

Stunden entlassen statt Beschäftigte

Kurzarbeit

Kurzarbeit und Qualifizierung

Januar 2009

EINSATZ FÜR ARBEIT.

Beschäftigungspolitische
Regionalkonferenz
IG Metall Region Stuttgart



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Öffentlichkeitsarbeit

Mit Kurzarbeit die Krise meistern.

Viele denken, Kurzarbeit sei nur etwas für große Unternehmen. Doch auch kleine und mittlere Betriebe jeder Branche können bei schlechter Geschäftslage dieses Mittel nutzen:

- Die Agentur für Arbeit übernimmt einen Teil des Lohnes – das Kurzarbeitergeld.
- Kurzarbeitergeld kann jetzt 18 Monate lang ausbezahlt werden, nicht mehr nur 6 Monate.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor Arbeitslosigkeit bewahrt, weil das Unternehmen auch ohne Entlassungen Kosten senken kann. Eingespielte Teams bleiben erhalten und können sich mit Unterstützung der Agentur für Arbeit weiterqualifizieren. So sind sie in der Lage, nach gemeinsam gemeisterten schlechten Zeiten sofort wieder mit voller Kraft durchzustarten.

Mehr Informationen erhalten Sie beim Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 01805 67 67-12* oder unter www.einsatz-fuer-arbeit.de. *Freiweg 2008-12-31, 2009-06-30 bis 2010-06-30

EINSATZ FÜR ARBEIT.

 Bundesagentur
für Arbeit

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Themenübersicht

- Zur wirtschaftlichen Ausgangslage
- Politische Impulse
- Prognosen und Szenarien
- Beschäftigung hat Vorrang
- Die Agentur vor Ort hilft!
- Kurzarbeit als Chance
- Die Fakten
- Demographie und Beschäftigung

Politische Impulse

Konjunkturpaket I

+

Konjunkturpaket II

Beschäftigung hat Vorrang

Die BA, die Agentur für Arbeit vor Ort hilft

Die BA, die Agentur vor Ort hilft!

- Finanzielle Ressourcen aus Beitragsgeldern der letzten Jahre sind vorhanden
- Personalressourcen für Beratung und Geldleistungen werden aufgebaut
- Qualitätsstandards für rechtzeitige Entgeltzahlungen sind gesetzt

Kurzarbeit wird als Chance verstanden!

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hilft

Beschäftigung sichern und Beiträge stabilisieren

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hilft

- Bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Beim Erhalt eingearbeiteter Mitarbeiter in den Betrieben
- Beim Ersatz des Verdienstaufalles, der durch Arbeitsausfall entsteht

Kurzarbeit als Chance

- Aktivierung, Betreuung und Qualifizierung werden ausgebaut
 - KMU sind im Fokus
- Qualifizieren statt Entlassen wird zur Maxime
 - für gering qualifizierte Arbeitnehmer
 - für qualifizierte Arbeitnehmer

Zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit während konjunktureller Kurzarbeit und zur Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Die Fakten

- Bezugsfrist KUG auf 18 Monate verlängert
- KUG in Höhe 60 % oder 67 % der Nettoentgeltdifferenz
- Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber nur $\frac{1}{2}$ oder keine
- Kurzarbeitergeld ab 10 % Arbeitsentgeltausfall für Arbeitnehmer in einem Betrieb/Betriebsteil
- Bemessung des KUG immer volle Stundenzahl (TV BeschS.)
- Kostenbeitrag zur Qualifizierung während KUG
 - 100 %
 - 60% - 80 %
 - max. 25 %

Die Fakten

- Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
 - Wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
 - Vorübergehend
 - Unvermeidbar
 - 10 % Entgeltausfall für jeden beschäftigten Arbeitnehmer
 - 10 % Entgeltausfall für 1/3 der Belegschaft einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (wahlweise)

Die Fakten

- **Bezugsfrist KUG auf 18 Monate verlängert**
 - Die Regelbezugsfrist beträgt 6 Monate.
 - Die Regelbezugsfrist ist durch Rechtsverordnung ab 1. 1. 2009 bis 31. 12. 2009 auf 18 Monate verlängert worden
 - Die Bezugsfrist beginnt mit dem ersten Kalendermonat für den KUG im Betrieb gezahlt wird
 - Wird KUG für einen Monat unterbrochen, wird dieser Monat nach Ablauf der Bezugsfrist angehängt
 - Wird KUG für mind. 3 Monate unterbrochen, läuft die Bezugsfrist neu

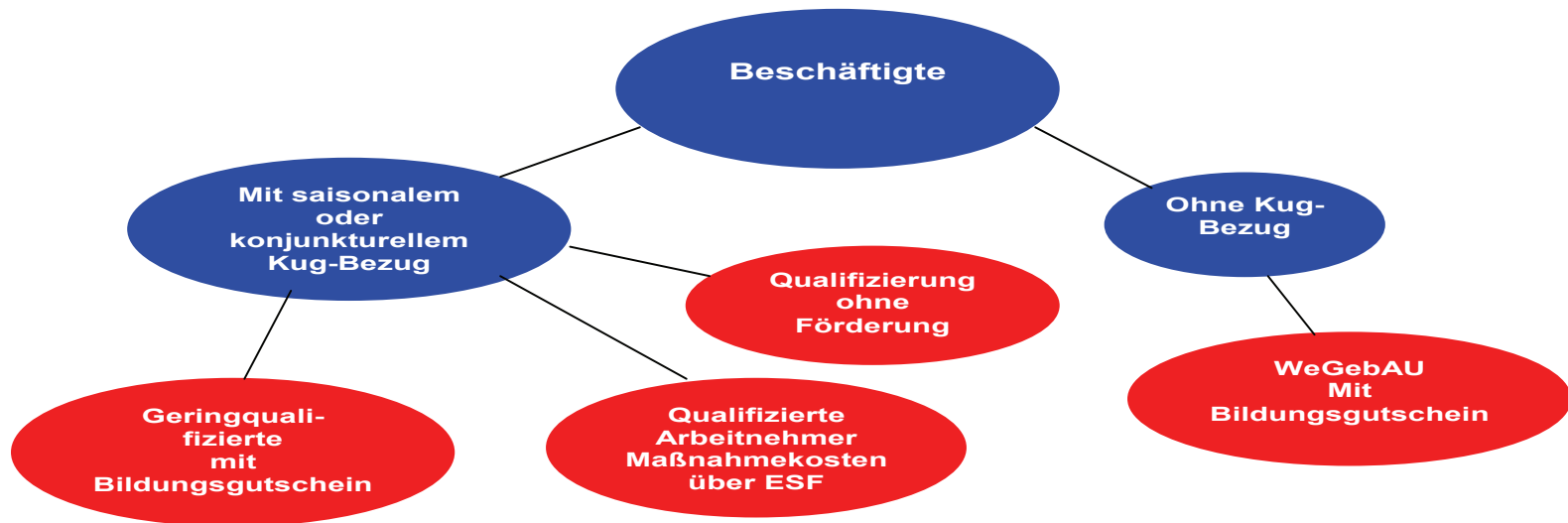
Die Fakten

- KUG in Höhe 60 % oder 67 % der Nettoentgeltdifferenz
 - Der allgemeine Leistungssatz beträgt beim KUG 60 % der Nettoentgeltdifferenz.
 - Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem (pauschalierten) Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem (pauschalierten) Nettoentgelt aus dem Istentgelt.
 - Sollentgelt ist das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt bei Vollarbeit im Kalendermonat
 - Istentgelt ist das im Kalendermonat erzielte sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile
 - (Pauschalirtes) Nettoentgelt wird aus den Bruttobeträgen des Soll- und Istentgeltes errechnet. Dabei werden abgezogen:
 - Sozialversicherungspauschale 21%
 - Lohnsteuer
 - Solidaritätszuschlag

Die Fakten

- Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber nur $\frac{1}{2}$ oder keine
 - Die Beiträge zur Kranken-, Pflege, und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt. Diese trägt der Arbeitgeber bisher alleine
 - Ab dem 1. 2. 2009 werden diese bei KUG zu $\frac{1}{2}$ von der BA übernommen
 - Ab dem 1. 2. 2009 werden diese vollständig von der BA übernommen, wenn KUG mit Qualifizierung einher geht

Die Fakten



Bei geförderten Weiterbildungen während Kug-Bezug können die SV-Beiträge komplett übernommen werden (Konjunkturpaket II muss noch beschlossen werden).

Die Fakten (Vertiefung)

■ Kurzarbeit und Qualifizierung

- AZWV-Zertifizierung
- Am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Inhalte
- Sonderregelung ab 1. 2. 2009 zu Kurzarbeit und Qualifizierung:
50 % Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag in pauschalierter Form erstattet

für die Zeit der Teilnahme eines von Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiters an einer berücksichtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme bei der die Teilnahme nicht der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entgegensteht.....werden die Beiträge zur Sozialversicherung für den jeweiligen Kalendermonat in voller Höhe in pauschalierter Form erstattet, wenn der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 % der Ausfallzeit beträgt. Berücksichtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn die Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist.....

Exkurs:

TV Qualifizierung

Tarifvertrag zur Qualifizierung

für Beschäftigte
in der Metall- und Elektroindustrie
in Baden-Württemberg

§ 2

Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung).
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung).
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

Bitte beachten

- Antrag KUG
- Ausgefüllte Anzeige über Arbeitsausfall bei der zuständigen, ortsansässigen Agentur für Arbeit
- Wirtschaftliche Notwendigkeit begründen
- Betriebliche Voraussetzungen darlegen
- Voraussetzungen für KUG-Beginn schaffen

Exkurs: Konjunktur und Demografie

**Aktuelle konjunkturelle Krisen enden,
die demografische Entwicklung in Deutschland
bleibt als
Herausforderung bestehen**

EINSATZ FÜR ARBEIT.

- Die Auswirkungen der internationalen Finanzkrise sind mittlerweile auch bei uns deutlich spürbar. Die deutschen Unternehmen sind zwar im internationalen Vergleich gut aufgestellt, aber auch sie haben Auftragsrückgänge zu verzeichnen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich daher Sorgen um ihre Arbeitsplätze. In dieser Situation hilft Kurzarbeit, Entlassungen zu vermeiden. Die Agentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil des Lohnes - das Kurzarbeitergeld. Wer Kurzarbeitergeld erhalten kann, wo es beantragt wird und was dabei zu beachten ist, erklärt "Einsatz für Arbeit", eine gemeinsame Aktion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

- **Der Koalitionsausschuss hat in seiner Sitzung am 12. Januar 2009 beschlossen, im Rahmen des Konjunkturpakets II weitere Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld vorzunehmen, um Betrieben sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrem "Einsatz für Arbeit" in der Krise zu helfen. Die Änderungen müssen von Bundeskabinett, Bundestag und Bundesrat beschlossen werden. Das gesamte Gesetzgebungsverfahren soll bis Mitte Februar 2009 beendet sein.**

EINSATZ FÜR ARBEIT.

■ Quellen:

- www.Arbeitsagentur.de
 - Statistik, Leistungen nach dem SGB III, Kurarbeitergeld
 - Unternehmen, Rechtsgrundlagen
 - Formulare, Leistungsantrag
 - Merkblätter 8 a und 8 b

Die Fakten (Vertiefung)

- Voraussetzungen für KUG-Anspruch
 - Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
 - Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen
 - Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen
 - Erstattung der Anzeige des Arbeitsausfalles bei der zuständigen Agentur für Arbeit

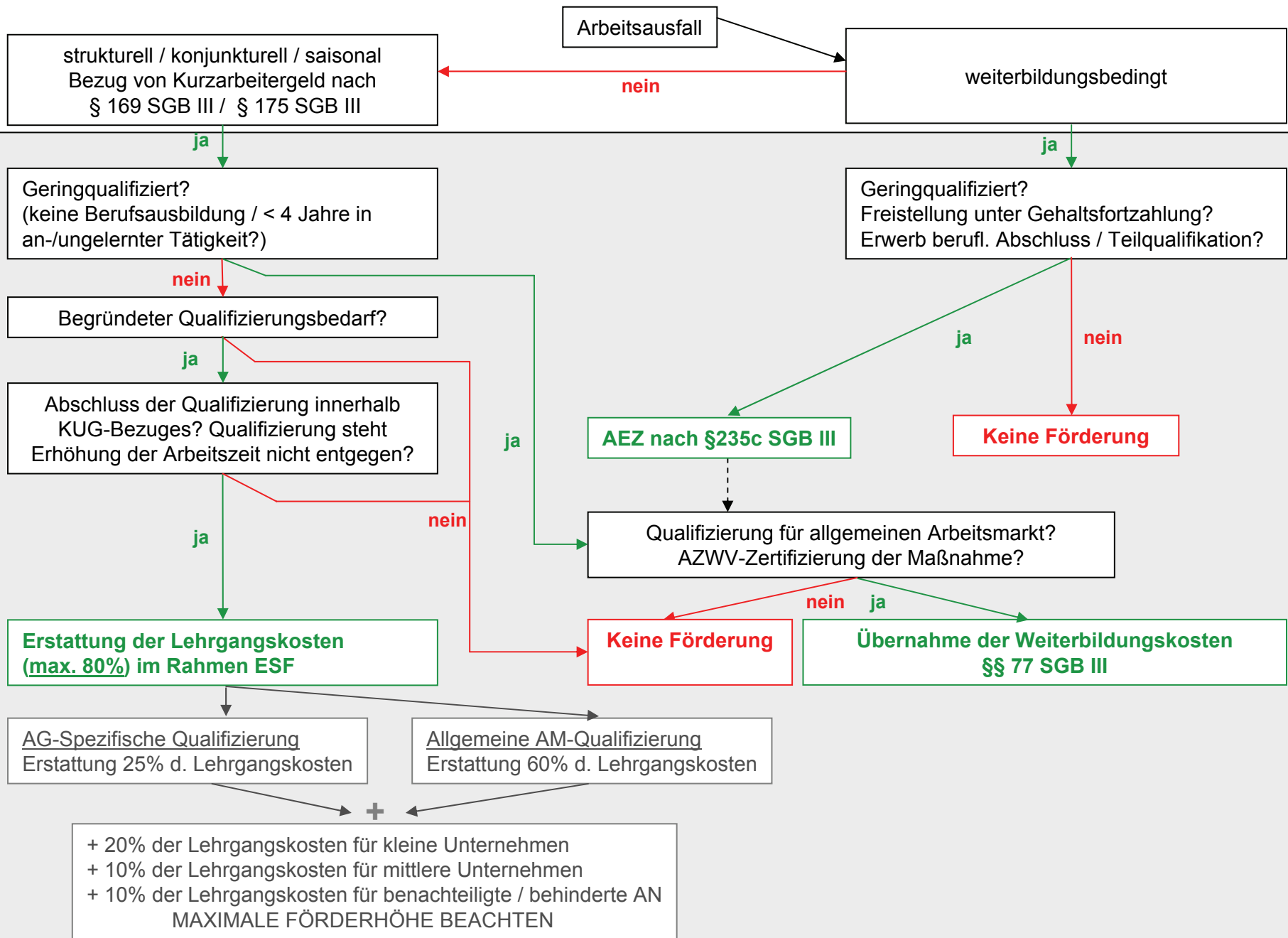
Die Fakten (Vertiefung)

- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen können sein
 - Abbau von Arbeitszeitguthaben
 - Urlaubsgewährung
 - Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
 - Aufräum-, Instandsetzungsarbeiten
 - Arbeit auf Lager

Exkurs:

TV Beschäftigungssicherung

- Neutralisierung von Nachteilen aus Beschäftigungssicherungsvereinbarungen



Zusammenfassung

- **Kurzarbeitergeld (Kug)**
- **Konjunkturelles Kug (§§ 169 ff SGB III)**
- **Anspruchsvoraussetzungen:**
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kug, wenn
- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der AA angezeigt worden ist.
- **1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall:**
- - Wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel) oder unabwendbares Ereignis.
- - Vorübergehender Arbeitsausfall (grundsätzlich 6 Monate, kann aber verlängert werden. Zeit vom 01.01.09 bis 31.12.09 = 18 Monate).
- - Mindestvoraussetzungen sind erfüllt (Ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer müssen im jeweiligen Kalendermonat ein Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts haben).
- *Und*
- - Unvermeidbarer Arbeitsausfall (Abbau von Urlaub und Auflösung von nicht geschützten Arbeitszeitkonten).
- **2. Betriebliche Voraussetzungen:**
- - Regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt.
- - Auch Betriebsabteilung.
- **3. Persönliche Voraussetzungen:**
- - Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung.
- - Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.
- **4. Anzeige über Arbeitsausfall:**
- - Schriftlich (Anzeige und Anlagen sind beim Team 241 anzufordern) bei der AA, in deren Bezirk der Betrieb liegt.
- - Kug kann frühestens ab dem Kalendermonat gewährt werden, in dem die Anzeige bei der AA eingegangen ist.
- **Höhe:**
- 67% (mit Kinder) bzw. 60 % (übrige) der Nettoentgeltdifferenz.
-
- **Sonderformen des Kug mit anderen Anspruchsvoraussetzungen:**
- - Saison-Kug (für Baubetriebe in der Schlechtwetterzeit – 01.11./01.12. bis 31.03. jeden Jahres -).
- - Transfer-Kug (Arbeitnehmer werden in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft beschäftigt).