

Infoblatt zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld (Kug)

Stand: 16. März 2009

Das konjunkturelle Kurzarbeitergeld (Kug) ist jetzt auch für Freiberufler ein **attraktives und betriebswirtschaftlich sinnvolles Instrument** zur Abfederung eines wirtschaftlich begründeten Arbeitsausfalles. Mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes können Betriebe, Praxen, Kanzleien und Büros in wirtschaftlich schwieriger Lage ihre Mitarbeiter weiter beschäftigen, statt sie entlassen zu müssen. Die betroffenen Beschäftigten behalten ihre Arbeitsplätze und die Praxis, Kanzlei oder das Freiberuflerbüro muss keine qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiter aufgeben, die später wieder gebraucht werden.

Mit der Zustimmung des Bundesrates zum Konjunkturpaket II Ende Februar 2009 wurden jene Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld (Kug) beschlossen. Neu ist z. B., dass Kug bereits bei der Arbeitsstundenreduzierung lediglich eines einzigen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters angezeigt und beantragt werden kann. Neu ist zudem, dass die Arbeitsagentur anteilig oder vollständig die Sozialversicherungsbeiträge des kurzarbeitenden Beschäftigten übernimmt.

Die grundsätzlichen gesetzlichen Voraussetzungen gem. §§ 169, 170 SGB III für die Gewährung von Kug haben sich nicht geändert.

Die Größe des Unternehmens, der Praxis, Kanzlei oder des Büros oder die Branche spielt beim Antrag auf Kurzarbeit grundsätzlich keine Rolle!

Was Sie als Arbeitgeber bei der Anzeige von Kurzarbeit beachten müssen, wird Ihnen mit diesem Infoblatt erläutert.

Ob bei Ihnen Kug in Frage kommt, können Sie anhand folgender Checkliste prüfen (§ 170 SGB III):

	Ja	Nein
Ihr/e Unternehmen/Büro/Praxis/Kanzlei ist von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen?		
Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis?		
Sie haben alles getan, um den Arbeitsausfall zu verhindern ?		
Der Arbeitsausfall ist voraussichtlich nur vorübergehend ?		

Es müssen alle vier Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, dann kann der Arbeitsausfall der örtlichen Arbeitsagentur angezeigt und Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Arbeitsagentur prüft und entscheidet jeden angezeigten Antrag einzeln.

Der BFB kann grundsätzlich keine verbindliche Auskunft zur Gewährung von Kug erteilen!

Drei Beispiele aus dem Bereich der Freien Berufe, wann Kug angezeigt werden kann:

1. Ein **Architektur-/Ingenieurbüro**, dem in Folge der Wirtschaftskrise mitarbeiterbindende Aufträge wegbrechen, hat gute Aussichten, Kug für einen oder mehrere Mitarbeiter zu beantragen. Das Büro muss darlegen können, dass der Auftragseinbruch als Folge der Wirtschaftskrise entstanden ist und dass es sich um einen vorübergehenden Engpass handelt, sodass eine Wiederauslastung des

Kurzarbeiters als sehr wahrscheinlich gilt. Ferner muss das Büro darlegen, welche Strategien es einleiten will, um die Krise schnellstens zu überwinden.

2. Eine **Arztpraxis** kann Kug für eine oder mehrere Mitarbeiterinnen beantragen, wenn die Nachfrage nach Leistungen, die nicht im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind (sog. IGEL-Leistungen) über einen längeren Zeitraum oder der Anteil von Privatpatienten konjunkturbedingt zurückgeht. Auch hier muss die Praxis darlegen können, dass es sich um einen vorübergehenden Arbeitsausfall handelt. Zudem muss die Praxis Strategien zur Behebung des „Nachfrageausfalls“, die im Rahmen der berufsrechtlichen Vorgaben erlaubt sind, aufzeigen.

3. Eine **Physiotherapeutenpraxis**, deren Nachfrage abhängig ist von der Verordnungspraxis eines der Budgetierung im Gesundheitswesens unterliegenden Arztes, kann Kug beantragen. Allerdings muss auch hier glaubhaft nachgewiesen werden, dass es sich um einen vorübergehenden Nachfrageausfall handelt. Als Strategie zur Behebung des Nachfrageausfalls, die auch diese Praxis aufzeigen muss, könnte z. B. die Rekrutierung von mehr Privatpatienten herhalten.

Allen drei Beispielen ist gemein, dass der Nachfrage-/Auftrags-/Patienten-/Mandantenrückgang wirtschaftlich begründet, vorübergehend und unvermeidbar ist. Es muss eine Perspektive zur Wiederauslastung der in Kurzarbeit gestellten Mitarbeiter bestehen.

Hier die wichtigsten Informationen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) zum Kug und wie Sie es beantragen können:

Was ist konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld?

Das konjunkturell bedingte Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung der Bundesagentur für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch III. Es ermöglicht bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Was ist neu am Kurzarbeitergeld?

Neu ab 1. Januar 2009 ist, dass die Bezugsfrist von konjunkturellem Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert wurde. 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 und dieses 2009 fortsetzen.

Im Rahmen des Konjunkturpakets II wurden folgende weitere Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Sie gelten rückwirkend ab 1. Februar 2009:

- Die Agenturen für Arbeit erstatten die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die auf die Kurzarbeit entfallen. Damit werden die Unternehmen noch weiter entlastet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich während der Kurzarbeit weiterbilden, können für diese Zeiten die Beiträge zur Sozialversicherung sogar zu 100 Prozent übernommen werden. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.
- Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erst ins Minus gebracht werden. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.
- Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich

nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.

- Die Kurzarbeit kann nun auch uneingeschränkt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter (durch den Verleihbetrieb) beantragt werden. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010. Zudem werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit umfangreich gefördert.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf bestimmten gesetzlich anerkannten Ursachen wie z.B. auf wirtschaftlichen Gründen oder auf unabwendbaren Ereignissen (wie ungewöhnlichen Witterungsverhältnissen).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und innerhalb der Bezugsdauer kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Kurzarbeitergeld wird bis Ende 2010 auch dann geleistet, wenn weniger als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfällen betroffen ist. Unternehmen, die das so genannte Drittelerfordernis nicht erfüllen, können so Kurzarbeitergeld an einzelne Beschäftigte zahlen, die einen Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts haben. Betriebe haben bei Anzeige des Arbeitsausfalls die Möglichkeit, zu entscheiden, ob sie von dem Aussetzen des Drittelerfordernisses Gebrauch machen wollen oder wie bisher die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls durch Erfüllung der genannten Erheblichkeitsschwelle nachweisen und für weitere Arbeitnehmer auch geringfügige Arbeitsausfälle abrechnen können.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Grundsätzlich beträgt das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Kommt es also zu einer Arbeitsreduzierung von 30 Prozent, erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 70 Prozent des üblichen Bruttolohns vom Arbeitgeber.

Von den entfallenden 30 Prozent übernimmt die Bundesagentur für Arbeit entweder 60 oder gar 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes. Beide Lohnbestandteile werden gemeinsam vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

Seit 1. Februar 2009 gilt: Vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2008 durchgeführt werden, wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt werden. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Arbeitsagentur gestellt. Damit kann eine Entlastungswirkung ab der ersten Ausfallstunde erzielt werden. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht günstiger?

Eindeutig nein. Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle (ungekürzte) Arbeitsentgelt - und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sie noch (voll) beschäftigen kann oder nicht.

Zu bedenken ist zudem, dass während der Kurzarbeit bei Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Ausfallzeiten sind daher meist geringer als bei Entlassungen. Wenn Beschäftigte aber erst einmal entlassen sind, ist ihr Know-How für den Betrieb verloren und es werden erhebliche Aufwendungen für eine Wiedereinstellung oder die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern erforderlich.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

1. Der Arbeitsausfall wird bei der örtlichen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld (s. o.) vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus. Das entsprechende Formular zur Anzeige von KuG finden Sie hier: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A06-Schaffung/Publikation/V-Kug-101-Anzeige-Arbeitsausfall.pdf>
2. Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit. Diese erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen. Das entsprechende Antragsformular finden Sie hier: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A06-Schaffung/Publikation/V-Kug-107-Leistungsantrag.pdf>
und die Abrechnungsliste: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A06-Schaffung/Publikation/V-Kug-108-Abrechnungsliste.pdf>

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

Sofern eine Software zur Berechnung nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden. Die Tabelle finden Sie auf

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A06-Schaffung/Publikation/V-Kug-Berechnung-2009.pdf>

Wer zahlt die Beiträge zur Sozialversicherung während der Zeit der Kurzarbeit?

Neu seit 1. Februar 2009 ist, dass die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgebern während der Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Sofern Arbeitgeber ihren in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten in diesem Zeitraum die Möglichkeit zur Qualifizierung bieten, beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit an den Weiterbildungskosten. Auf Antrag des Arbeitgebers werden ihm sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge kann unbürokratisch mit dem Antragsformular auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes beantragt werden.

Förderung beruflicher Weiterbildung bei Kurzarbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert die Weiterbildung der Bezieher von Kurzarbeitergeld (Kug) mit der Übernahme von Weiterbildungskosten.

Mit der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit sollen Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden, infolge der allgemein schlechten Wirtschaftslage auftretende Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Damit können Kündigungen vermieden und Arbeitsplätze in Unternehmen gesichert werden. Für eine Weiterbildungsförderung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) während des Bezuges von Kurzarbeitergeld müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist **gering qualifiziert**, hat also keine abgeschlossene Berufsausbildung. Als gering qualifiziert gilt auch, wer eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, aber seit mindestens vier Jahren in an- oder ungelerner Tätigkeit beschäftigt wird und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.
- Die Weiterbildung findet **während betriebsüblicher Arbeitszeiten** statt.
- Die Dauer der Weiterbildung soll möglichst die voraussichtliche **Dauer der Kurzarbeit nicht überschreiten**.
- Die Qualifizierungsmaßnahme ist durch eine fachkundige Stelle **für die Weiterbildungsförderung zugelassen**.
- Die Weiterbildung vermittelt auf dem **allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse**.

Wenn die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer durch die Agentur für Arbeit **vor Beginn der Weiterbildung beraten** wurde, können dem Mitarbeiter die notwendigen Lehrgangskosten in voller Höhe erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) gewährt werden.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.

Werden eine oder mehrere der vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt, kann die Qualifizierung der Mitarbeiter während des Bezuges von Kurzarbeitergeld ggfs. aus dem **Europäischen Sozialfonds** bezuschusst werden.

Seit Januar 2009 können danach Bezieher von Kurzarbeitergeld mit ESF-Mitteln gefördert werden, wenn die Ausfallzeiten für Weiterbildung genutzt werden. Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Qualifizierung („allgemeine“ oder „spezifische“ Weiterbildungsmaßnahme) und der Größe des Unternehmens. Es können maximal 80% der Lehrgangskosten erstattet werden, die als angemessen im Sinne der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV) gelten.

Über die genauen Fördermodalitäten berät Sie gerne der Arbeitgeberservice Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit.

Weitere Informationsmedien

Mehr Informationen über die Voraussetzungen zur Zahlung von Zuschüssen und Leistungen geben Ihnen die einzelnen Informationsmedien:

- Das "**Merkblatt 6 - Förderung der beruflichen Weiterbildung**" beinhaltet Informationen für den Arbeitnehmer, unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung grundsätzlich finanziell gefördert werden kann und welche Leistungen gewährt werden können.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB6-Foerder-berufl-Weiterbildung-f-AN.pdf>

sowie

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Wege-der-Qualifizierung.pdf>

- In den "**Informationen zum Bildungsgutschein für Arbeitnehmer**" finden Sie allgemeine Erläuterungen über die Bedingungen des Bildungsgutscheins.

http://www.arbeitsagentur.de/nn_25282/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein-Infos.html

- Das Faltblatt „**Qualifizieren statt Entlassen**“ bietet Informationen über die Möglichkeiten der Qualifizierungsförderung.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Qualifizieren-statt-Entlassung.pdf>

- Das Faltblatt „**Kurzarbeit und Qualifizierung**“ gibt einen Überblick über die Voraussetzungen der Kurzarbeitergeldgewährung und der Vorteile der Qualifizierung von Mitarbeitern während Kurzarbeit.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Faltblatt-Kurzarbeit-und-Qualifizierung.pdf>

Das BMAS hat eine **Service-Hotline** unter **01805/ 67 67 12** zum Kug eingerichtet.

Bei konkreten Fragen ist zudem die **örtliche Arbeitsagentur** unter **01801/ 66 44 66** Ihr erster Ansprechpartner.