

Konjunkturpaket II: Maßnahmen zum Kurzarbeitergeld

A. geplante Gesetzesänderungen (befristet bis 31. Dezember 2010):

- Bei Kurzarbeit werden Arbeitgebern auf Antrag **50 Prozent** der von ihnen allein zu tragenden **SV-Beiträge erstattet**.

Für Zeiten der **Qualifizierung** während der Kurzarbeit werden dem Arbeitgeber auf Antrag die **vollen SV-Beiträge** erstattet, wenn der Arbeitnehmer während **mindestens der Hälfte** der ausgefallenen Arbeitszeit qualifiziert wurde.

- Die Maßnahme muss die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern, sie der technischen Entwicklung anpassen oder das Ziel haben, einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen beruflichen Abschluss zu vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen.
- Grundsätzlich ist eine **Zulassung** der Qualifizierungsmaßnahme und des Trägers nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) erforderlich. Dies gilt nicht, wenn die **Weiterbildung im eigenen Betrieb mit eigenem Personal** stattfindet und nach Qualität und zeitlichem Umfang mit Maßnahmen nach der AZWV vergleichbar ist. Dies muss durch Vorlage eines konkreten Qualifizierungsplans belegt werden.
- Die Qualifizierungsmaßnahme darf der **Rückkehr** zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit **nicht entgegenstehen**. Bereits begonnene Maßnahmen sind bei Reduzierung des Arbeitsausfalls an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.
- **Ausgeschlossen** von der Förderung sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber **gesetzlich verpflichtet** ist (z.B. Schulungen im Bereich des Arbeitsschutzes) sowie Qualifizierungen, die im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens sind und von ihm **sowieso hätten durchgeführt werden müssen** (z. B. arbeitsplatzbezogene Schulungen zur Einführung einer neuen Produktreihe).

Geplant ist eine **schnelle** und **unbürokratische** Erstattung. Die Erstattung kann gemeinsam mit dem Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Berechnung erfolgt in pauschalierter Form.

- Das Erfordernis, dass im Kalendermonat mindestens **ein Drittel** der im Betrieb bzw. der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Pro-

zent betroffen sein muss, wird ausgesetzt. In der Folge haben alle Arbeitnehmer mit einem Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

- Bislang wurde kein Kurzarbeitergeld gezahlt, wenn der Arbeitsausfall durch Bildung von **negativen Arbeitszeitkonten (Minusstunden)** vermieden werden konnte. Dieses Erfordernis wird ausgesetzt; Minusstunden sind nicht mehr notwendig.
- Es wird verhindert, dass sich kollektivrechtliche Vereinbarungen zur **Beschäftigungssicherung** negativ auf die Bemessung des Kurzarbeitergeldes auswirken. Die Bemessung des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung verdient hätte.
- Die geschilderten Maßnahmen kommen auch Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Baubranche zugute, die in den Wintermonaten ausschließlich das Saison-Kurzarbeitergeld nutzen können.

B. Untergesetzliche Maßnahmen

Das **Verfahren** beim Kurzarbeitergeld wird **entbürokratisiert** und **vereinfacht**. Die Anträge werden deutlich gekürzt.

Folgende **Klarstellungen** werden vorgenommen:

- **Leiharbeitnehmer** müssen nicht erst entlassen werden, um das Kurzarbeitergeld für die Stammbesellschaft zu erhalten.
- Anträge auf Kurzarbeitergeld, die mehrere Arbeitsagenturen betreffen, werden **von einer Agentur für Arbeit federführend** bearbeitet.
- Auch **befristet Beschäftigte** erhalten Kurzarbeitergeld. Die **Verlängerung** einer befristeten Beschäftigung während der Kurzarbeit ist möglich.
- In der Arbeitsphase der **Altersteilzeit** anfallende Kurzarbeit muss **nicht nachgearbeitet** werden. Das heißt, dass es - wie bisher - kollektiv- bzw. individualrechtlich möglich ist, alternative Regelungen zu treffen. Nach den bisherigen tarifvertraglichen Regelungen dürfen Be-

schäftigte in Altersteilzeit teilweise nicht in Kurzarbeit mit einbezogen werden, teilweise ist eine Nacharbeitspflicht für Arbeitnehmer ausdrücklich ausgeschlossen, teilweise ist der Arbeitgeber zu Aufstockungsleistungen verpflichtet; eine generelle Pflicht zur Nacharbeit besteht nicht.