



Pressemitteilung

Nr.: .17/2009 – 12. März 2009

Kurzarbeit - was nun?

Christina Schlosser-Heck, die Fachfrau für Kurzarbeitergeld in der Karlsruher Arbeitsagentur, gibt Antwort auf die wichtigsten Fragen

Das Thema Kurzarbeit bestimmt zurzeit das Leben vieler Menschen in der Region Karlsruhe. Zahlreiche Firmen müssen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter reduzieren. Der Karlsruher Arbeitsagentur liegen derzeit gut 450 Betriebsanzeigen für rund 10.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.

Wir haben bei Christina Schlosser-Heck, der Fachfrau für Kurzarbeitergeld in der Karlsruher Arbeitsagentur, nachgefragt und die Antworten auf die wichtigsten Fragen zusammengefasst.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Schlosser-Heck: Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch III. Es ermöglicht bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Wer muss das Kurzarbeitergeld beantragen?

Schlosser-Heck: Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung beantragt. Den Beschäftigten wird das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber ausgezahlt (nicht von der Agentur für Arbeit).

Wie lange kann Kurzarbeitergeld bezogen werden?

Schlosser-Heck: Seit 1. Januar 2009 ist die Bezugsfrist des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes auf 18 Monate verlängert worden. 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 diese 2009 fortsetzen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Schlosser-Heck: 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, wie oben geschildert, entweder 60 oder gar 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes. Beide Lohnbestandteile werden gemeinsam vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Schlosser-Heck: Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen zwar Lohnabzüge verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt damit erhalten.

Wer bezahlt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung?

Schlosser–Heck: Seit 1. Februar 2009 erstattet die Agentur für Arbeit Arbeitgebern während der Kurzarbeit grundsätzlich die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. 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 dann sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Schlosser–Heck: Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Fragen zu den [Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen](#) beantworten die Mitarbeiter der Auskunft- und Beratungsstellen der [Deutschen Rentenversicherung](#) oder am Servicetelefon unter 0800 10004800.

Haben auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Schlosser–Heck: Ja, konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter unter den Bedingungen gewährt, die für alle anderen Beschäftigten gelten. Auch zeitanteilige Kurzarbeit ist möglich. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.

Was bedeutet Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit?

Schlosser–Heck: Die Zeitspanne, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, bietet sich für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geradezu an. Wenn die Zahl der Aufträge wieder ansteigt, können Beschäftigte ihre Arbeit dann noch besser qualifiziert erledigen.

In den Jahren 2009 und 2010 können alle in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten von ihren Arbeitgebern weiterqualifiziert werden. Die Bundesagentur beteiligt sich in diesem Fall nicht nur an den Weiterbildungskosten. Auf Antrag des Arbeitgebers können sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge für die Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit erstattet werden.

Die Bundesregierung hat zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit hierzu für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) ko-finanziertes Programm aufgelegt, dessen Durchführung bei den Agenturen für Arbeit liegt. Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies: **Die Agentur für Arbeit beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit.** Die konkrete Höhe liegt zwischen 25 und 80 Prozent der übernahmefähigen Kosten und richtet sich nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Gibt es auch Fördermöglichkeiten der Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn im Unternehmen nicht kurz gearbeitet wird?

Schlosser–Heck: Ja, das bisher auf die Zielgruppen "Ungelernte und ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen" ausgelegte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit. Dies hat zum Ziel, den Beschäftigten Weiterbildungen durch Förderleistungen zu ermöglichen - und zwar bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden. Ziel ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen und auf diese Weise auf längere Sicht Entlassungen zu verhindern.

Was muss ich konkret tun, damit eine Weiterbildung im Rahmen von WeGebAU gefördert wird?

Schlosser–Heck: Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der

Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis ein Bildungsgutschein an die/den Beschäftigte/n ausgehändigt.

Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält ein Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "[KURSNET](#)" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn sie un- oder angelernte Beschäftigte für eine Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.

Sie haben noch Fragen?

Über das Infotelefon unter 01805 / 67 67 12 erhalten Sie Antwort.

Oder Sie klicken auf der Internetseite www.arbeitsagentur.de auf:

EINSATZ FÜR ARBEIT.