



Allgemeine Fragen und Antworten zum Kurzarbeitergeld.

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als Ersatzleistung für den entfallenen Lohn bei Kurzarbeit. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also – gerade in Zeiten der Krise – Kündigungen zu vermeiden.

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 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 Arbeitnehmervertretung 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 Drittel Erfordernis 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.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen ein Gehaltsausfall von über 10 Prozent droht. Die Bedingung, dass zusätzlich mindestens ein Drittel der Belegschaft von einem solchen Gehaltsausfall betroffen sein muss, wird bis Ende 2010 ausgesetzt. Der Arbeitgeber kann bei Anzeige des Arbeitsausfalls selbst entscheiden, ob er von der Neuregelung Gebrauch macht oder das bisherige Recht anwendet.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen betrifft, richtet sich nach den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ wird die Arbeit vollständig eingestellt und die BA übernimmt 60 bzw. 67 Prozent des Nettolohnes, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

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.

Beispiel: Bei 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.

Vom 1. Februar 2009 an 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 lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Zum 1. Januar 2009 wurde die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert. Diese Neuregelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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.

Wie wird das Kurzarbeitergeld ausgezahlt?

Der Arbeitgeber zahlt das Kurzarbeitergeld gemeinsam mit dem reduzierten Lohn an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Dem Unternehmen wird es dann von der örtlichen Agentur für Arbeit erstattet.

Wie können Arbeitgeber und Belegschaft die Phase der Kurzarbeit sinnvoll nutzen?

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. Bereits Ende 2008 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saison-Kurzarbeitergeld die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann. Bisher galt dies nur für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld. Die Bundesregierung legt zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit hierzu für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziertes Programm auf, dessen Durchführung bei der Bundesagentur für Arbeit liegt. Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies: **Die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit.** Die konkrete Höhe liegt zwischen 25 und 80 Prozent der übernehmfähigen 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 keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Das bisher auf die Zielgruppen "Ungelernte und ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen" ausgelegte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit hat zum Ziel, diesen 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.

Neu ist in 2009 und 2010: Im Rahmen von WeGebAU können zukünftig Qualifizierungskosten für **alle** Beschäftigten **unabhängig** von Alter und Betriebsgröße übernommen werden. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Berufsabschluss oder mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildung vier Jahre oder länger zurück liegt. Das Arbeitsentgelt wird vom Arbeitgeber fortgezahlt. Zusätzlich stellt die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2009 und 2010 für die Wiedereinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Leiharbeit Zuschüsse zur Qualifizierung aus ihrem Haushalt zur Verfügung. Auch hier werden die notwendigen Qualifizierungskosten übernommen, die Lohnkosten übernimmt der Arbeitgeber.



Die wichtigsten Fragen und Antworten zur Kurzarbeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein. Relevant ist diese Frage bis Ende 2010 aber lediglich für Unternehmen, die nicht vom Aussetzen des sogenannten Drittelerrfordernisses Gebrauch machen. Solche Unternehmen müssen nachweisen, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft im Betrieb oder der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist (sogenanntes Drittelerrfordernis).

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird.

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 oder von der Betriebsvertretung beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- 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 vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- 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.



Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld nicht viel zu bürokratisch?

Die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Verfahren, zur Bearbeitung der Leistungsanträge und zum Personal in den Leistungsstellen (Bearbeitungsbüro Arbeitgeber/Träger) waren in der Vergangenheit durchweg positiv. Die Leistung konnte bislang in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt werden.

In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren:

1. Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit,
2. Erstattungsantrag des Arbeitgebers an die Agentur für Arbeit

bei der Gewährung und Auszahlung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld also bewährt.

Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Deshalb wurden die Antragsstellung und das Verfahren zum Kurzarbeitergeld mit Wirkung vom 1. Februar 2009 noch einmal deutlich vereinfacht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit

Wie weise ich nach, dass für die Anzeige Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen? Und wie wird dieser Sachverhalt geprüft?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Die Arbeitsagenturen prüfen in regelmäßigen Intervallen die Unterlagen im Betrieb.

Kann auch eine Zeitarbeitsfirma Kurzarbeit anmelden?

Ja, auch eine Zeitarbeitsfirma kann Kurzarbeit anzeigen. Bis zum 31. Dezember 2010 gelten trotz der betriebstypischen Besonderheiten für die Einführung und Durchführung der Kurzarbeit die gleichen Bedingungen, die auch für alle anderen Branchen gelten.

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist weniger kompliziert, als man meinen könnte. In vielen Betrieben ist eine entsprechende Software vorhanden.

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

Die Tabelle finden Sie auf www.arbeitsagentur.de.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhalten häufig unterschiedliche Stundenlöhne: einen höheren für tatsächliche Einsatzzeiten und einen niedrigeren für Nicht-Einsatzzeiten. Nach welchem Stundenlohn bemisst sich das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bemisst sich grundsätzlich nach dem Entgelt, das vor dem Arbeitsausfall, während des Einsatzes beim Entleiher erzielt wurde, oder – wenn es sich um einen nur teilweisen Arbeitsausfall handelt – anteilig immer noch erzielt wird.

Wird z. B. ein Leiharbeiter nicht mehr verliehen und meldet der Verleihbetrieb ab diesem Zeitpunkt Kurzarbeit an, so richtet sich das Kurzarbeitergeld des Arbeitnehmers für die Dauer der Kurzarbeit nach dem zuvor verdienten höheren Entgelt. Dadurch wird Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter attraktiver.

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.

Wie wirken sich bereits geschlossene Beschäftigungssicherungsvereinbarungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen mit dem Betriebsrat oder der Belegschaft wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Entgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt zugrunde. Sollentgelt ist das beitragspflichtige Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Kann das Vorliegen eines außertariflichen Arbeitsvertrages die Gewährung von Kurzarbeitergeld ausschließen bzw. sich nachteilig auswirken?

Das Vorhandensein eines außertariflichen Arbeitsvertrages schließt die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nicht aus, solange der Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen wird auf vorhergehende Frage verwiesen.

Hat Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Einfluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse werden in den §§ 217 ff SGB III geregelt. Sie berechnen sich nach dem "berücksichtigungsfähigen Entgelt". Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Für Zeiten aber, in denen der Arbeitgeber keinen Lohnaufwand hat, legt § 220 Abs. 3 SGB III fest, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus. Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.



Werden Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Relevant ist diese Frage bis Ende 2010 lediglich für Unternehmen, die nicht vom Aussetzen des sogenannten Drittelerrfordernisses Gebrauch machen. Solche Unternehmen müssen nachweisen, dass mindestens ein Drittel der Belegschaft im Betrieb oder der Betriebsabteilung von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist (sogenanntes Drittelerrfordernis).

Bei der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit vorhandene Arbeitsplätze besetzten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mitzuzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mitzuzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Grundwehr- oder Zivildienst oder Elternzeit) ruht.

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Gilt die neu eingeführte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch für solche Firmen, die bereits vor den Beschlüssen von Bundestag und Bundesrat Kurzarbeit eingeführt hatten?

Ja. Ab Februar 2009 bis Ende 2010 werden für alle Kurzarbeiter die auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % in pauschalierter Form von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Werden berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, werden bis zu 100% erstattet.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit für die restlichen Beschäftigten eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.



Die wichtigsten Fragen und Antworten zur Kurzarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Warum gilt für das Transferkurzarbeitergeld eine Bezugsfrist von 12 Monaten während diese für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert wurde?

Im Mittelpunkt der Politik der Bundesregierung steht wegen der aktuellen Wirtschaftslage die Beschäftigungssicherung. Dafür wurde die Bezugsfrist für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert und die Qualifizierung von Kurzarbeitern wird verstärkt gefördert. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei ihrem Einsatz für Arbeit wurden durch das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 2. März 2009 (Konjunkturpaket II) umgesetzt. Das vorrangige Ziel in der jetzigen Situation ist es, Entlassungen zu vermeiden.

Das Transferkurzarbeitergeld kommt demgegenüber dann zum Zuge, wenn die Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr gesichert werden können und deshalb Arbeitsplätze dauerhaft wegfallen. In Transfergesellschaften werden die betroffenen Arbeitnehmer fit für eine neue Beschäftigung gemacht. Ziel ist die rasche Vermittlung von Arbeitnehmern in eine neue Arbeit. Das vorrangige Ziel, Entlassungen beim bisherigen Arbeitgeber zu verhindern, kann mit Transferkurzarbeitergeld also gerade nicht erreicht werden.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmervertretung bei der Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit?

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht gemäß Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Will der Arbeitgeber keine Kurzarbeit einführen, hat der Betriebsrat nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Initiativrecht zur Einführung von Kurzarbeit. Dies kann er ggf. über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen.

Wurde im Unternehmen bereits eine anderweitige Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart und entsprechend eingeführt, können Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam die bisherige Betriebsvereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit - auch mit sofortiger Wirkung - aufheben.

Wer bezahlt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung?

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.

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die/der Beschäftigte über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Entgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt zugrunde. Sollentgelt ist das beitragspflichtige Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt



abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das Istentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld.

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts (Ist-Entgelt) vor.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Lohnabzüge verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt damit erhalten.

Was ist, wenn man nach einer Phase der Kurzarbeit doch arbeitslos wird?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch vorherige Phasen der Kurzarbeit keine Nachteile.

Konkret bedeutet das, dass sich die Höhe des Arbeitslosengeldes I an dem Arbeitsentgelt orientiert, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung beschlossen. Dabei werden insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 25 Jahre, die über keinen Berufsabschluss verfügen und Jugendliche, die schon lange vergeblich eine Lehrstelle suchen, in den Blick genommen. Um schnelle und passgenaue Lösungen für jede Arbeitslose und jeden Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte zu finden, werden die entsprechenden Mittel bei der Bundesagentur für Arbeit 2009 um 310 Mio. Euro und 2010 um 460 Mio. Euro erhöht. Bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden die Mittel 2009 um 400 Mio. Euro und 2010 um 800 Mio. Euro aufgestockt.

Um eine individuelle und schnelle Betreuung zu gewährleisten, werden in Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II 5.000 zusätzliche Stellen in der Vermittlung, Betreuung und Leistungsgewährung eingerichtet.

Hat der Bezug von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld in Bezug auf die Höhe und die Anwartschaftszeit?

Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung erbringen. Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei.

Falls Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das die oder der Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 131 Abs. 3 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - SGB III). Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.



Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Ein eventueller Kündigungsausschluss könnte sich aus arbeitsrechtlichen Vorschriften ergeben. Doch Kurzarbeitergeldbezug allein führt nach geltendem Recht nicht zu einem Kündigungsschutz. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung überflüssig und damit unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam. Damit keine großen Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des "Entgeltausfalls" (Differenz zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber alleine getragen werden.

Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiter der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter 080010004800.

Haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Ja, konjunkturelles Kurzarbeitergeld und Saison-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. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der für Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.

Gilt eine vereinbarte Kurzarbeit auch für Auszubildende und können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld erhalten?

Grundsätzlich ist Kurzarbeit auch für Auszubildende möglich. Da das Ausbildungsverhältnis allerdings ein Vertragsverhältnis besonderer Art ist, sind dem Arbeitgeber auch besondere Maßnahmen zur Fortsetzung der Ausbildung trotz Kurzarbeit im Betrieb zumutbar. Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise die Versetzung in andere Abteilungen, die nicht von Kurzarbeit betroffen sind, oder die Versetzung in die Lehrwerkstatt. Zu den Möglichkeiten der Fortsetzung der Ausbildung im Einzelfall kann in Abstimmung mit der Berufsberatung eine Nachfrage bei der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle (z.B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer) hilfreich sein.

Wenn die Ausbildung nicht fortgesetzt werden kann, haben die Auszubildenden einen Vergütungsanspruch nach dem Berufsbildungsgesetz bis zur Dauer von 6 Wochen. Dieser Zeitraum kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung verlängert werden. Solange ein Vergütungsanspruch besteht, kann kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstehen, da kein Entgeltausfall vorliegt.

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub aus dem Kalenderjahr 2008 vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr sind diese zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs nicht entgegenstehen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einig, kann sowohl der Arbeitgeber



als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

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

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.



Die wichtigsten Fragen und Antworten zur Qualifizierung in der Kurzarbeit.

Was unternimmt die Regierung ganz konkret, um Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit zu fördern?

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. Bereits Ende 2008 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saison-Kurzarbeitergeld die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann. Bisher galt dies nur für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld. Die Bundesregierung legt zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit hierzu für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziertes Programm auf, dessen Durchführung bei der Bundesagentur für Arbeit liegt. Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies: Die Bundesagentur 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.

Wer entscheidet über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen - der Arbeitgeber oder die Beschäftigten?

Inhalt, Art und Dauer der Weiterbildung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgestimmt. Für die Förderung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernimmt der Arbeitgeber ohnehin die Antragstellung.

Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Allerdings gibt es hierfür keine Übernahme der Weiterbildungskosten, weil die gewählte Weiterbildung nicht der Überbrückung von Zeiten von Kurzarbeit dient.

Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist folgendes zu beachten: Kurzarbeitergeld wird während wegen wirtschaftlich bedingten Ausfallzeiten gezahlt. Die Freistellungszeiten sind jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht.

Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Die Teilnahme an der Weiterbildung darf der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nicht entgegen stehen. Grundsätzlich muss sich die Weiterbildung daher zeitlich der teilweise entfallenden Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden.

Eine Ausnahme ist aber möglich: Für Beschäftigte, die keinen Berufsabschluss haben oder seit mehr als vier Jahren berufsfremd arbeiten, fördert die Arbeitsagentur die Weiterbildungskosten während der Kurzarbeit in voller Höhe. Wenn der Arbeitgeber zustimmt und den/die Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden. Einzelheiten zur Weiterfinanzierung durch das Programm WeGebAU können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.



Gibt es auch Fördermöglichkeiten für Beschäftigte, wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Das bisher auf die Zielgruppen "Ungelernte und ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen" ausgelegte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit hat zum Ziel, diesen 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.

Neu ist in 2009 und 2010: Im Rahmen von WeGebAU können zukünftig Qualifizierungskosten für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Betriebsgröße übernommen werden. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Berufsabschluss oder mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildung vier Jahre oder länger zurück liegt.

Zusätzlich stellt die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2009 und 2010 für die Wiedereinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Leiharbeit Zuschüsse zur Qualifizierung aus ihrem Haushalt zur Verfügung. Auch hier werden die notwendigen Qualifizierungskosten übernommen.

Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit ganz praktisch?

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 (www.kursnet.arbeitsagentur.de) sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Für die Durchführung von Maßnahmen während Kurzarbeit, die nach dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden sollen, ist die Vorlage eines Qualifizierungskonzeptes des Arbeitgebers erforderlich. Die Qualifizierung kann dann entweder bei einem Bildungsträger in einer für die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zugelassenen Maßnahme erfolgen oder im eigenen Betrieb mit eigenem Ausbildungspersonal durchgeführt werden.

Weitere Informationen zu den Veränderungen beim Kurzarbeitergeld und den Möglichkeiten der Qualifizierung finden Sie auf www.einsatz-fuer-arbeit.de.

Das Service-Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Kurzarbeitergeld erreichen Sie unter der Rufnummer: 01805/6767-12*.

Unternehmen, die sich über Kurzarbeit informieren oder Kurzarbeit beantragen möchten, wenden sich direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 018 01-66 44 66**.

*Festnetzpreis **14 Cent/Min.**, Mobilfunkpreise abweichend.

** Festnetzpreis **3,9 Cent/Min.**, Mobilfunkpreise abweichend.