



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

1/2009

Das Kurzarbeitergeld (§§ 169 ff.; 421 t SGB III)

Die weltweite Finanzkrise zeigt mittlerweile auch in Deutschland massive Auswirkungen. Viele unserer hiesigen Unternehmen, insbesondere aus dem Bereich der Automobilbranche und der Metallverarbeitung, bekommen die Folgen der Krise derzeit zu spüren. Die wirtschaftliche Rezession kann die Arbeitsplätze vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gefahr bringen.

Unbestritten ist aber auch, dass unsere Wirtschaft im zunehmenden Maß auf qualifizierte und spezialisierte Fähigkeiten und Fertigkeiten bauen muss. Deshalb müssen die beruflichen Qualifikationen für alle Beteiligten am Arbeitsmarkt mit einer besonderen Anstrengung erhalten und für die Märkte der Zukunft ausgebaut werden.

Ein Weg aus der Krise ist das Instrument der Kurzarbeit, das wir mit den beiden Konjunkturprogrammen entscheidend verbessern. Insbesondere wollen wir erreichen, dass die Zeit der Kurzarbeit sinnvoll für Weiterbildungen und Qualifizierungen genutzt wird. „Qualifizieren statt Entlassen“ ist unser Ziel.

Mit den vorgelegten Maßnahmen können wir den Unternehmen helfen, die Krise nicht nur zu meistern, sondern gestärkt aus ihr hervorzugehen. Ich bitte Euch daher, für das Instrument der Kurzarbeit in Euren Wahlkreisen Werbung zu machen. Die wichtigsten Regelungen und Neuerungen habe ich Euch nachfolgend zusammengestellt.

Ziel von Kurzarbeit:

Kurzarbeit ist eine Möglichkeit für Unternehmen, bei schwieriger Wirtschaftslage Kündigungen zu vermeiden. Die Arbeitnehmer im Unternehmen arbeiten bei Kurzarbeit über einen gewissen Zeitraum hinweg weniger oder sogar überhaupt nicht. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch das von der Bundesagentur für Arbeit gezahlte **konjunkturelle Kurzarbeitergeld** (Kug) in gewisser Höhe ausgeglichen.

Die Kurzarbeit soll also Unternehmen bei einer vorübergehenden schlechten Auftragslage helfen, zu überleben, indem die Personalkosten reduziert werden. Anders als bei Entlassungen muss das Unternehmen keine qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiter aufgeben.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld hängt nicht von der Größe des Unternehmens oder der Anzahl der Beschäftigten ab. Kurzarbeitergeld kann für den Konzern mit tausenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso in Frage kommen wie für den Handwerksbetrieb, der nur wenige Angestellte beschäftigt.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

Voraussetzungen:

- Grundvoraussetzung für den Anspruch auf Kug ist die **arbeitsrechtliche Zulässigkeit einer Anordnung von Kurzarbeit** (Arbeitszeitverkürzung) aufgrund tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Ermächtigung oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung. Wichtig ist: Hat sich der Arbeitgeber zur Durchführung der Kurzarbeit entschlossen, so kann er diese nicht einseitig anordnen. Er bedarf hierzu vielmehr der **Mitbestimmung des Betriebsrats**, der gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der Anordnung von Kurzarbeit ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** hat. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber frühzeitig die Kurzarbeit einstellen und zur betriebsüblichen Arbeitszeit zurückkehren will. Führt der Arbeitgeber einseitig ohne Zustimmung des Betriebsrats Kurzarbeit ein, bleibt es zugunsten des Arbeitnehmers bei der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Nach der Rechtsprechung des BAG hat der Betriebsrat sogar ein **Initiativrecht**, d.h. er kann selbst die Einführung von Kurzarbeit anregen und ggf. eine Entscheidung der Einigungsstelle über die Frage herbeiführen.
- Durch die Anordnung der Kurzarbeit muss ein **erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall** eingetreten sein (§ 170). Erheblich heißt: im jeweiligen Kalendermonat muss mindestens **ein Drittel** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) von einem Entgeltausfall von jeweils **mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts** betroffen sein. Durch das **Konjunkturprogramm II** wurden hier Erleichterungen beschlossen (§ 421t).¹ Ein Mindestanteil an von Arbeitszeitreduzierung betroffener Arbeitnehmer von einem Drittel ist nun nicht mehr Voraussetzung (§ 421t Abs. 2 Nr. 1).
- Der Arbeitsausfall muss auf bestimmten gesetzlich anerkannten **Ursachen** beruhen; das können **wirtschaftliche Ursachen** (konjunkturell bedingter Auftragsmangel, betriebliche Strukturveränderungen, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind) oder **unabwendbare Ereignisse** (Arbeitsausfall aufgrund ungewöhnlicher, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechender Witterungsverhältnisse) sein.
- Wichtig ist auch die **Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls**. Der Betrieb muss also vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Kraft stehende unternehmen, um den Arbeitsausfall zu verhindern oder möglichst gering zu halten. Es muss z.B. zunächst (in bestimmten Grenzen) Erholungsurlaub oder angespartes Arbeitszeitguthaben aufgebraucht werden, bevor Kug in Frage kommt (§ 4121t Abs. 2 Nr. 2).² Ist der Arbeitsausfall überwiegend branchenüblich, betrieblich oder saisonbedingt oder beruht er ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen, ist der Kug-Bezug ausgeschlossen.

¹ Die Regelungen des Konjunkturpakets II (§ 421t SGB III) sind bis zum 31.10.2010 befristet.

² Konjunkturprogramm II: Das gilt nicht für den Fall negativer Arbeitszeitsalden, d.h. es reicht, wenn aufgelaufenes Arbeitszeitguthaben aufgebraucht wird und der Kontostand „Null“ ist.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

- Der Arbeitsausfall muss **vorübergehender Natur** sein. Es muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Kug-Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden können.
- Der Arbeitnehmer muss nach Beginn des Arbeitsausfalls seine **versicherungspflichtige Beschäftigung** fortsetzen.

Verfahren:

Der Arbeitgeber erstattet bei der Bundesagentur für Arbeit eine **schriftliche Anzeige** über den Arbeitsausfall; das Vorliegen der o. g. Voraussetzungen prüft die Agentur für Arbeit (§ 173). Der Arbeitgeber errechnet das Kug und zahlt es an seine betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers das verauslagte Kug an den Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hatte bisher die **Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** für 80 % des Arbeitsentgelts, das während des Arbeitsausfalls erzielt worden wäre, alleine zu zahlen.³ Mit dem **Konjunkturprogramm II** wurde nun beschlossen, dass dem Arbeitgeber auf Antrag bei Kurzarbeit in den Jahren **2009 und 2010** die **Sozialversicherungsbeiträge hälftig** (in pauschalierter Form⁴) durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet werden (§ 421t Abs. 1 Nr. 1). Für **Zeiten der Qualifizierung** während der Kurzarbeit können den Arbeitgebern auf Antrag die **vollen Sozialversicherungsbeiträge** (in pauschalierter Form) erstattet werden. Voraussetzung ist, dass der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit beträt.

Förderdauer:

Die gesetzliche Bezugsfrist des Kug beträgt **6 Monate (§ 177 Abs. 1)**. Sie kann durch Rechtsverordnung verlängert werden. Davon wurde im **Konjunkturprogramm I** Gebrauch gemacht (§ 182 Abs. 1 Nr. 3b.). Für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf konjunkturelles Kug bis zum 31.12.2009 entsteht, wurde die Bezugsfrist auf **18 Monate** verlängert. Die neue Regelung gilt also auch für diejenigen, die bereits im Jahr 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben.

Betriebe, die mit der Kurzarbeit zu irgendeinem Zeitpunkt innerhalb des Jahres 2009 beginnen, können also generell die Regelung einer maximalen 18-monatigen Kug-Regelbezugsfrist nutzen. Dies schließt auch die Fälle ein, in denen bereits vor dem 1. Januar 2009 Kurzarbeitergeld bezogen wurde. Zu beachten ist dabei jedoch, dass wegen des „durchgängigen einen Leistungsfalles“ die bisherige Bezugsdauer auf die maximale Bezugsfrist von 18 Monaten angerechnet wird.

³ Dies gilt nicht für Feiertage und Urlaub während der Kurzarbeit.

⁴ Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 133 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III – also 21 Prozent des Bemessungsentgelts – abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

Förderhöhe:

Die Geförderten erhalten grundsätzlich **60 Prozent** des ausgefallenen pauschalierten Nettoarbeitsentgelts (sog. Nettoentgeltdifferenz); hat der Betreffende oder der nicht getrennt lebende Ehegatte / Lebenspartner ein Kind zu versorgen, sind es **67 Prozent** der Nettoentgeltdifferenz (§ 178).

Qualifizierung und Weiterbildung während der Kurzarbeit:

Mit dem **Konjunkturprogramm II** wurde die Möglichkeit neu geschaffen, dass für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saisonkurzarbeitergeld die **Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert** werden kann. Bisher galt das nur für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld (vgl. § 216 b).⁵

Durch finanzielle Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds können Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortbilden und qualifizieren. Die Bundesagentur für Arbeit bietet unterschiedliche, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Förderprogramme an und beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit.

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.

Qualifizierung und Weiterbildung für Mitarbeiter, die nicht kurzarbeiten:

Auch für **gering qualifizierte oder ältere Beschäftigte** wird die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gefördert (§§ 77, 417). Dazu kann das laufende Programm der Bundesagentur für Arbeit zur „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (**WeGebAU**) künftig noch intensiver genutzt werden.

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.

⁵ Transferkurzarbeitergeld wird bei dauerhaftem unvermeidbarem Arbeitsausfall bezahlt, d.h. wenn infolge einer Betriebsänderung die Beschäftigungsmöglichkeit nicht nur vorübergehend entfallen ist.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

WeGebAU wird für nun für **alle Arbeitnehmer** geöffnet, **deren Berufsausbildung oder letzte Weiterbildung schon längere Zeit (4 Jahre) zurückliegt** (§ 421 t Abs. 4). Es müssen nun keine bestimmten Altersgrenzen mehr überschritten oder Betriebsgrößen-Höchstgrenzen unterschritten werden.

Auch die berufliche Weiterbildung von **Leiharbeitnehmern** kann gefördert werden (§ 421 t Abs. 5. Voraussetzung ist, dass sie

- in den Jahren 2007 und 2008 als Leiharbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 1 AÜG sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden und
- derzeit arbeitslos sind und ihre Beschäftigung beim bisherigen Verleiher wieder aufnehmen.



Anette Kramme
Mitglied des Deutschen Bundestages

Übersicht: Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld

Konjunkturprogramm I

- Die Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld wurde von 6 auf 18 Monate verlängert. 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.

Konjunkturprogramm II

- Die finanzielle Ausstattung der Kurzarbeitergeldes wird erhöht. Die Unternehmen sollen in Zukunft nur noch die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge für die Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter tragen - bislang zahlen sie 100 Prozent. Für Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit können den Arbeitgebern auf Antrag die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Damit rechnet es sich für Unternehmen noch mehr als bisher, an ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festzuhalten.
- Die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen sind, entfällt.
- Die finanzielle Förderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Qualifikation und Weiterbildung - nicht nur bei Kurzarbeit - wird verbessert: Alle in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten sollen sich in diesem und im nächsten Jahr, bezuschusst von der Bundesagentur für Arbeit, weiter qualifizieren können. Auf Antrag sollen in diesem Fall den Arbeitgebern auch die vollen Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit erstattet werden können.
- Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) für die nicht-kurzarbeitende Belegschaft soll für weitere Zielgruppen geöffnet werden. Es ermöglicht künftig die Weiterbildung bereits qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für alle Beschäftigten, die besonders von Arbeitslosigkeit bedroht sind und bei denen eine berufliche (Weiter-)Qualifizierung als zweckmäßig für die Verbesserung ihrer künftigen Arbeitsmarktchancen einzustufen ist, sollen unabhängig von Alter und Betriebsgröße Qualifizierungskosten ganz oder teilweise übernommen werden können, wenn ihre berufliche Qualifikation längere Zeit zurückliegt.