können:

- **Weiterbildungskosten** bei un- und angelernten Arbeitnehmern zum Nachholen eines Berufsabschlusses.
- Ein **Zuschuss zum Arbeitsentgelt**, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt freistellt.
- **Weiterbildungskosten** für ältere Arbeitnehmer ab 45 Jahre, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt während der Maßnahme fortzahlt.

Bisher konnte diese Förderung nur in Anspruch genommen werden, wenn die Beschäftigten älter als 45 Jahre waren und in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten tätig waren. Mit dem 2. Konjunkturpaket ist diese Voraussetzung für zwei Jahre ausgesetzt worden.

Das bedeutet, alle Beschäftigten, bei denen der Berufsabschluss länger als vier Jahre zurück liegt und die in den letzten vier Jahren nicht an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, können nach diesen Kriterien gefördert werden.

In diesem Fall ist Voraussetzung, dass die Maßnahme durch einen zertifizierten Träger durchgeführt wird. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin das Arbeitsentgelt. Die vermittelten Kenntnisse müssen über arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinausgehen.

Auch Leiharbeiter, die mit dem Ziel der Qualifizierung wieder eingestellt wurden, können zusätzlich durch Übernahme der Maßnahmekosten gefördert werden. Auch hier gilt, dass der Berufsabschluss mindestens 4 Jahre zu-

rück liegen muss und die Beschäftigten in den letzten vier Jahren nicht an einer geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit das Entgelt weiter.

Weitere Details zu den Regelungen zur Weiterbildung stehen noch nicht fest.

Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld vom 18.12.2008

Übersicht über die maximalen Förderungshöhen bei ESF Förderung

Maßnahmeart	Kleine Unternehmen ¹		Mittlere Unternehmen ²		Große Unternehmen	
	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte
Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme ³	80 % (60 + 20)	80 % (60 + 20) der Zuschlag von 10 % wirkt sich nicht aus	70 % (60 + 10)	80 % (60 + 10 + 10)	60 %	70 % (60 + 10)
Spezifische Qualifizierungsmaßnahme ⁴	45 % (25 + 20)	55 % (25 + 20 + 10)	35 % (25 + 10)	45 % (25 + 10 + 10)	25 %	35 % (25 + 10)

¹ Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Mio. Euro

² Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro

³ Maßnahme, die Inhalte vermittelt, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Es werden Qualifikationen vermittelt, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Dies ist bei zugelassenen Maßnahmen stets der Fall.

⁴ Maßnahme, die Inhalte vermittelt, die in erster Linie unmittelbar den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Die vermittelten Qualifikationen sind nicht oder nur in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen oder Arbeitsbereiche übertragbar.