



Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung

Stand 17. Februar 2009

Angesprochene geplante Gesetzesänderungen wie z. B. § 421t SGB III können noch Änderungen erfahren!



Kug- Ziele

- Präventive Arbeitsmarktpolitik
- Vermeidung von Entlassungen eingearbeiteter Kräfte
- Erhalt der Arbeitsplätze bei vorübergehendem Arbeitsausfall
- Erhalt des funktionsfähigen Betriebes
- Teilweiser Ersatz des Entgeltausfalls

Kug - Vorteile für den Arbeitgeber

- Erhalt der eingearbeiteten Arbeitskräfte
- Beibehaltung der betrieblichen Beschäftigungsstruktur
- Kostenersparnis bei Fortbestand der Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu Entlassungen und Einstellungen (Einstellungsverfahren, Einarbeitung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern)
- Anpassung an kurzfristige Produktionsschwankungen
- Zügige Umstellung auf Vollarbeit
- Arbeitgeber bleibt im Wettbewerb konkurrenzfähig
- Existenzsicherung
- Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Kug - Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Einführung von Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden ...

- durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern,
 - Betriebsvereinbarung,
 - Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag
 - Änderungskündigung
- Wurden bestehende Vorschriften bei der Einführung von Kurzarbeit nicht beachtet, besteht gemäß § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.



Kug - Voraussetzungen

Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug) besteht bei

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



Kug - Voraussetzungen

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- wirtschaftliche Ursachen oder unabwendbares Ereignis
- vorübergehend
- unvermeidbar

- im jeweiligen Kalendermonat Entgeltausfall von mehr als 10% des monatlichen Bruttoentgeltes für mindestens ein Drittel der im Betrieb Beschäftigten





Kug - Voraussetzungen

Arbeitsausfall mit Entgeltausfall

- **Geplante Gesetzesänderung durch Konjunkturpaket II zum 1.02.2009, gültig bis 31.12.2010 durch § 421 t Abs. 2 Nr.1 SGB III**
 - Das Drittelanforderndes wird aufgehoben; es genügt allein ein Entgeltausfall von mehr als 10 %
 - Allerdings können dann nur die Arbeitnehmer Kug erhalten, bei denen ein solcher Entgeltausfall vorliegt
 - Vertrauensschutz: Betriebe, die aufgrund der bisherigen Rechtslage bereits abgerechnet haben, können während des beantragten Kug-Zeitraums einmalig zwischen altem und neuem Recht wählen
 - Anzeigen über Arbeitsausfall, die vor Inkrafttreten des neuen Rechts eingehen und aufgrund der geltenden Drittelregelung abzulehnen wären, sollen unter den erleichterten Voraussetzungen überprüft werden
 - Bewilligung rückwirkend zum 01.02. möglich



Kug - Wirtschaftliche Ursachen

- Auswirkungen von Konjunkturschwankungen
 - Auftragsmangel
 - Absatzschwierigkeiten

- Mangel an Betriebs- oder Werkstoffen

- Betriebliche Strukturveränderungen
 - durch allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt
 - nicht allein auf betriebsorganisatorische Gründe zurückzuführen

Kug - Vorübergehender Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, wenn:

- mit gewisser Wahrscheinlichkeit,
- in absehbarer Zeit
- der Übergang zur Vollarbeit möglich ist.



Kug - Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Als vermeidbar gilt ein Arbeitsausfall, der
 - überwiegend branchen-, betriebsüblich oder saisonbedingt ist (z.B. Freizeitpark, Eisdiele)
 - ausschließlich betriebsorganisatorische Gründe hat (z.B. Fehlplanung bei Materialbeschaffung)

- Kug-Bezug ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn der Arbeitsausfall dem Betriebsrisiko zuzuordnen ist



Kug - Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Wirtschaftlich zumutbare Gegenmaßnahmen können u.a. sein:
 - Abbau von Arbeitszeitguthaben
 - Urlaubsgewährung
 - Nutzung vereinbarter Arbeitszeitschwankungen
 - Umsetzung von Arbeitnehmern
 - Aufräum-, Instandsetzungsarbeiten
 - Arbeit auf Lager



Kug - Vermeidbarer Arbeitsausfall

- Arbeitszeitflexibilisierung
 - bei Nutzung tariflicher Arbeitsflexibilisierungen, die bei Unterauslastung eine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit vorsehen, gilt der Arbeitsausfall bei späterem Kug-Bezug als unvermeidbar

- Arbeitszeitkonten
 - **Abbau von Guthabenstunden im vereinbarten Rahmen**
 - **Einbringen von Minusstunden nicht erforderlich**
(§ 421 t Abs. 2 Nr. 2 SGB III)



Kug - Persönliche Voraussetzungen

- Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
- Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an Ausbildung möglich
- Arbeitsverhältnis nicht gekündigt bzw. durch Aufhebungsvertrag aufgelöst
- nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen



Kug - Persönliche Voraussetzungen

- Vom Kug-Bezug ausgeschlossene AN sind:
 - **Teilnehmer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder Übergangsgeld**
 - **Krankengeldbezieher**

- Ferner ausgeschlossen sind AN, wenn und solange sie bei der Vermittlung in Arbeit nicht mitwirken



Kug - Anzeige (Verfahren)

■ Anzeige über Arbeitsausfall

- Schriftform
- zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
- Eingang spätestens am Letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
- Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
- auch durch die Betriebsvertretung möglich



Kug - Bezugsfrist

■ Gesetz

- längstens für 6 Monate
- Verlängerung durch Rechtsverordnung (VO) bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt möglich

■ Rechtsverordnung

- seit 1.1.2009 längstens für 18 Monate, wenn der Anspruch auf Kug bis 31.12.2009 entsteht. Gilt also auch für AG, die vor dem 1.1.2009 mit Kurzarbeit beginnen mussten



Kug - Sozialversicherung

- Beitragsentrichtung allein durch Arbeitgeber
- Bemessungsgrundlage 80 % der Differenz zwischen ungerundetem Soll- und ungerundetem Istentgelt
- Rechtsgrundlagen
 - Krankenversicherung
§§ 232a Abs. 2, 249 Abs. 2 SGB V
 - Rentenversicherung
§§ 163 Abs. 6, 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI
 - Pflegeversicherung
§§ 58, 61 SGB XI



Sozialversicherung – geplante Änderung

■ Geplante Änderung durch § 421t SGB III Abs.1 ab 01.02.2009:

- Dem AG werden auf Antrag 50 % der von ihm zu tragenden SV-Beiträge in pauschalierter Form erstattet
- Bei Qualifizierung während Kug, auf Antrag Erstattung der SV-Beiträge in voller Höhe in pauschalierter Form, wenn der zeitliche Umfang der Qualifikations-Maßnahme mindestens 50% der Ausfallzeit beträgt.

Dies gilt nur für die Kurzarbeiter, die qualifiziert werden.

- Berechnung der Pauschale:

Sozialversicherungspauschale nach § 133 Abs. 1 S. 2 Nr.1 (21%)

./. Alv-Beitrag (z. Z. 1,4%) = **19,6%** bei 50 % iger bzw.

39,2 % bei 100% iger Erstattung,

jeweils berechnet von 80% aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem ungerundeten Istentgelt und dem ungerundeten Sollentgelt.



Sozialversicherung – geplante Änderung

- Die Erstattung erfolgt für den/die Abrechnungsmonat(e) der Qualifizierung, also keine Beschränkung auf die Teilnahmedauer
- Antrag auf Erstattung der SV-Beiträge zusammen mit Kug-Antrag

Qualifikationsmaßnahmen können nicht anerkannt werden, wenn

- gesetzliche Verpflichtung (z. B. Arbeitsschutzschulungen) oder
- überwiegendes Eigeninteresse des Unternehmens (z. B. Einführung einer neuen Produktreihe) vorliegt



Kug - Verfahren

- Leistungsantrag
 - Ausschlussfrist 3 Kalendermonate
 - Fristbeginn mit Ablauf des Kalendermonats, für den Kug beantragt wird
 - zuständig: Agentur für Arbeit am Sitz der Lohnabrechnungsstelle

Wege der Qualifizierung

Programm	<i>ESF-BA-Programm</i>	ESF-BA-Programm	FbW während Kug	<i>WeGebAU</i>
Grund des Arbeitsausfalls	strukturell	konjunkturell / saisonal	konjunkturell / saisonal	weiterbildungsbedingt
Personengruppe	Bezieher von Transfer-Kurzarbeitergeld	nicht gering qualifizierte beschäftigte Kurzarbeiter	gering qualifizierte Kug-Bezieher (s. Hinweis 1)	beschäftigte gering qualifizierte AN (s. Hinweis 1)
Förderzeitraum seit	01.07.2008	01.01.2009	01.01.2009	sofort
Förderinstrumente	Lehrgangskosten nach Nr. 3 der ESF-RL vom 15.10.2008 (s. Hinweis 2)	Weiterbildungskosten nach Nr. 3 der geplanten ESF-RL (s. Hinweis 2)	Weiterbildungskosten § 77 Abs. 2 / § 79 SGB III	Weiterbildungskosten § 77 Abs. 2 / § 79 SGB III

Hinweis 1: Arbeitnehmer ohne Abschluss oder mit Abschluss, aber mehr als vierjährige an-/ungelernte Tätigkeit

Hinweis 2: Eigenbeteiligung des Arbeitgebers erforderlich



Qualifizierung während Kurzarbeit

- Motto: „Qualifizieren statt Entlassen“

- Zwei Wege:
 - für gering qualifizierte Beschäftigte (un-und angelernte Arbeitnehmer). Förderung der Weiterbildungskosten über Bildungsgutschein (§ 77 Abs. 2 SGB III) plus Fahrkosten und ggf. auswärtige Unterbringung (§ 79 SGB III). Vorrang zu ESF-Förderung.

 - ESF-Richtlinie (ESF-RL) vom 18.12.2008, gültig 1.1.2009 – 31.12.2010 (Ausfinanzierung bis 30.06.2011) für Bezieher von konjunkturellem Kug und Saison- Kug

Qualifizierung während Kurzarbeit – ESF-RL v. 18.12.08

- kein Rechtsanspruch, Förderung erfolgt im Rahmen der verfügbaren ESF-Mittel durch Ermessensentscheidung
- Fördervoraussetzungen:
 - Beziehung von konjunkturellem Kug und Saison-Kug
 - Qualifizierungsbedarf wird begründet
 - Teilnahme steht nicht der Rückkehr zur Vollarbeit entgegen
 - Erwartung, dass Maßnahme innerhalb des Kug-Bezugs abgeschlossen werden kann
 - Maßnahme und Träger sind nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung (AZWV) zugelassen
 - Ausnahme (unwahrscheinlich), wenn zeitnah und regional keine adäquate zugelassene Maßnahme möglich ist

Qualifizierung während Kurzarbeit – ESF-RL v. 18.12.08

- Antrag bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz des Unternehmens

Diese AA prüft auch, ob der AN nur gering qualifiziert ist, eine Förderung also über § 77 Abs. 2 zu erfolgen hat. In diesem Fall Einschaltung der Wohnort Agentur

- Antragstellung vor Beginn der Maßnahme



Leistungen (ESF – RL v. 18.12.08)

- Gefördert werden ausschließlich Lehrgangskosten. Die Erstattung erfolgt an den Arbeitgeber. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierungsmaßnahme, der Unternehmensgröße und dem geförderten Personenkreis (**max. 80 %** der zugelassenen Lehrgangskosten).
- Mögliche Fördersätze im Überblick:
 - ▶ 1. Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Millionen Euro (Ziff. 1.6.3 ESF-RL)
 - ▶ 2. Mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Millionen Euro (Ziff. 1.6.4 ESF-RL)
 - ▶ 3. Benachteiligte sind z. B. ältere Arbeitnehmer (ab 50 J.)



Leistungen (ESF – RL v. 18.12.08)

„**Allgemeine Ausbildungsmaßnahmen**“ vermitteln Qualifikationen, die auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind.

- Die **Grundförderung beträgt 60%**
- Erhöhung um 20% bei kleinen und um 10% bei mittleren Unternehmen möglich
- Weitere Erhöhung bei benachteiligten und/oder schwerbehinderten Personen um 10%
- maximal aber auf insgesamt 80%

„**Spezifische Ausbildungsmaßnahmen**“ kommen dem aktuellen Betrieb zugute und sind nur im begrenzten Umfang auf andere Unternehmen übertragbar

- Die Grundförderung beträgt 25%
- Erhöhung um 10% bei benachteiligten/behinderten Personen



Kleine Unternehmen¹		
Maßnahmeart	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte /Behinderte
Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	(60 + 20) 80%	(60 + 20) 80%
Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	(25 +20) 45%	(25+20+10) 55%

Mittlere Unternehmen²		
Maßnahmeart	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte³ /Behinderte
Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	(60+10) 70%	(60+10+10) 80%
Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	35% (25 + 10)	(25+10+10) 45%



Maßnahmeart	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte³ /Behinderte
Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme	60%	(60+10) 70%
Spezifische Qualifizierungsmaßnahme	25%	(25+10) 35%



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!