Kurzarbeit und Qualifizierung

Januar 2009

EINSATZ FÜR ARBEIT.

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Öffentlichkeitsarbeit

Themenübersicht

- Zur wirtschaftlichen Ausgangslage
- Politische Impulse
- Beschäftigung hat Vorrang
- Die Fakten
- Die Demographie

Politische Impulse

Konjunkturpaket I

+

Konjunkturpaket II

Beschäftigung hat Vorrang

- 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

Beschäftigung hat Vorrang

Die BA, die Agentur vor Ort hilft!

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

Kurzarbeit wird als Chance verstanden!

Beschäftigung hat Vorrang

Die BA, die Agentur vor Ort hilft!

- Bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Beim Erhalt eingearbeiteter Mitarbeiter in den Betrieben
- Beim Ersatz des Verdienstausfalles, der durch Arbeitsausfall entsteht
- Bei der Qualifizierung gering Qualifizierter
- Bei der Qualifizierung, die die bisherigen Qualifikationen ergänzt oder auf einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit vorbereiten

Beschäftigung hat Vorrang

Beschäftigung sichern und Beiträge stabilisieren

Die Fakten

- Bezugsfrist KUG auf 18 Monate verlängert
- KUG in Höhe 60 % oder 67 % der Nettoentgeltdifferenz
- Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber nur ½ oder keine
- Kurzarbeitergeld mind. 10 % Arbeitsentgeltausfall
- 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
  - Mehr als 10 % Entgeltausfall für jeden beschäftigten Arbeitnehmer
  - Mehr als 10 % Entgeltausfall für 1/3 der Belegschaft einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (wahlweise)

Die Fakten

- 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

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

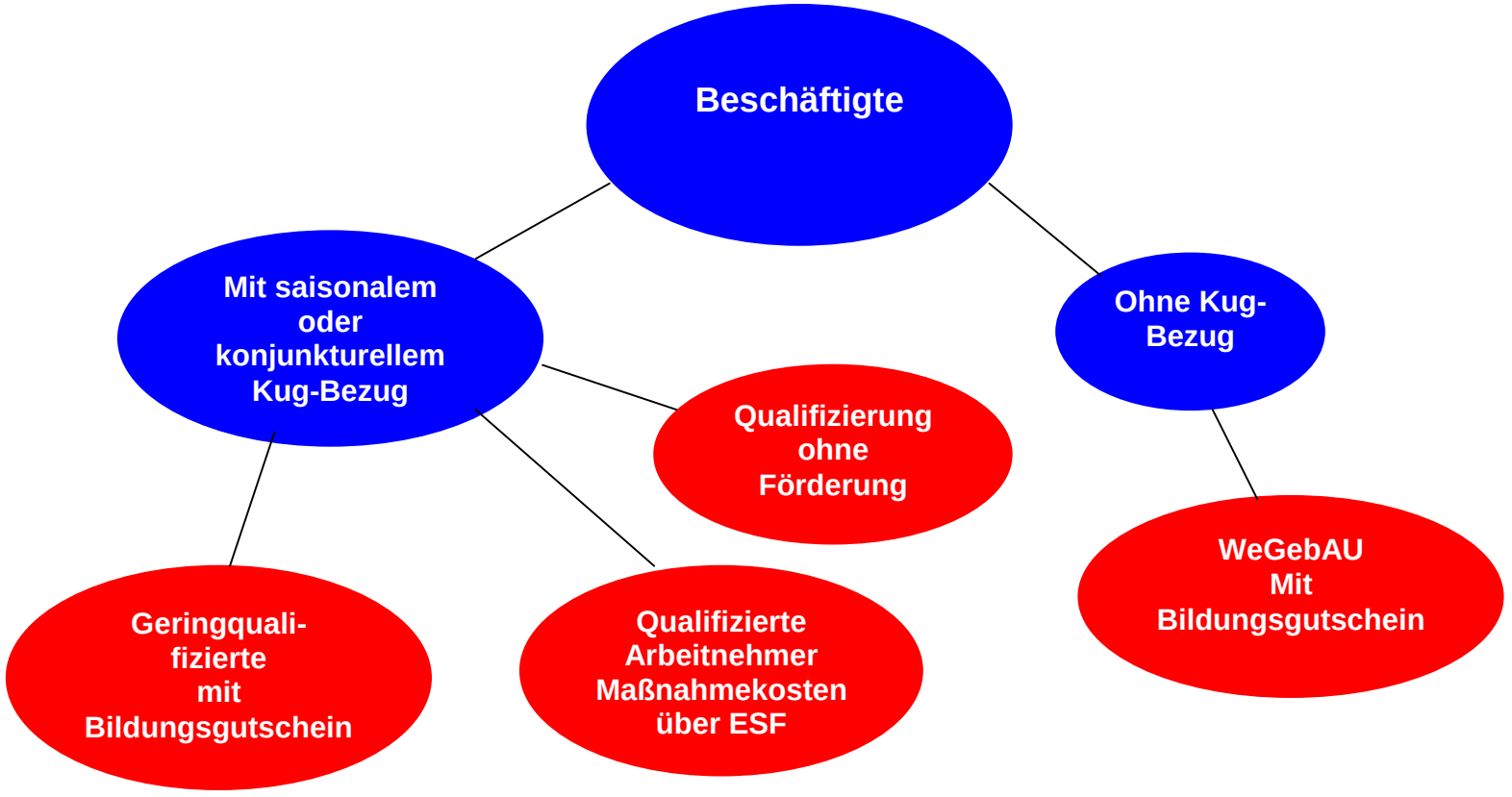
Die Fakten

- 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
    - (Pauschaliertes) Nettoentgelt wird aus den Bruttobeträgen des Solll- und Istentgeltes errechnet. Dabei werden abgezogen:
      - Sozialversicherungspauschale 21%
      - Lohnsteuer
      - Solidaritätszuschlag

Die Fakten

- Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber nur ½ 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 ½ von der BA übernommen
  - Ab dem 1. 2. 2009 werden diese vollständig von der BA übernommen, wenn KUG mit Qualifizierung einher geht

Die Fakten


Beschäftigte
Mit saisonalem oder konjunkturellem Kug-Bezug
Ohne Kug-Bezug
Qualifizierung ohne Förderung
WeGebAU Mit Bildungsgutschein
Geringqualifizierte mit Bildungsgutschein
Qualifizierte Arbeitnehmer Maßnahmekosten über ESF

Wege der Qualifizierung Beschäftigter im Überblick

Programm	Fbw während Kurzarbeit	ESF-BA-Programm	WeGebAU	Konjunkturpaket II Ausweitung WeGebAU	Konjunkturpaket II Leiharbeitnehmer bei Wiedereinstellung
Grund des Arbeitsausfalls	konjunkturell/ saisonal	konjunkturell/ saisonal	weiterbildungsbedingt	weiterbildungs-bedingt	weiterbildungsbedingt
Personengruppe	gering qualifizierte Kurzarbeiter	nicht gering qualifizierte Kurzarbeiter	Ältere in KMU und gering qualifizierte Arbeitnehmer	Qualifizierte Arbeitnehmer, deren Berufsabschluss und berufl. Qualifizierung mind. 4 Jahre zurückliegen	Leiharbeitnehmer bei Wiedereinstellung
Förderung mit Förderhöhe	Weiterbildungskosten 100%	Lehrgangskosten 25 – 80%	Weiterbildungskosten Arbeitsentgeltzuschuss (Geringqualifizierte) bis zu 100%	Weiterbildungskosten 100%	Weiterbildungskosten Arbeitsentgeltzuschuss (Geringqualifizierte) bis zu 100%
Qualifizierung nach AZW zugelassen im/ außerhalb des Betriebes	ja außerhalb	ja, Ausnahmen möglich beides	ja je nach Fallgestaltung	ja außerhalb	ja je nach Fallgestaltung

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.

Die Fakten

- Kurzarbeit und Qualifizierung
  - AZWV-Zertifizierung
  - Am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Inhalte
  - Sonderregelung ab 1. 2. 2009 zu Kurzarbeit und Qualifizierung:
    50 % der Beiträge zur Sozialversicherung werden 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** entgegen steht"....."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:

Tarifverträge zur Qualifizierung. Beispiel: Metall- und Elektroindustrie

Die Fakten Praxisbeispiel (Metall-TV Qualifizierung):

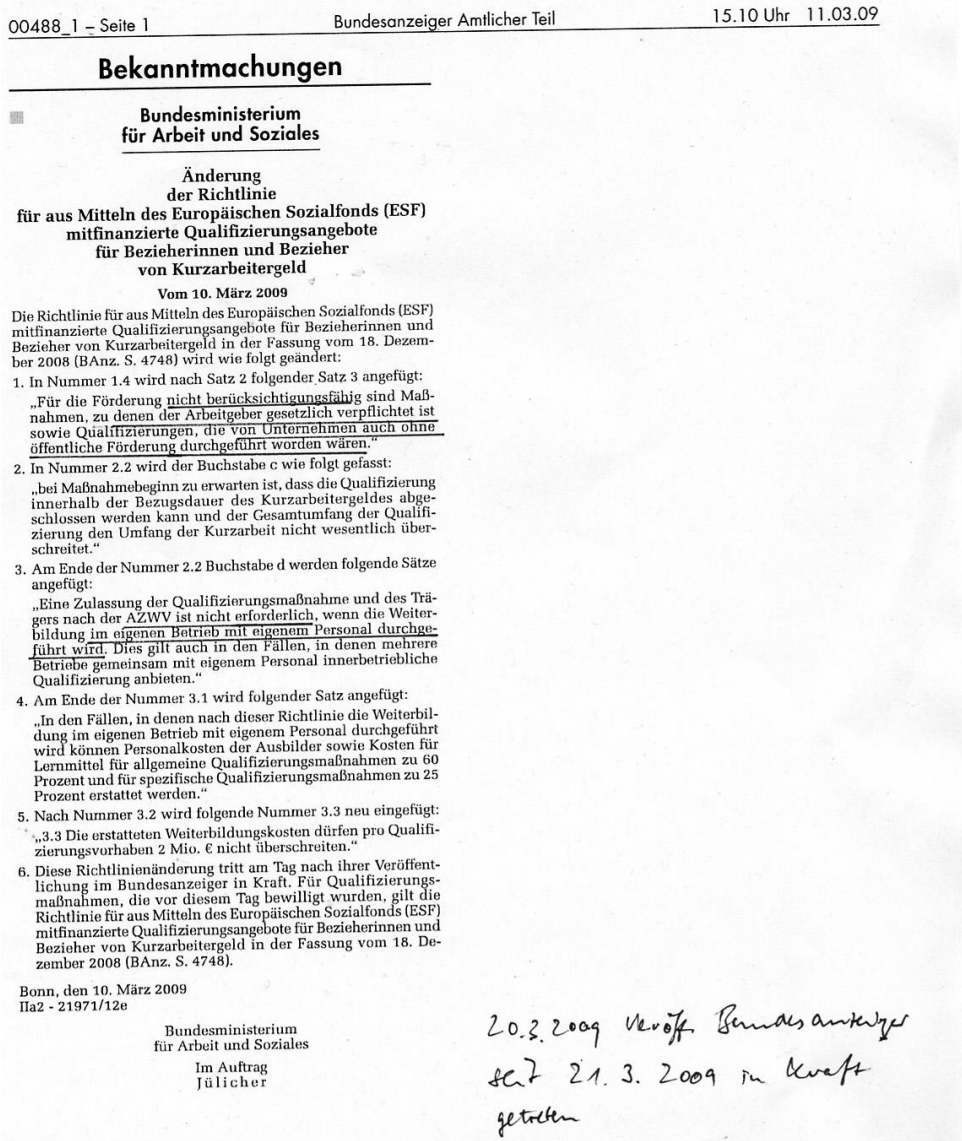
1. Werden Qualifizierungen durchgeführt, die durch den Tarifvertrag erfasst werden, so wird weder für die Zeit der Qualifizierung Kurzarbeitergeld gezahlt noch führen die Maßnahmen zu einer 100% Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, da die Zeit der Qualifizierung keine Ausfallzeit darstellt.

Fallgestaltung 2:

2. Werden hingegen Qualifizierungen durchgeführt, die nicht vom besagten Tarifvertrag erfasst werden, so kann die Zeit als Ausfallzeit deklariert werden und die 100% Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragt werden, wenn die Qualifizierungszeit mindestens 50% der Ausfallzeit beträgt.

→ ***Besteht eine solche tarifvertragliche Einigung, so genügt es für die Fallgestaltung 2, wenn Unternehmen und Betriebsrat (Arbeitnehmer) der BA gegenüber schriftlich erklären, dass die in Frage kommende Maßnahme nach Auffassung der Tarifvertragsparteien nicht vom Tarifvertrag erfasst wird.***

Die Fakten



00488_1 – Seite 1 Bundesanzeiger Amtlicher Teil 15.10 Uhr 11.03.09

Bekanntmachungen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

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

Vom 10. März 2009

Die Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld in der Fassung vom 18. Dezember 2008 (BAnz. S. 4748) wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1.4 wird nach Satz 2 folgender Satz 3 angefügt:
   „Für die Förderung nicht berücksichtigungsfähig sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist sowie Qualifizierungen, die von Unternehmen auch ohne öffentliche Förderung durchgeführt worden wären."
2. In Nummer 2.2 wird der Buchstabe c wie folgt gefasst:
   „bei Maßnahmebeginn zu erwarten ist, dass die Qualifizierung innerhalb der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes abgeschlossen werden kann und der Gesamtumfang der Qualifizierung den Umfang der Kurzarbeit nicht wesentlich überschreitet."
3. Am Ende der Nummer 2.2 Buchstabe d werden folgende Sätze angefügt:
   „Eine Zulassung der Qualifizierungsmaßnahme und des Trägers nach der AZWV ist nicht erforderlich, wenn die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal durchgeführt wird. Dies gilt auch in den Fällen, in denen mehrere Betriebe gemeinsam mit eigenem Personal innerbetriebliche Qualifizierung anbieten."
4. Am Ende der Nummer 3.1 wird folgender Satz angefügt:
   „In den Fällen, in denen nach dieser Richtlinie die Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal durchgeführt wird können Personalkosten der Ausbilder sowie Kosten für Lernmittel für allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen zu 60 Prozent und für spezifische Qualifizierungsmaßnahmen zu 25 Prozent erstattet werden."
5. Nach Nummer 3.2 wird folgende Nummer 3.3 neu eingefügt:
   „3.3 Die erstatteten Weiterbildungskosten dürfen pro Qualifizierungsvorhaben 2 Mio. € nicht überschreiten."
6. Diese Richtlinienänderung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft. Für Qualifizierungsmaßnahmen, die vor diesem Tag bewilligt wurden, gilt die Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld in der Fassung vom 18. Dezember 2008 (BAnz. S. 4748).

Bonn, den 10. März 2009
IIa2 - 21971/12e

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Im Auftrag
Jülicher

20.3.2009 Veröff. Bundesanzeiger
sch 21. 3. 2009 in Kraft
getreten

Die Fakten

Hinweise zur Umsetzung der ESF-Förderrichtlinie BA ESF 200.1+202a 03/2009

Stellungnahme und Entscheidung zur Maßnahmeprüfung

Stellungnahme

1. Die Maßnahme entspricht den Zielen……
2. Berufliche Bildung kann nach Dauer und Inhalt erwartet werden.
3. Der Qualifizierungsbedarf ist begründet, weil……

……4. Die Maßnahme ist aus arbeitsmarktlicher Sicht förderfähig

Die Fakten

Hinweise zur Umsetzung der ESF-Förderrichtlinie

- Gering Qualifizierte vorrangig im Rahmen Bildungsgutscheinverfahren nach Vorschriften § 77 ff. SGB III
- Der Qualifizierungsbedarf der/des Arbeitnehmer/Arbeitnehmers ist durch den Arbeitgeber nachvollziehbar zu begründen
- Neuer Maßnahmeerhebungsbogen ist zu erheben BA ESF 202a
- Maßnahmen, die der Arbeitgeber auch ohne Förderung hätte durchführen müssen, sind nicht förderfähig
- Qualifizierungsmaßnahmen mit Fremdreferenten im eigenen Betrieb müssen grundsätzlich zugelassen sein

Bitte erste Schritte

- Anzeige KUG (2 Seiten)
- Ausgefüllte Anzeige über Arbeitsausfall bei der zuständigen, ortsansässigen Agentur für Arbeit einreichen
- Wirtschaftliche Notwendigkeit begründen
- Betriebliche Voraussetzungen darlegen
- Voraussetzungen für KUG-Beginn schaffen

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 Gesetzgebungs- verfahren 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

EINSATZ FÜR ARBEIT.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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, wurde aber verlängert. Zeit vom 01.01.09 bis 31.12.09 = 18 Monate).
- Mindestvoraussetzungen sind erfüllt (Jeder Einzelne oder ein Drittel der in einer betriebsorganisatorisch selbständigen Einheit 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% (mind. 0,5 Kind auf LSt.-Karte) 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).

2009-03-05
je der Qualifiz