



## Vorsicht Falle:

# Arbeitsuchmeldung

Allein zwischen Januar und Oktober 2008 bekamen 240.000 Erwerbslose nur deshalb eine Sperrzeit, weil sie sich zu spät bei der Arbeitsagentur (kurz AA) arbeitsuchend meldeten.

Sperrzeit heißt in diesem Fall, dass die AA beim Beginn der Arbeitslosigkeit eine Woche lang kein Arbeitslosengeld zahlt.

Im Schnitt gehen dadurch 170 Euro verloren.

Diese Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchmeldung ist kaum bekannt.

Arbeitnehmer müssen sich spätestens drei Monate bevor ihr Beschäftigungsverhältnis endet bei der AA arbeitsuchend melden. Dies gilt sowohl nach einer Kündigung und auch,

wenn eine befristete Beschäftigung ausläuft. Wenn die 3-Monats-Frist objektiv gar nicht eingehalten werden kann, dann muss die Arbeitsuchmeldung sogar innerhalb von drei Tagen erfolgen:

Etwa wenn der Arbeitgeber mit einer Frist von vier Wochen kündigt oder die Stelle von vorne herein auf weniger als drei Monate befristet ist. Im letztgenannten Fall muss man sich somit bereits zum Beschäftigungsbeginn auch arbeitsuchend melden.

Ausführliche Informationen enthält der KOS-Flyer „Sperrzeiten vermeiden – frühzeitig arbeitsuchend melden“, der im Betrieb verteilt werden kann.

## INHALT

- Kurzarbeitergeld
- Betriebliche Weiterbildung
- Tipps und Materialien



*Liebe Kollegin, lieber Kollege, nach der Finanzmarktkrise darf es kein „Weiter so“ geben. Die Umverteilung von unten nach oben, mit der Geld aus den Haushaltskassen der öffentlichen Hand und der Arbeitnehmer in die Finanzmarkt-Kasinos gelenkt wurde, muss beendet werden. Wir brauchen klare Regeln, die das Zerstörungspotenzial freier Märkte begrenzen. Demokratie darf weder an den Werkstören noch an den Pforten von Banken und Finanzinstituten enden. Ein solcher Politikwechsel muss aber erst noch erkämpft werden. In diesem Info informieren wir über bestehende Instrumente wie Kurzarbeitergeld und geförderte Weiterbildung, die helfen können, Arbeitsplätze zu erhalten. Und wir informieren über die Pflichten, die arbeitslos werdende KollegInnen unbedingt beachten müssen. Bei Nachfragen könnt Ihr uns gerne anrufen.*

Eure Koordinierungsstelle



**EXTRA-**  
Ausgabe  
für Betriebs-  
&  
Personalräte

# Kurzarbeitergeld - die wichtigsten Regelungen im Überblick

**In der Rezession wird das Kurzarbeitergeld (kurz Kug) an Bedeutung gewinnen. Bei vorübergehendem Arbeitsausfall kann das Kug helfen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Aus Platzgründen stellen wir hier nur das herkömmliche Kug dar, das den Verbleib im Betrieb sichern soll.<sup>1</sup>**

## Was ist Kug?

Kug ist eine Geldleistung der Arbeitsagentur an Arbeitnehmer, die infolge eines Arbeitsausfalls kurzarbeiten. Das Kug ersetzt einen Teil des Verdienstaufschlags.

## Wann ist Kurzarbeit zulässig?

Der Arbeitgeber (AG) kann Kurzarbeit nicht einfach einseitig anordnen. Erforderlich sind entweder einzelvertragliche Regelungen mit allen betroffenen Arbeitnehmern (AN) oder Änderungskündigungen (zu Arbeitszeit und Entgelt) oder kollektive Vereinbarungen in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.

Im Regelfall wird der AG großes Interesse an einer Betriebsvereinbarung haben, weil diese schnell wirksam wird. Daraus erwächst eine gewisse Verhandlungsmacht für den Betriebsrat. Diese kann ggf. genutzt werden, um weitere Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung auszuhandeln.

## Wann gibt es Kug?

Es müssen vier Bedingungen erfüllt werden:

- Der Arbeitsausfall muss auf „wirtschaftlichen Gründen“ beruhen. Ein klassischer Fall ist, wenn – wie aktuell – in einer Rezession Aufträge wegbrechen.<sup>2</sup>
- Der Arbeitsausfall darf voraussichtlich nur solange andauern, wie auch

Kug bezogen werden kann (siehe unten).

- Mindestens ein Drittel der tatsächlich Beschäftigten (eines Betriebs oder Betriebsteils, ohne Azubis) müssen infolge der Kurzarbeit über 10% weniger verdienen.

- Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein: Andere Möglichkeiten (z.B. Urlaub, Abbau von Arbeitszeitguthaben) müssen vorrangig genutzt werden und ausgeschöpft sein. Bestehende Schutzregeln, nach denen ein Arbeitszeitguthaben nicht aufgelöst werden muss, gelten aber weiter. Es kann also auch Kug trotz Rest-Arbeitszeitguthaben geben.

## Für welche Betriebe?

Die Größe des Betriebs spielt keine Rolle. Ein Arbeitnehmer genügt. Kug wird auch gezahlt, wenn nicht der ganze Betrieb sondern nur eine Abteilung vom Arbeitsausfall betroffen ist.

## Für welche AN?

Kug können alle AN bekommen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Es müssen keine Anwartschaftszeiten erfüllt werden. Ausgeschlossen sind nur wenige Gruppen wie Bezieher von Krankengeld sowie AN, die an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen und deshalb bereits von der Arbeitsagentur (AA) eine Geldleistung erhalten. Für Azubis gelten Sonderregelungen.

## Kann- oder Muss-Leistung?

Das Kug ist eine „Muss-Leistung“. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, dann besteht ein Rechtsanspruch auf Kug.

## Wie viel?

Das Kug beträgt 60% (mit Kind 67%) des Netto-Lohnverlustes infolge der Kurzarbeit. Verglichen wird dazu das „Soll-Entgelt“, das der AN ohne den Arbeitsausfall verdient hätte, mit dem „Ist-Entgelt“, das dem AN während der Kurzarbeit zusteht. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht jährlich eine Kug-Tabelle<sup>3</sup>. Darin sind die eigentlich notwendigen Rechenschritte bereits eingearbeitet und der Kug-Zahlbetrag kann in zwei Schritten ermittelt werden.

## BEISPIEL:

AN mit einem Kind, Lohnsteuerklasse III:

Soll-Entgelt (brutto) = 2.500 Euro = Rechenwert laut BA-Tabelle = 1.232,02 Euro; Ist-Entgelt (brutto) = 1.250 Euro = Rechenwert laut BA-Tabelle = 666,92 Euro; **Kug = 565,10 Euro** (1.232,02 Euro minus 666,92 Euro)

## Wie lange?

Beginnt die Kurzarbeit noch in diesem Jahr, wird Kug für längstens 12 Monate gezahlt. Ab 2009 sind es maximal 18 Monate.

## Wie beantragen?

Zunächst muss die Kurzarbeit mit einem entsprechenden Vordruck bei der AA angezeigt – also gemeldet – werden. Zusätzlich muss das Kug mit einem Leistungsantrag nebst Abrechnungsliste beantragt werden. Dabei gilt eine Frist von drei Monaten. Die Frist beginnt mit dem Ende der Kurzarbeitsphase, für die das Kug beantragt wird.

Die Kurzarbeiter selbst können kein Kug beantragen. Die Anzeige und der Antrag können über den Arbeitgeber (mit einer Stellungnahme des Betriebsrats) oder alternativ über den Betriebsrat alleine (ohne Stellungnahme) erfolgen.

## Wie wird gezahlt?

Die AA überweist monatlich die Kug-Gesamtsumme für alle Kurzarbeiter an den AG. Dieser muss die individuellen Kug-Ansprüche ausrechnen und das Kug an die einzelnen Kurzarbeiter auszahlen.

## Weiterführende Infos:

**Leitfaden für Arbeitslose, S. 362-379 (Fachhochschulverlag Frankfurt, 25. Auflage, ISBN 978-3-940087-21-8) und Bundesagentur für Arbeit: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

<sup>1</sup> Die Sonderformen „Saison-Kug“ (für Schlechtwetterperioden) und „Transfer-Kug“ (beim Ausscheiden aus dem Betrieb) bleiben unberücksichtigt.

<sup>2</sup> Selten aber möglich ist Kug zudem nach „unabwendbaren Ereignissen“ wie etwa der „BSE-Seuche“.

<sup>3</sup> Siehe [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), Rubrik „Bürgerinnen & Bürger“, Sucheingabe „Kug 050“

*Dieses Info ist mit Unterstützung der Franziska-und-Otto-Bennemann-Stiftung in der Friedrich-Ebert-Stiftung entstanden.*

### IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Horst Schmitthener (Förderverein gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit, Märkisches Ufer 28, 10179 Berlin)

Text und Redaktion: Martin Künkler

Titelfoto: W. Bachmeier

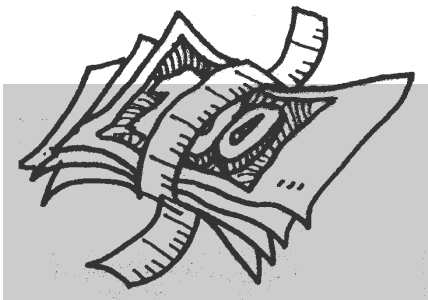
Entwurf, Gestaltung, Satz, Druck + Verarbeitung: druck-kooperative lage (Print und Medien-Service)

## Programm WeGebAU:

# Fördergelder Nutzen!

Auch die Fördergelder der Arbeitsagentur (AA) für betriebsnahe Weiterbildung können eine Hilfe sein um Auslastungsprobleme infolge der Rezession zu überbrücken. Die Förderung läuft unter dem Namen WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen:

Für die Qualifizierung ungelernter oder gering qualifizierter Arbeitnehmer (AN) zahlt die AA einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt (§ 235c SGB III): Findet die Weiterbildung außerhalb des Betriebes statt, sind bis zu 100% möglich, innerhalb des Betriebes bis zu 50%. Zudem erstattet die AA die Weiterbildungskosten, wie etwa



Lehrgangskosten. Dies gilt für Geringqualifizierte sowie für AN ab 45 Jahren (§§ 77, 417 SGB III).

*Das „Kleingedruckte“ zu den Fördervoraussetzungen sind im A-Info 117 dargestellt (siehe [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de), Rubrik „A-Info“)*

Minimalziel sollte sein, dass der Arbeitgeber (AG) zumindest das Beratungsangebot der Arbeitsagentur nutzt: Spezielle Berater helfen kostenlos, den unternehmensspezifischen Bedarf an Weiterbildung festzustellen, informieren über die Förderkonditionen und helfen bei der Antragstellung. Unternehmen, die noch keinen persönlichen Ansprechpartner bei der AA haben, können sich an den zentralen Arbeitgeber-Service wenden (T: 01801/ 66 44 66).

Das Bundesarbeitsministerium hat am 13.11. angekündigt, Vorschläge zu erarbeiten, wie Kurzarbeitergeld und Weiterbildungskurse kombiniert werden. Diese lagen allerdings bis zum Redaktionsschluss am 24.11. noch nicht vor.

## Erwerbslose Mitglieder halten!

Kann Stellenabbau – trotz allem Engagement zur Beschäftigungssicherung – nicht vermieden werden, dann ist es wichtig, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu informieren, auf was sie im Übergang in Arbeitslosigkeit achten müssen. Für die Arbeitslos-Werdenden sind diese Infos bares Geld wert (siehe Titelseite).

Gute Informationsangebote liegen aber auch im Interesse der Gewerkschaften. Denn zurzeit verlieren sie zu viele Mitglieder, die arbeitslos sind bzw. neu arbeitslos werden. Wenn es über verbesserte Angebote gelingt, Erwerbslose während der Phase der Arbeitslosigkeit zu halten, kommen diese bei einer erneuten Arbeitsaufnahme als Mitglied (und Vollbeitragszahler) im neuen Betrieb an.

Unsere Flyer „Arbeitslos – was nun?“ und „Sperrzeiten vermeiden“ wollen dazu einen Beitrag leisten (Bestellmöglichkeiten siehe Seite 4).

Beim Vorstand der IG Metall werden zudem in Kooperation mit uns zurzeit weitere Materialien zur Ansprache von Erwerbslosen vorbereitet, die in Kürze verfügbar sein werden.

für „Fehlzeiten“, die entstehen, wenn der Auszubildende ausbildungsbegleitende Hilfen (sozialpädagogische Begleitung, Qualifizierungen) erhält.

### „Arbeiten auf Probe“

Maßnahmen, bei denen Arbeitslose ohne Arbeitsentgelt und unter Weiterbezug ihres Arbeitslosengeldes im Betrieb auf Probe arbeiten, werden auf maximal vier Wochen begrenzt, um „Missbrauch und Mitnahmen“ zu vermeiden (bisher „betriebliche Trainingsmaßnahmen“, zukünftig „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ nach § 46 SGB III).

# NEUREGELUNGEN

## bei der betrieblichen Arbeitsförderung

Noch im Dezember soll das „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ im Bundestag und Bundesrat verabschiedet werden und bereits zum 1. Januar 2009 in Kraft treten.

Neben einigen nicht akzeptablen Verschlechterungen für Erwerbslose enthält das Gesetz auch Neuregelungen zur betriebsnahen Arbeitsförderung:

### Wegfall von Leistungen an Unternehmen

Das Förderinstrument Jobrotation (§§ 229-232 SGB III) wird ganz gestrichen. Danach konnten AG bisher einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 100% erhalten, wenn sie einen Ar-

beitslosen befristet als Vertreter für einen anderen AN einstellen, der sich beruflich weiterbildet.

Bisher konnten *neu gegründete Unternehmen* einen speziellen Zuschuss erhalten, wenn sie Arbeitslose in ein Dauerarbeitsverhältnis übernehmen (§§ 225 bis 228 SGB III). Dieser besondere Einstellungszuschuss entfällt. Er war insofern günstig, da die Fördervoraussetzungen weniger streng geregelt waren als bei den herkömmlichen Eingliederungszuschüssen (siehe S. 4).

Ebenso abgeschafft werden die *Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung* (§ 235 SGB III). Diese erhalten Unternehmen zurzeit als Ausgleich

# kurz & knapp

## Übersicht zu Eingliederungszuschüssen

Sollten bei Euch – entgegen dem allgemeinen Trend – Neueinstellungen anstehen, dann schicken wir auf Anfrage gerne eine Übersicht über mögliche Lohnkostenzuschüsse zu, die der Arbeitgeber erhalten kann, wenn er einen Erwerbslosen einstellt. Es gibt insgesamt acht verschiedene Zuschüsse für Erwerbslose sowie nochmals vier für behinderte Erwerbslose. In der Regel können bis zu 50% des Arbeitsentgelts für die Dauer von bis zu 36 Monaten erstattet werden. Auch wenn es an diesen Zuschüssen durchaus berechtigte Kritik gibt, können sie helfen, dass ein ansonsten aussichtsloser Bewerber eine Chance bekommt.

## Wenn der Lohn nicht zum Leben reicht...

Geschätzte 2 Mio. Erwerbstätige stellen keinen Antrag auf Arbeitslosengeld (ALG) II, obwohl sie so wenig verdienen, dass sie einen Anspruch auf ergänzende Leistungen haben.

Für Geringverdienende kann es durchaus sinnvoll sein, von einer Beratungsstelle (Adressen unter [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de)) prüfen zu lassen, ob ihnen ALG II zusteht. Wir empfehlen eine nähere Prüfung, wenn nur ein Verdienst im Haushalt vorhanden ist und die folgenden Brutto-Lohn-Grenzen unterschritten werden: Alleinstehende: West 1.300 / Ost 1.180 Euro, Paar ohne Kind: 1.700 / 1.600 Euro, Paar mit einem Kind: 1.900 / 1.750 Euro, Paar mit zwei Kindern: 1.880 / 1.780 Euro.

**Wichtig**, damit keine Missverständnisse entstehen: Arbeitslose Bezieher von ALG II erhalten deutlich weniger als die genannten (und in „netto“ umgerechneten) Geldbeträge. Denn bei Arbeitnehmern spielen Absetz- und Freibeträge eine wichtige Rolle, die Arbeitslosen gar nicht zustehen.

## Vorsicht bei Aufhebungsverträgen

Früher gab es nach Aufhebungsverträgen regelmäßig Sperrzeiten, die das „Mitwirken“ bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestrafen. In Folge der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sind Aufhebungsverträge nun jedoch unschädlich, wenn (1.) eine Abfindung zwischen 0,25 und 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und (2.) der Arbeitgeber ansonsten betriebsbedingt zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und dabei (3.) die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und der Arbeitnehmer (4.) nicht unkündbar ist.

## Abfindungen und Arbeitslosigkeit

Wird eine Abfindung gezahlt und die für den Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten, dann erhalten Erwerbslose für eine gewisse Zeit kein Arbeitslosengeld. Der Anspruch ruht. Die Dauer des Ruhens wird so bestimmt: Der anrechenbare Teil der Abfindung – je nach Betriebszugehörigkeit und Alter zwischen 25 und 60 Prozent – wird durch den bisherigen Brutto-Tagesverdienst geteilt. So ergibt sich die Anzahl der Tage (maximal jedoch 365), die man bis zum Bezug von Arbeitslosengeld I warten muss.

**Tipp:** Zahlungen des Arbeitgebers für Arbeitnehmer ab 55 Jahren an die Rentenversicherungsträger zum Ausgleich von Renten-Abschläge (3,6% pro Jahr) bei vorzeitigem Rentenbeginn gelten nicht als Abfindung.

## KOS-Materialien

**Hinweis:** Der Arbeitgeber (bzw. die Dienststelle) hat dem Betriebsrat (Personalrat) die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen (§ 40 Abs. 2 BetrVG, § 44 Abs. 2 BPersVG). Zu den erforderlichen Sachmitteln gehören auch sozialrechtliche Publikationen und Zeitschriften.

Der beiliegende Flyer „Arbeitslos nach der Ausbildung“ kann auch in größeren Mengen bei uns bestellt werden.

Folgende Flyer können ggf. ebenfalls für Eure Arbeit hilfreich sein:

## Zur Weitergabe an (prekär) Beschäftigte

Flyer 608: Wenn der Lohn nicht zum Leben reicht... Auch **Geringverdienende** können einen Anspruch auf **ALG II** haben

Flyer 711: **Arbeitslos – was nun?** Checkliste für Arbeitslos-Werdende

Flyer 713: **400-Euro-Jobs** Geringfügig beschäftigt = geringere Rechte?

Flyer 714: Was ist **Zeitarbeit**? Welche Rechte und Pflichten habe ich als Zeitarbeitnehmer/in?

Flyer 716: Sperrzeiten vermeiden – frühzeitig arbeitsuchend melden!

Flyer 719: **Befristete Arbeit & Alg I**

## Infos für BR/PR/MAV

Flyer 712: **1-Euro-Jobs:** Welche Rechte hat der Betriebs- und Personalrat und die Mitarbeitervertretung?

Flyer 715: „Eingliederung in Arbeit - Welche Fördermöglichkeiten gibt es für **ältere Arbeitslose?**“

Die Flyer (DIN A 4, gefalzt auf 10 x 21 cm, zweifarbig) kosten jeweils 12 Euro pro 100 Stück (Ausnahme: „Info 8: Wenn der Lohn...“ = 9 Euro pro 100 Stück) zuzüglich Porto.

Eine Übersicht aller lieferbaren KOS-Materialien, Ansichtsexemplare sowie einen Bestellzettel findet ihr auf [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de) (unter „Medienbestellung“).

## Solidarität macht stark: Mitglied werden!

Der Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., der die KOS trägt, ist auf Mitgliedsbeiträge und Spenden angewiesen. Auf Anfrage senden wir gerne unverbindlich Infos zum Förderverein zu.

**Spendenkonto:** Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., SEB Berlin, BLZ 100 101 11, Konto-Nr. 12 42 77 14 00

