

Was ist unter geförderter Kurzarbeit alles zu verstehen?	Kurzarbeit ist eine vorübergehende Senkung der Arbeitszeit. Der Lohn des betroffenen Arbeitnehmers wird angepasst. Erstattet wird das vom Arbeitgeber verauslagte Kurzarbeitergeld und (teilweise) die SV-Beiträge für Zeiten ohne Arbeitsleistung. Für Zeiten ohne Arbeitsausfall erfolgt die reguläre Lohnzahlung.
Unter welchen Voraussetzungen wird Kug gezahlt?	<ul style="list-style-type: none"> - wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis - Arbeitsausfall ist unvermeidbar und vorübergehend - rechtzeitige Anzeige bei Agentur für Arbeit - Fortsetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
Für wen wird Kug gezahlt?	Für jeden sv-pflichtig beschäftigten Arbeitnehmer eines Betriebes mit einem individuellen Entgeltausfall von mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts.
Was ist der Abrechnungszeitraum?	Im Kug-Recht kommt immer der Kalendermonat zur Anwendung, d.h. alle Angaben zum Monat beziehen sich auf den Kalendermonat.
Wer ist Kug-Antragsteller?	ausschließlich der Arbeitgeber
Wie erfolgt die Auszahlung des Kug?	Der Arbeitgeber muss das Kug vorfinanzieren. Das Kug wird nachträglich zum Lohnabrechnungszeitraum für die Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erstattet (Ausschlussfrist 3 Monate).
Wie lang wird Kug gezahlt?	Die Bezugsdauer des Kug ist zunächst 6 Monate und kann auf bis zu 18 Monate erweitert werden.
Was passiert bei einer Kündigung?	Das Ziel von Kug ist nicht mehr verfolgbar (Erhalt des Arbeitsplatzes). Damit muss ab dem Folgetag nach Erhalt der schriftlichen Kündigung (bei Postweg: 3 Tage) der Arbeitgeber wieder Entgelt zahlen (keine Kug-Erstattung mehr!). Besonderheiten gibt es hingegen bei Kündigungsschutzklagen.
Was ist bei Unterbrechungen/Übergang zur Vollarbeit zu beachten?	Wird der Kug-Bezug um weniger als 3 Monate unterbrochen, d.h. es wird wieder voll gearbeitet, ist dies unschädlich und kann den Bewilligungszeitraum verlängern. Nach 3-monatiger Vollarbeit wäre ein neuer Antrag auf Kug notwendig.
Was wird vom Arbeitslohn erstattet?	Das Kug für ausgefallene Arbeitsleistung beträgt 60 % bzw. 67 % (mind. 1 Kind) des Nettoentgeltes des Arbeitnehmers.
Was ist mit KV/PV/RV/AV?	Der Arbeitnehmer ist weiterhin in der KV, PV, RV und AV versichert.
Was ist an SV-Beiträgen abzuführen?	Für Zeiten der Arbeitsleistung ändert sich nichts (AG- und AN-Anteil zu je 50%). Für Zeiten des Arbeitsausfalles führt der Arbeitgeber die SV-Beiträge allein (AG- und AN-Anteil) für 80% des ausgefallenen Bruttolohnes ab. Dabei jedoch nur für KV, PV und RV (in AV beitragsfrei während Kurzarbeit).
Was wird den Arbeitgebern bei den SV-Beiträgen erstattet?	Für die auf Basis der Zeiten mit Arbeitsausfall abgeführten Beiträge erhält der Arbeitgeber die Hälfte erstattet. Die volle Erstattung erhält der Arbeitgeber, wenn der jeweilige Arbeitnehmer mindestens 50% der ausfallenden Zeit im Kalendermonat für Qualifizierungsmaßnahmen (siehe Rückseite) nutzt. Berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen sind: <ul style="list-style-type: none"> - alle mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, - nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen, wenn ihre Durchführung weder <ul style="list-style-type: none"> - im ausschließlichen o. erkennbar überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt - noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist.
Welche Angaben werden für die Finanzierung der Bildungsmaßnahme benötigt?	Zu den einzelnen Arbeitnehmern werden Grunddaten vor einer Entscheidung über das Förderinstrument und die individuelle Förderhöhe benötigt. Hierzu erhält der Arbeitgeber / Arbeitnehmer ein arbeitnehmerbezogenes Datenblatt.
Welche Arbeitnehmer können qualifiziert werden?	Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer im Kug-Bezug qualifiziert werden. Nach den Förderrichtlinien wird in qualifizierte und gering qualifizierte Arbeitnehmer unterschieden.
Was muss bei gering qualifizierten Arbeitnehmern beachtet werden?	Für gering qualifizierte Arbeitnehmer werden die Kosten der Weiterbildung (Maßnahmen am allg. Arbeitsmarkt - siehe Rückseite) zu 100% über die Wohnort-Arbeitsagentur übernommen. Dazu gehören z.B. auch Fahrkosten. Antragsteller ist der Arbeitnehmer. Antragsstellung kann über den Arbeitgeber und den zuständigen Arbeitgeber-Vermittler gebündelt werden. Das Vorliegen der Voraussetzungen wird dem Arbeitnehmer in Form eines Bildungsgutscheins bescheinigt. Die Beratung des Arbeitnehmers dazu kann ggf. auch telefonisch oder in der Gruppe im Betrieb erfolgen.
Was muss bei qualifizierten Arbeitnehmern beachtet werden?	Für qualifizierte Arbeitnehmer werden nur die Lehrgangskosten nach der ESF-RL vom 18.12.08 zwischen 25% und 80% übernommen. Fahrkosten können danach nicht bezuschusst werden. Antragsteller ist der Arbeitgeber.
Welche Maßnahmen werden gefördert?	Es werden nur Maßnahmen gefördert, bei denen sowohl der Bildungsträger als auch die Bildungsmaßnahme nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) zugelassen sind.

Übersicht zu den max. Förderhöhen je Unternehmensgröße in Abhängigkeit der Maßnahmeart¹ und des Einzelfalles des Arbeitnehmers für Lehrgangs-/Weiterbildungskosten (konjunktureller oder saisonaler Arbeitsausfall)

Unterscheidung nach der Unternehmensgröße	nach der ESF-RL vom 18.12.2008 (Antragstellung: Arbeitgeber!)				FbW nach § 77 SGB III "Bildungsgutschein" (Antragstellung: Arbeitnehmer!)
	für benachteiligte Arbeitnehmer ²		für alle übrigen Arbeitnehmer		für gering qualifizierte Arbeitnehmer ³
	Maßnahmen mit Ausrichtung am allg. Arbeitsmarkt ⁴	Maßnahmen mit Ausrichtung am spezifischen Arbeitsplatz ⁵	Maßnahmen mit Ausrichtung am allg. Arbeitsmarkt ⁴	Maßnahmen mit Ausrichtung am spezifischen Arbeitsplatz ⁵	Maßnahmen mit Ausrichtung am allg. Arbeitsmarkt ⁴
Kleine Unternehmen - weniger als 50 Beschäftigte - max. 10 Mio. € Jahresumsatz o. Jahresbilanzsumme	80%	55%	80%	45%	100%
Mittlere Unternehmen - weniger als 250 Beschäftigte - max. 50 Mio. € Jahresumsatz oder max. 43 Mio. € Jahresbilanzsumme	80%	45%	70%	35%	100%
Große Unternehmen - 250 oder mehr Beschäftigte - mehr als 50 Mio. € Jahresumsatz oder mehr als 43 Mio. € Jahresbilanzsumme	70%	35%	60%	25%	100%

¹⁾ **Förderfähige Maßnahmen:** Maßnahmen müssen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV) zugelassen sein.

Maßnahmen im Rahmen der ESF-RL sollen innerhalb des Kug-Bezugs enden; Maßnahmen im Rahmen des Bildungsgutscheinverfahrens können ggf. im Rahmen von WeGebAU vortgeführt werden, wenn früher als geplant zur Vollarbeit zurückgekehrt wird.

²⁾ **Benachteiligte Arbeitnehmer:**

o in den vorangegangenen sechs Monaten keiner regulären bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind, oder

o über keinen Abschluss der Sekundarstufe II bzw. keinen Berufsabschluss verfügen (**Vorrang FbW für gering Qualifizierte bei Maßnahmen für den allgemeinen Arbeitsmarkt beachten!**) oder

o die älter als 50 Jahre sind, oder

o als Erwachsene alleine leben und mindestens einer Person unterhaltsverpflichtet oder

o schwerbehindert sind.

³⁾ **Gering qualifizierte Arbeitnehmer:** Arbeitnehmer ohne Abschluss oder mit Abschluss, aber mehr als vierjährige an-/ungelernte Tätigkeit

⁴⁾ **Allgemeiner Arbeitsmarkt:**

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen für den allgemeinen Arbeitsmarkt sind Maßnahmen, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maße auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Als allgemeine Maßnahme gilt auch eine Qualifizierung, die mit einem allgemein anerkannten Zertifikat abschließt.

⁵⁾ **Spezifischer Arbeitsplatz:**

Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für den spezifischen Arbeitsplatz sind Maßnahmen, die in erster Linie unmittelbar den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Beschäftigten in dem begünstigten Unternehmen betreffen und mit denen Qualifikationen vermittelt werden, die nicht oder nur in begrenztem Umfang auf andere Unternehmen oder Arbeitsbereiche übertragbar sind. **Diese können nur über ESF gefördert werden!**