

Beschäftigungs- sicherung in ungünstiger Arbeitsmarktlage

TBS

gmbH Rheinland-Pfalz



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds



Zielsetzung

Zielsetzung des Konjunktur-Kurzarbeitergeld sowie des Saisonkurzarbeitergeld ist, Entlassungen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Umfang des Kurzarbeitergelds

Grundsätzlich beträgt das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 60% des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67% des Nettoarbeitsentgelts.

Dem Arbeitgeber werden zusätzlich 50% der von ihm während des Bezuges von Kurzarbeitergeld zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form auf Antrag (Leistungsantrag) erstattet. Auf Antrag werden 100% der Sozialversicherungsbeiträge erstattet, wenn der Arbeitnehmer sich während Kurzarbeit in einer Qualifizierungsmaßnahme befindet. Die Bezugsfrist des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes beträgt 18 Monate.

Voraussetzungen

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich bezogen werden, wenn im Betrieb eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit entweder mit dem Betriebsrat oder mit den Mitarbeitern vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Sind im jeweiligen Kalendermonat mindestens $\frac{1}{3}$ der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen, dann kann an alle Arbeitnehmer mit Entgeltausfall (auch mit weniger als 10%) Kurzarbeitergeld gewährt werden.





- Wo weniger als 1/3 der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sind, erhalten nur diejenigen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, die einen Arbeitsausfall von mehr als 10% haben.
- Der Arbeitsausfall muss unabweisbar und unvermeidbar sein, d.h. der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehend, der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls seine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.

Beantragung von Kurzarbeitergeld

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen in einem mehrstufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall muss bei der zuständigen Agentur für Arbeit vor Ort schriftlich angezeigt werden. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob alle genannten Voraussetzungen vorliegen.
- Zwischenzeitlich zahlt der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Leistungsantrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit. Diese erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen.

Soweit konjunkturelles Kurzarbeitergeld gezahlt wird, ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung bei Urlaub und an Feiertagen verpflichtet.

Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitsunternehmen

Seit Februar 2009 können Arbeitnehmer in Zeitarbeitsunternehmen, wie andere Arbeitnehmer auch, Kurzarbeitergeld erhalten.

Förderung der beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit

Ziel des Programms

Zielsetzung der beruflichen Weiterbildung ist die Behebung von Qualifikationsdefiziten bei gering qualifizierten Arbeitnehmern. Durch die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und das Nachholen beruflicher (Teil-)Qualifikationen soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden.

Zielgruppe

Gefördert werden können gering qualifizierte Arbeitnehmer, die konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld beziehen. Förderfähig sind Maßnahmen, die Kenntnisse vermitteln, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer verfügt über keinen Berufsabschluss oder übt seit mehr als vier Jahren eine Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit aus und kann im erlernten Beruf keine Beschäftigung mehr erhalten.
- Der Arbeitnehmer wurde vor Beginn der Bildungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit beraten.
- Die Qualifizierungsmaßnahme ist im Rahmen der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt.
- Die Bildungsmaßnahme kann innerhalb der voraussichtlichen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes abgeschlossen werden.



Art und Umfang der Förderung

Es werden die unmittelbar durch die Weiterbildung entstehenden Kosten übernommen, neben den Lehrgangskosten werden z.B. auch Fahrkosten erstattet. Anspruchsberechtigter ist der Bezieher von Kurzarbeitergeld.

Qualifizierung von Kurzarbeit- geldbeziehern mit Mitteln aus dem ESF

Ziel des Programms

Durch die Qualifizierung während der Phase der Kurzarbeit können Arbeitnehmer ihre beruflichen Kenntnisse optimieren und auf das auf dem Arbeitsmarkt geforderte Qualifikationsniveau anpassen.

Zielgruppe

Gefördert werden können Arbeitnehmer, die konjunkturell bedingtes Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld beziehen und einen Qualifizierungsbedarf haben. Förderfähig sind Maßnahmen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermitteln sowie betriebsspezifische Fortbildungen. Der Antrag auf Förderung sowie die Erstattung erfolgt über den Arbeitgeber.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer gilt nicht als gering qualifiziert bzw. als Ungelernter.
- Der Arbeitnehmer wurde vor Beginn der Bildungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit beraten.
- Die Bildungsmaßnahme kann innerhalb der voraussichtlichen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes abgeschlossen werden.
- Die Lehrgänge müssen in der Regel im Rahmen der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt sein.

Art und Umfang der Förderung

Bei Fortbildungen mit allgemein verwertbaren Kenntnissen werden grundsätzlich 60% der anerkannten Lehrgangskosten erstattet. Bei betriebsspezifischen Fortbildungen wird ein Zuschuss von 25% geleistet. Bei Arbeitnehmern kleinerer und mittlerer Unternehmen sowie bei schwerbehinderten oder benachteiligten Arbeitnehmern kann darüber hinaus die Förderhöhe auf maximal bis zu 80% der anerkannten Lehrgangskosten erhöht werden.

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen | WeGebAU

Ziel des Programms

Durch das Nachholen beruflicher Qualifikationen/die Aktualisierung beruflicher Kenntnisse wird die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe und die Bindung bewährter Mitarbeiter an das Unternehmen unterstützt. Das Programm greift nicht während des Bezuges von Kug.

Zielgruppe

Gefördert werden können ungelernte oder gering qualifizierte Arbeitnehmer und ältere Beschäftigte in Unternehmen, die einen festgestellten Qualifizierungsbedarf haben und einen Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifikation erwerben.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer verfügt über keinen Berufsabschluss oder übt seit mehr als 4 Jahren eine Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit aus und /oder ist über 45 Jahre alt.
- Die Weiterbildung wird im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt.
- Der Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht fort.
- Die in der Qualifizierungsmaßnahme vermittelten Kenntnisse müssen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar und im Rahmen der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt sein.

Art und Umfang der Förderung

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt für Arbeitgeber (nur bei gering qualifizierten AN möglich) beträgt bis zu 100% bei extern stattfindenden und bis zu 50% bei innerbetrieblichen Weiterbildungen, zzgl. einer Pauschale zu den SV-Beiträgen. Die Förderhöhe richtet sich nach dem Qualifizierungsbedarf und dem Umfang des Arbeitsausfalls. Der Arbeitnehmer erhält Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten/Fahrkosten/Zuschuss zu notwendigen übrigen Weiterbildungskosten).



Weiterbildung qualifizierter Arbeitnehmer | Ausweitung WeGebAU im Rahmen des Konjunkturpaketes II

Zielgruppe

Gefördert werden können qualifizierte Arbeitnehmer (unabhängig vom Alter und der Betriebsgröße) die einen Berufsabschluss besitzen und an einer zertifizierten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer verfügt über einen Berufsabschluss für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren festgelegt ist.
- Der Arbeitnehmer hat in den letzten 4 Jahren vor Antragstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen.
- Die Weiterbildung wird im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt.
- Der Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht fort.
- Die in der Qualifizierungsmaßnahme vermittelten Kenntnisse müssen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar und im Rahmen der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt sein.



Art und Umfang der Förderung

Der Arbeitnehmer erhält Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten / Fahrkosten / Zuschuss zu notwendigen übrigen Weiterbildungskosten).

Eine Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber ist nicht möglich.

Soforthilfeprogramm des Landes Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz unterstützt Unternehmen und ihre Beschäftigten, die mit den Folgen der aktuellen Finanzkrise kämpfen. Ziel ist, die Zahlungsfähigkeit von unverschuldet in Liquiditätsprobleme geratenen Unternehmen zu sichern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Entlassungen bedroht oder bereits entlassen sind, zu helfen. Das Programm umfasst:

- eine Aufstockung der Bürgschaftsmittel der Landesregierung um 400 auf 800 Millionen Euro im Jahr 2009,
- die Auflage eines Sonderbürgschafts- und Sonderdarlehensprogramms der Investitions- und Strukturbank (ISB),
- die Vergabe von Bürgschaften bis zu 5 Millionen Euro für bis zu 3 Jahre bei einer Haftungsfreistellung von 80%,
- die Vergabe von Darlehen bis zu 1 Millionen Euro für bis zu 5 Jahre bei einer Haftungsfreistellung von 60%,
- die angestrebte Bearbeitung der Bürgschaftsanträge durch die ISB innerhalb von 10 Banktagen nach Vorlage aller Unterlagen.

Weiterhin sieht das Soforthilfeprogramm arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vor, die durch das MASGFF bereitgestellt werden.



Zur schnellen und koordinierten Einleitung von Hilfsmaßnahmen hat das Land unter Verantwortung von Wirtschaftsminister Hendrik Hering eine ressortübergreifende „Koordinierungsstelle Unternehmenshilfe und Beschäftigungssicherung“ eingerichtet. Die Koordinierungsstelle im Wirtschaftsministerium dient Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften und Kommunen als unmittelbarer Ansprechpartner in krisenbedingten Notfällen.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familien und Frauen (MASGFF)

Um Beschäftigung zu sichern, ergänzt das MASGFF die Hilfen der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch die Förderung von Begleitmaßnahmen zur Qualifizierung und von Beratung bei Personalabbau.

Begleitmaßnahmen zur Qualifizierung

Durch die von der Arbeitsverwaltung geförderten Qualifizierungsmaßnahmen können Fachkräfte im Betrieb gehalten werden. Im Vorfeld werden auch Qualifizierungsbedarfsanalysen oder Beratungen zur Umsetzung des ermittelten Qualifizierungsbedarfs gefördert.

Regionale Interimslösungen

Bei einem unvermeidbaren Personalabbau stehen regionale Auffanglösungen im Vordergrund, zu deren Steuerung ein aus Mitteln des Landes kofinanziertes Interimsmanagement eingerichtet werden kann. Solche Lösungen sind immer dann zu prüfen, wenn Fachkräfte mittel- und langfristig im Unternehmen gehalten werden sollen, zeitliche Überbrückungsmaßnahmen außerhalb von Kurzarbeit notwendig werden und zeitgleich Fachkräftebedarf in der Region besteht.

Outplacementberatung und Transfergesellschaften

Bei Personalabbau stehen Beschäftigten kleinerer und mittlerer Unternehmen, die keine Transferleistungen erhalten, vom MASGFF finanzierte Outplacement-Beratungen kostenfrei zur Verfügung.

Wenn ein Personalabbau unvermeidbar ist und Transfergesellschaften eingerichtet werden, stellt das MASGFF für nicht von der Bundesagentur abgedeckte Beratungsleistungen finanzielle Unterstützung zur Verfügung.

Informationsprojekt bei der TBS

Zur Unterstützung der Betriebsräte fördert das MASGFF bei der TBS ein Projekt zur Chancen- und Risikobegleitung der Betriebsräte und zur Erhebung von Informationen für die aktuelle Personalentwicklung in den Betrieben.

Weitere Informationen:

Tel. 06131 / 16 20 22

roswitha.augel@masgff.rlp.de



Informationen und Unterstützung für Betriebsräte

Die vom MASGFF geförderte TBS stellt Betriebsräten Informationen und schnelle Hilfen zur Verfügung, mit denen sie die Personalplanung in der Krisenphase mitgestalten können und sollen. Dabei handelt es sich um:

- Workshops zur Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Situation der Unternehmen und zur Darstellung der Unterstützung durch die Landesregierung, ISB und Agentur für Arbeit
- Unterstützung bei Qualifikationsbedarfsanalysen für Betriebe und Beschäftigte und bei der Organisation von Bildungsangeboten
- Angebote, die die Zusammenarbeit von Geschäftsleitung, Betriebsräten, Arbeitsagentur und Weiterbildungsanbietern vor Ort unterstützen
- Unterstützung bei der Aufrechterhaltung und der Aufnahme von Innovationsaktivitäten

Betriebsrätlisches Schnellinformationssystem

Die TBS sammelt mit Hilfe der Betriebsräte zeitnah Informationen aus den rheinland-pfälzischen Betrieben über die aktuelle Personalsituation und wertet sie aus, um sie der Landesregierung, den Gewerkschaften und den Betriebsräten zur Verfügung zu stellen. Die Informationen sind Grundlage für gezielte Hilfen an die Betriebe.

Monatliche Infobriefe informieren über die aktuelle Situation und Unterstützungsangebote in Rheinland-Pfalz.



Beratung durch die TBS in der Krise 2009 und bei Kurzarbeit ■

Keine betriebsbedingten Kündigungen 2009!

Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, sollten Unternehmen und Betriebsräte die Angebote der BA und der Landesregierung nutzen, z.B. das Bürgschaftsprogramm oder Qualifizierungsangebote bei Kurzarbeit. Landesregierung und Agentur für Arbeit bieten unterschiedliche Instrumente zur Verhinderung von betriebsbedingten Kündigungen an.

Die TBS informiert und berät Betriebsräte, damit diese Beschäftigung und Standorte sichern können. In der aktuellen Krise werden zusätzliche Hilfen angeboten.

Die Nutzung von Kurzarbeit setzt eine Betriebsvereinbarung voraus, bei deren Abschluss die TBS die Betriebsräte in Seminaren (§ 37, 6 BetrVG) und durch Beratungen (§ 80,3 BetrVG) unterstützt.

Darüber hinaus unterstützt die TBS durch Seminare und Beratungen die Initiativen der Betriebsräte zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG.



Kostenfreie Broschüren und Infomaterialien zu Kurzarbeit können bei der TBS in Mainz angefordert werden.

Tel. 06131 / 28 83 50

www.tbs-rheinlandpfalz.de

Beratung durch die TBS bei Betriebsänderungen ■

Wenn der Arbeitsausfall nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft ist, und die Geschäftsleitung plant,

- Mitarbeiter zu entlassen,
- Tätigkeiten zu verlagern oder
- Betriebsteile abzuspalten oder zu schließen,



liegt in der Regel eine Betriebsänderung nach § 111 ff. BetrVG vor. Vor der Umsetzung von Betriebsänderungen muss der Arbeitgeber alles tun, um das „Ob und Wie“ der Maßnahme in einem Interessenausgleich und Sozialplan mit dem Betriebsrat zu klären und zu vereinbaren. Die TBS unterstützt betroffene Betriebsräte dabei, Informationen anzufordern und auszuwerten, Alternativkonzepte zum Personalabbau beteiligungsorientiert zu erarbeiten und einen Interessenausgleich und Sozialplan zu formulieren und zu verhandeln.

Dabei steht die TBS als Sachverständige nach § 80 Abs. 3 bzw. § 111 BetrVG zur Verfügung.

Dabei steht die TBS als Sachverständige nach § 80 Abs. 3 bzw. § 111 BetrVG zur Verfügung.

Die TBS berät auch in Insolvenzfällen, denn auch bei einer Insolvenz bestehen oft noch Möglichkeiten, Arbeitsplätze und den Standort im Rahmen einer Fortführungslösung zu erhalten.

Die Beratungen erfolgen in enger Abstimmung mit den zuständigen Gewerkschaften.



Ansprechpartner:

Winfried Ott

Mobil 0171/12 73 813

tbs.ott@t-online.de

Claudia Grässle

Mobil 0151/14 71 16 21

tbs.graessle@t-online.de

Kontakte und Informationen im Internet

Koordinierungsstelle Unternehmenshilfe und Beschäftigungssicherung

Herr Dr. Joe Weingarten
Tel. 06131 / 16 27 77
koordinierungsstelle@mwwlw.rlp.de

Staatskanzlei der Landesregierung Rheinland-Pfalz

Frau Dr. Anna Köbberling
Tel. 06131 / 16 47 59
anna.koebberling@stk.rlp.de

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familien und Frauen (MASGFF)

Frau Roswitha Augel
Tel. 06131 / 16 20 22
roswitha.augel@masgff.rlp.de

Investitions- und Strukturbank (ISB) des Landes Rheinland-Pfalz

Tel. 06131 / 985 - 400, - 401,
- 411, - 420, - 422, - 473, - 447
isb@isb.rlp.de
www.isb.rlp.de

Zu Kurzarbeit und Qualifizierung:

www.einsatz-fuer-arbeit.de
www.arbeitsagentur.de ▶ Einsatz für Arbeit

Zu Qualifizierung und dem Programm WeGebAU:

www.arbeitsagentur.de ▶ für Unternehmen
▶ finanzielle Hilfen ▶ Weiterbildung

Zu Transfermaßnahmen:

www.arbeitsagentur.de ▶ für Unternehmen
▶ finanzielle Hilfen ▶ Transfermaßnahmen

Arbeitgeberhotline der Bundesagentur für Arbeit
01801 / 66 44 66*

* 3,9 Cent je Minute aus dem Festnetz der Deutschen Telekom.
Bei Anrufen aus dem Mobilfunknetz gelten davon abweichende Preise.



TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

Technologieberatungsstelle TBS gGmbH

Kaiserstr. 26-30

55116 Mainz

www.tbs-rheinlandpfalz.de

Gestaltung:

www.grafikbuero.com

Druck:

Druckerei Werum, Mainz

Mainz, März 2009