

Kurzarbeit / Kurzarbeitergeld & Qualifizierung

Regionalkonferenz Schwerin am 16.04.2009



EINSATZ FÜR ARBEIT.

Beschäftigungs- und
Fachkräftesicherung

Agenda

1. Ausgangslage
2. Kurzarbeitergeld
3. Beschäftigungssicherung – Qualifizieren statt Entlassen
4. WeGebAU
5. Wiedereinstellung von Leiharbeitnehmern



Ausgangslage

Ausgangssituation Deutschland

Entwicklung

Geringere Aufnahmefähigkeit des Marktes

Veränderte Kundenstruktur
(vermehrt höhere Risiken)

Fachkräftebedarf aufgrund
demographischer Entwicklung

Reaktion der BA

Erhöhung der Budgets aufgrund

- veränderter Förderbedarfe
- erweiterter (rechtlicher) Fördermöglichkeiten aus dem Konjunkturpaket II
- der Substitutionserfordernisse beschäftigungsbegleitender Maßnahmen hin zu teureren, trägergestützten Maßnahmen

Reaktion der Bundesregierung mit dem Konjunkturpaket II

Übergeordnetes
Ziel

Wir wollen die Krise nicht einfach überstehen;
wir wollen die Perspektiven für die wirtschaftliche
Entwicklung unseres Landes verbessern.

Grundsatz der
Arbeitsmarktpolitik
im Jahr 2009

**Entlassungen vermeiden
und
Qualifikationen ausbauen →**
„Qualifizieren statt Entlassen!“



Kurzarbeitergeld

Voraussetzungen und Förderumfang

Ziele

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

Vorteile für Arbeitgeber

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

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, so besteht gemäß § 615 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Voraussetzungen Kurzarbeitergeld

Konjunkturelles Kug

Arbeitsausfall aus

- wirtschaftlichen Gründen oder
- infolge eines unabwendbaren Ereignisses,
- mit Entgeltausfall verbunden,
- unvermeidbar und
- vorübergehend

Saison-Kug

Arbeitsausfall aus

- wirtschaftlichen oder
- witterungsbedingten Gründen

Berechtigte Betriebe:

- die unter den BRTV Bau fallen, Dachdecker, GALA (für Gerüstbau gibt es eine Übergangsregelung, bis ein neuer TV abgeschlossen wird)
- Saison: 01.12. – 31.03.

Transfer-Kug

- dauerhafter Arbeitsausfall
- Betriebsänderung im Sinne §111 BetrVerfG
- nicht nur vorübergehendes Entfallen der Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer

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

Neuerungen durch das Konjunkturpaket II

Erleichterte Voraussetzungen für den Bezug von Kug und S-Kug

- 1/3 der Arbeitnehmer hat einen Arbeitsausfall von mehr als 10 %
oder
- alle betroffenen Arbeitnehmer haben einen Entgeltausfall von mehr als 10 %
- Betrieb kann während der laufenden Kurzarbeit auch die unterschiedlichen Alternativen nutzen (über den Leistungsantrag), wenn es bei der in der Anzeigenstellung gewählten Rechtsgröße „Betrieb“ bzw. „Betriebsabteilung“ bleibt

Kug in Zeitarbeitsunternehmen

- Grundsätzlich ist Arbeitsausfall in Zeitarbeitsunternehmen aufgrund der Besonderheiten der Branche als branchenüblich anzusehen und dem allgemeinen Betriebsrisiko des Unternehmers zuzuordnen (**bisherige Regelung**)

Zum 01.02.2009 erfolgte vollständige Gleichstellung von Leiharbeitnehmern durch Ergänzung des § 11 Abs. 4 ANÜ durch das Konjunkturpaket II:

- bis 31.12.2010 kann durch Vereinbarung zwischen Verleiher und AN der Vergütungsanspruch für Zeiten der Kurzarbeit aufgehoben werden
- Gleichstellung von Zeitarbeitnehmern mit allen AN anderer Branchen
- Kug kann auch für zeitweise Arbeitsausfälle beim Entleiher gewährt werden (Anzeige durch Verleiher)
- Keine Entlassung von Zeitarbeitern bei Kurzarbeit beim Entleiher erforderlich
- Möglichkeit zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Zeitarbeitsbranche bei vorübergehenden Auftragseinbrüchen

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

- **Änderung durch das Konjunkturpaket II**
 - Arbeitszeitkonten zum Ausgleich schwankender Arbeitszeiten sind nicht mehr ins Minus zu setzen

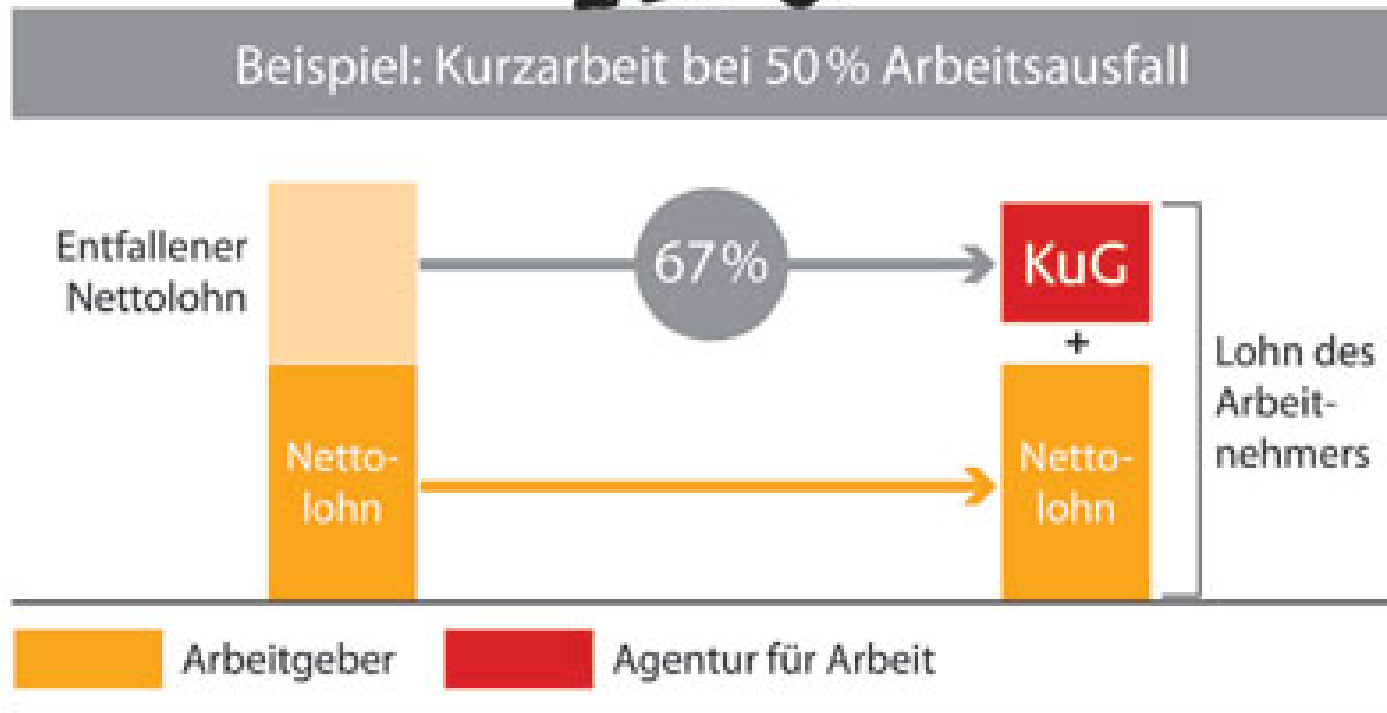
Höhe des Kurzarbeitergeldes

- 67 %
für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind

- 60 %
für die übrigen Arbeitnehmer
der Nettoentgeltdifferenz im Kalendermonat
Hinweis: Aufstockungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber

- **Änderung durch das Konjunkturpaket II**
 - Bei kollektivrechtlichen Beschäftigungsvereinbarungen (sog. Beschäftigungssicherungs- / Sanierungs-TV) wird nach dem Entgelt bemessen, das ohne die vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit zu beanspruchen wäre. Greift nur, wenn die Absenkung erst nach dem 31.12.07 durchgeführt worden ist.

Höhe des Kurzarbeitergeldes



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
- **Änderung durch das Konjunkturpaket II (neu § 421t Abs. 1 SGB III)**
 - 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 für Kurzarbeiter in Qualifizierung

Sozialversicherung

- **Voraussetzungen für die 100 % Erstattung der SV-Beiträge:**
 - **berücksichtigungsfähige Maßnahmen:**
 - berufliche Qualifizierungsmaßnahme (öffentlich gefördert)
 - nicht öffentlich geförderte Maßnahmen, die nicht ausschließlich oder im überwiegenden Interesse des Betriebes liegen
 - durch die AZWV zugelassene Maßnahmen
 - durch den ESF geförderte Maßnahmen
 - keine Berücksichtigung von Maßnahmen, zu deren Durchführung eine gesetzliche Verpflichtung besteht (Bsp.: Erste Hilfe, Arbeitsschutz/ Unfallverhütung, Gefahrgutschulung, Schulungen nach BerufskraftfahrerG)

Sozialversicherung

■ Voraussetzungen für die 100 % Erstattung der SV-Beiträge:

- mind. 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit muss für Qualifizierung aufgewandt werden
- die Maßnahmen müssen in der betriebsspezifischen Arbeitszeit stattfinden
- Arbeitgeber muss einen Qualifizierungsplan entwickeln
(beinhaltet Qualifikationsziel, Inhalte, zeitlicher Umfang/Verteilung)
- keine Ausweitung des Kug durch Qualifizierung möglich

Verfahren

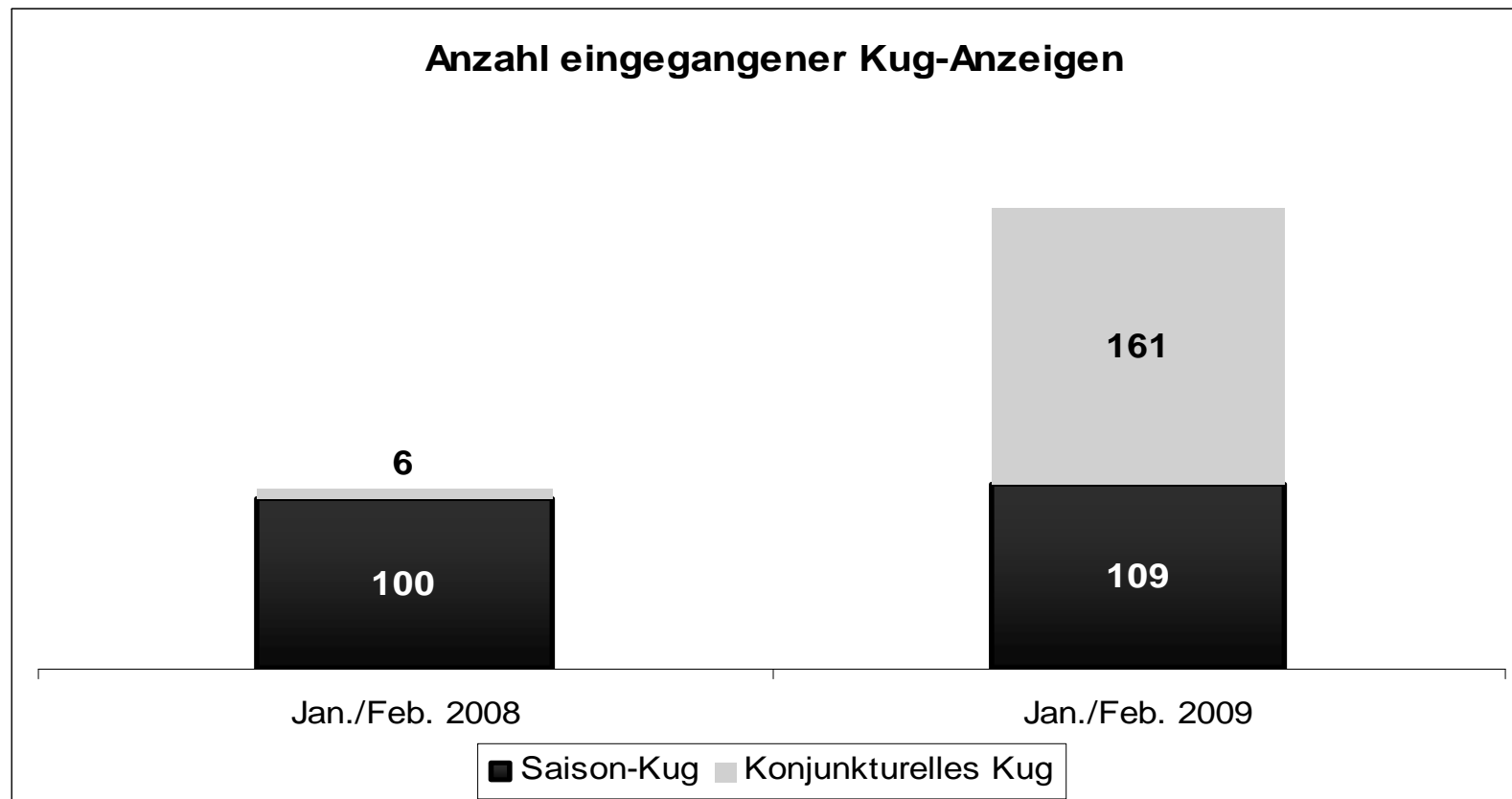
- Anzeige über Arbeitsausfall
 - Schriftform
 - zuständig: Agentur für Arbeit am Betriebssitz
 - Eingang spätestens am Letzten des Monats, in dem die Kurzarbeit beginnt
 - Glaubhaftmachung des erheblichen Arbeitsausfalls und der betrieblichen Voraussetzungen
 - auch durch die Betriebsvertretung möglich

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

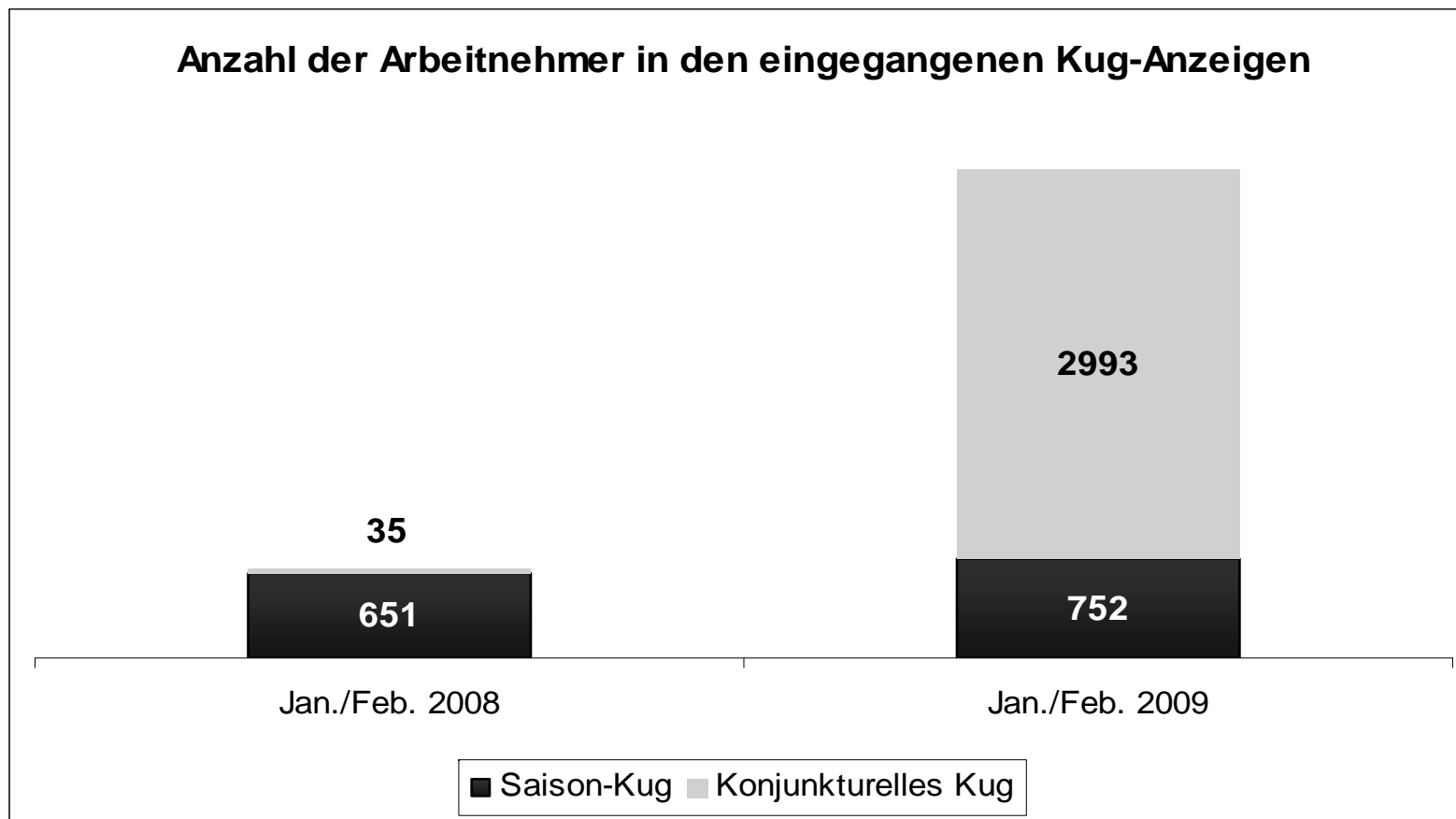
Vorgehen der Agentur Schwerin

- Schulung aller Mitarbeiter des Arbeitgeberservice zur neuen Rechtslage erfolgte im Januar 2009
- personelle Verstärkung des Teams Arbeitgeber/Träger
- Aktive Ansprache und Beratung der Arbeitgeber durch den Arbeitgeberservice
- Auftreten auf einer Vielzahl von Veranstaltungen in enger Zusammenarbeit mit den Kammern und Unternehmensverbänden
- Schriftliche Information von rund 900 Unternehmen der Region

Aktueller Stand in der Agentur Schwerin



Aktueller Stand in der Agentur Schwerin





Beschäftigungssicherung – Qualifizierung statt Entlassen

Qualifizieren statt Entlassen - Spannungsfeld

Finanzkrise -
Rezession



Geburtenrückgang -
Fachkräftebedarf

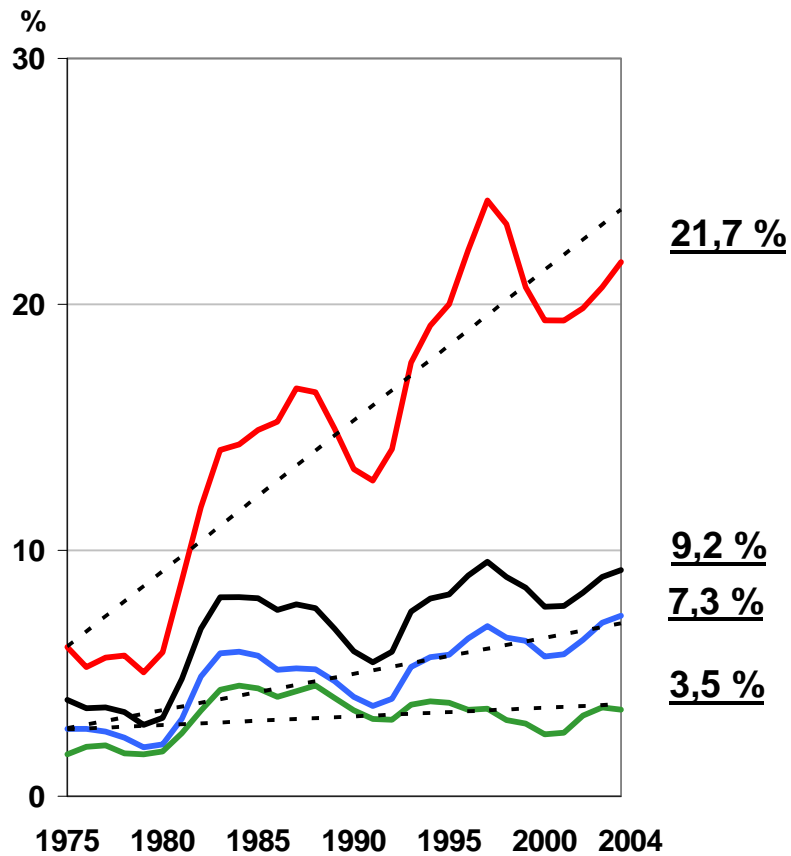


Beschäftigungs-
sicherung

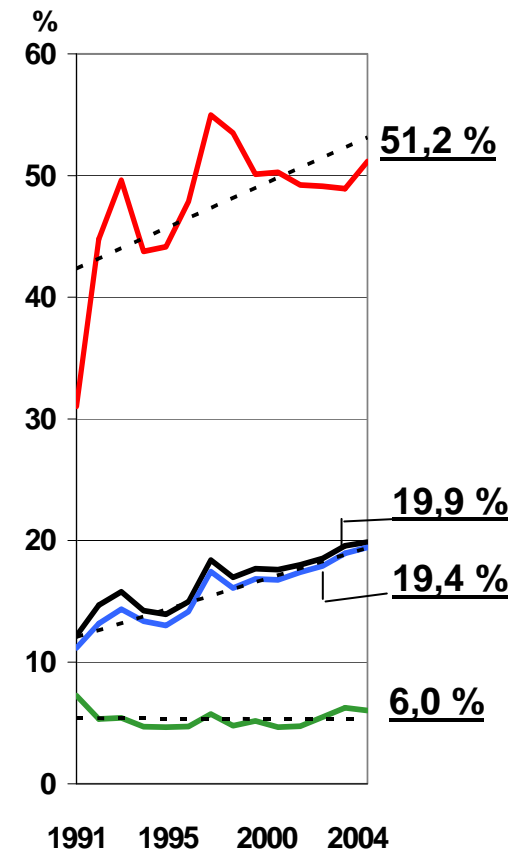
Der „Hilfsarbeiter“ hat ausgedient

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten bis 2004

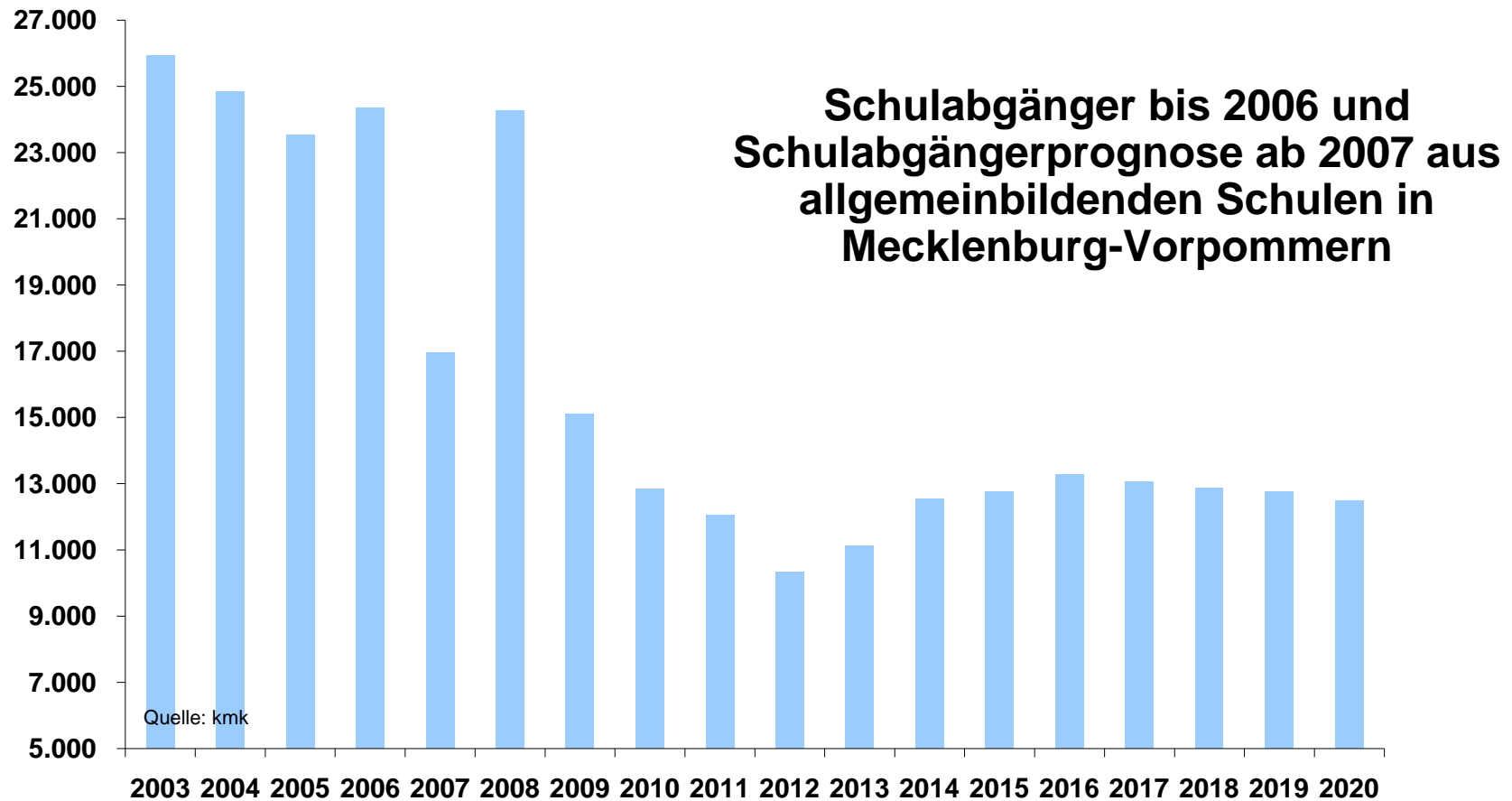
Alte Länder + Berlin-West



Neue Länder + Berlin-Ost



Die demographische Entwicklung hat den Arbeitsmarkt erreicht



Vorteile für Arbeitgeber

- zukunftsorientiert einem Fachkräftemangel vorbeugen
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte
- Sinnvolle Nutzung der Arbeitsausfallzeiten durch Qualifizierung
- Zukunftsorientiert einem Fachkräftemangel vorbeugen
- Wettbewerbsvorteil für den Aufschwung nach der Rezession
- Kostengünstige Qualifizierung durch BA- Förderung
- Motivation für die Arbeitnehmer
- Verhinderung des möglichen Abwanderns von Fachkräften zu anderen Betrieben

Qualifizierung während Kurzarbeit

■ Zwei Wege:

- Bildungsgutschein für gering qualifizierte Beschäftigte
Förderung der Weiterbildungskosten (§ 77 Abs. 2 SGB III)
- ESF-Richtlinie, gültig 1.1.2009 – 31.12.2010 (Ausfinanzierung bis 30.06.2011) für Bezieher von konjunkturellem Kug und Saison- Kug, bisher nur möglich bei Transfer-Kug

Bildungsgutschein - Qualifizierung während Kurzarbeit

- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte i.S. des § 77 Abs. 2 Nr. 1, 2 SGB III
- Weiterbildung soll auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermitteln
- Insbesondere solche Angebote, die zur deutlichen Verbesserung der beruflichen Kompetenz des AN führen oder
- mit zertifizierter Teilqualifikation abschließen
 - Zu erwerbende Kenntnisse sind bereits für sich allein auf allgemeinem Arbeitsmarkt verwertbar oder
 - verbands-/branchenübergreifende Zertifikate werden erworben
- Voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit soll nicht überschritten werden
 - ggf. Anschlussförderung über WeGebAU möglich
- Vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten

Bildungsgutschein - Qualifizierung während Kurzarbeit

- Arbeitnehmer ist gering qualifiziert, d. h.
 - verfügt nicht über einen nach Bundes- oder Landesrecht anerkannten Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren

oder

- hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, übt aber seit mehr als 4 Jahren eine berufsfremde Beschäftigung aus, die an- oder ungelernter Tätigkeit entspricht

Verfahren bei Qualifizierung Geringqualifizierter § 77 Abs.2 SGB III

- Antragstellung bei Agentur für Arbeit (AA)
- AA am Wohnort prüft Fördervoraussetzungen
- Ausstellung eines Bildungsgutscheines, dieser enthält
 - Bildungsziel
 - regionale und zeitliche Gültigkeit
 - zeitliche Befristung zur Einlösung
- Arbeitnehmer wählt passende Maßnahme aus dem Angebot mit Zulassung nach AZWV der regionalen Bildungsträger
- AA übernimmt Weiterbildungskosten (Maßnahmen, Zuschuss zu Fahrt- und Kinderbetreuungskosten)
- Anspruchsberechtigter ist der Arbeitnehmer
- Lehrgangskosten werden i.d.R. an den Träger gezahlt.

ESF-Richtlinie - Qualifizierung während Kurzarbeit für nicht geringqualifizierte Arbeitnehmer

- Fördervoraussetzungen:
 - Bezieher 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 (AZVV) zugelassen, im Einzelfall Ausnahmen möglich

- kein Rechtsanspruch, Förderung erfolgt im Rahmen der verfügbaren ESF-Mittel durch Ermessensentscheidung

ESF-Richtlinie - Qualifizierung während Kurzarbeit für nicht geringqualifizierte Arbeitnehmer

- Antragstellung bei Betriebsstätten - AA

- Antrag vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

- Fördersätze
 - Maßnahmen mit Ausrichtung am allgemeinen Arbeitsmarkt mindestens 60 % der Weiterbildungskosten
 - Maßnahmen mit Ausrichtung am spezifischen Arbeitsplatz mindestens 25 % der Weiterbildungskosten
 - Erhöhung auf max. 80 % bzw. 55 % möglich, in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und dem einbezogenen Personenkreis
 - bei kleinen Unternehmen um 20 % (<50 AN, max. 10 Mio. €)
 - bei mittleren Unternehmen um 10 % (< 250 AN, max. 43 Mio. €)
 - Erhöhung um 10 % für benachteiligte Personen

Übersicht - Maximale Förderhöhen ESF:

Maßnahmeart	Kleine Unternehmen ^[1]		Mittlere Unternehmen ^[2]		Große Unternehmen	
	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte	Nicht Benachteiligte	Benachteiligte
Allgemeine Qualifizierungsmaßnahme^[3]	80 % (60 + 20)	80 % (60 + 20) der Zuschlag von 10% wirkt sich nicht aus	70 % (60 + 10)	80 % (60 + 10 + 10)	60 %	70 % (60 + 10)
Spezifische Qualifizierungsmaßnahme^[4]	45 % (25 + 20)	55 % (25 + 20 + 10)	35 % (25 + 10)	45 % (25 + 10 + 10)	25 %	35 % (25 + 10)

^[1] Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Millionen Euro (Ziff. 1.6.3 ESF-RL)

^[2] 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] Maßnahme, die Inhalte vermittelt, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Es werden Qualifikationen vermittelt, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Dies ist bei zugelassenen Maßnahmen stets der Fall.

^[4] Maßnahme, die Inhalte vermittelt, die in erster Linie unmittelbar den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen. Die vermittelten Qualifikationen sind nicht oder nur in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen oder Arbeitsbereiche übertragbar.



Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Kurzabriss

Programm WeGebAU

Bedingungen

- gering qualifizierte Arbeitnehmer i.S. von § 77 Abs. 2 SGB III
- in Betrieben mit ungünstiger Beschäftigungssituation, bei denen die Kug-Voraussetzungen nicht oder nicht mehr vorliegen
- Bildungsgutscheinverfahren

Maßnahmevoraussetzungen

- Maßnahme nach AZWV zugelassen
- Kenntnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar
- längere Abschlussmaßnahmen förderbar

Rechtliche Grundlagen für Förderung

- Arbeitsentgeltzuschuss bei Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten gemäß § 235c SGB III, auch kombinierbar mit Weiterbildungsförderung gemäß § 77 (2) SGB III (Förderinstrument I)

Außerdem bisher:

- Weiterbildungsförderung für ältere Beschäftigte (ab 45 Jahre) in KMU (bis 250 Beschäftigte) gemäß § 417 SGB III (Förderinstrument II)
- Ausweitung WeGebAU mit dem Konjunkturpaket II
- neu § 421t Abs. 4 SGB III

Übersicht Fördermöglichkeiten

Personenkreis		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifiziert (anerkannter Berufsabschluss) ■ ab 45 Jahre 	<p>⇒ Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nicht möglich</p>	<p>Weiterbildungskosten nach §417 wenn Betriebsgröße unter 250 MA</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifiziert (anerkannter Berufsabschluss liegt mind. 4 Jahre zurück) ■ in den letzten 4 Jahren keine öffentlich geförderte Weiterbildung 	<p>⇒ AEZ nicht möglich</p>	<p>Weiterbildungskosten nach § 417 i.V.m. § 421 t SGB III</p>
<p>Geringqualifiziert</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ keine Ausbildung oder Abschluss liegt mehr als 4 Jahre zurück ■ tätig auf Helferebene 	<p>⇒ AEZ nach § 235c möglich</p>	<p>ggf. Weiterbildungskosten nach § 77 (2) SGB III</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Leiharbeiternehmer 2007 oder 2008 ■ Wiedereinstellung beim gleich Verleiher 	<p>⇒ AEZ nicht möglich</p>	<p>Weiterbildungskosten nach § 417 i.V.m. § 421 t SGB III</p>

Für beide Förderinstrumente gilt:

- (vorrangig) bedingt durch die Teilnahme an der Weiterbildung kann die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbracht werden (ungünstige Beschäftigungssituation aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung ermöglicht Weiterbildungsteilnahme)
und
- der Arbeitnehmer erhält weiterhin Arbeitsentgelt

Abgrenzung der Rechtskreise SGB II und SGB III

Förderausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III:

Keine Förderung von Hilfebedürftigen (**ALG II- Empfänger**) bzw. Mitgliedern einer **Bedarfsgemeinschaft** SGB II über das Programm WeGebAU

⇒ **in diesen Fällen kann eine individuelle Prüfung von Fördermöglichkeiten in den Argen/Jobcentern erfolgen**

Erhebungen durch den AG hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Bedarfsgemeinschaft werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht gefordert.

Wo erfahren Sie mehr?

- im Workshop C 1
- hier vor Ort bei Spezialisten aus dem Arbeitgeberservice
- bei Ihrem Vermittler im Arbeitgeberservice unter der bekannten Telefonnummer
- unter der Hotlinenummer 01801 – 66 44 66
- unter www.einsatz-fuer-arbeit.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !
