



Name Geb.-Datum

Vorname Geschlecht M/W

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

E-Mail

Telefon

beschäftigt bei/PLZ/Ort

Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium Vollzeit Teilzeit

Bankleitzahl Konto-Nummer

Bank/Zweigstelle

Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag Eintritt ab

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Einzugsermächtigung:
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

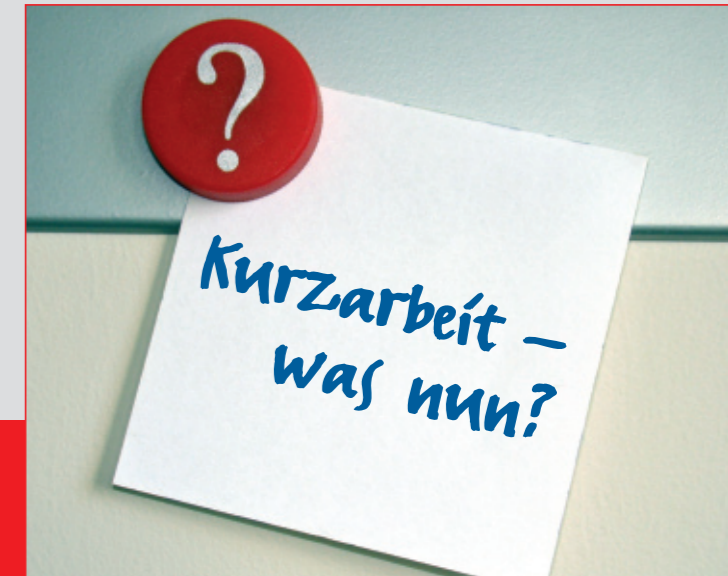
Qualifizierung während der Kurzarbeit

Um die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt für den Aufschwung nach der Krise zu verbessern, sollten Kurzarbeitszeiträume für Qualifizierung und berufliche Weiterbildung genutzt werden. Dabei darf es nicht nur um aktuelle betriebliche Interessen gehen, die Beschäftigten sollen davon einen persönlichen Nutzen haben. Wenn Betriebsrat und Arbeitgeber sich darauf verständigen, kann die Teilnahme verpflichtend sein.

Je nach Maßnahme und Größe des Betriebs werden zwischen 25 % und 80 % der Weiterbildungskosten getragen. Bei Geringqualifizierten erstattet die Arbeitsagentur sogar 100 % der Weiterbildungskosten. Endet die Kurzarbeit und ist die Qualifizierungsmaßnahme noch nicht abgeschlossen, kann die Arbeitsagentur bei Geringqualifizierten für die Zeit vom Ende der Kurzarbeit an bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme auf Antrag die Lohnkosten bis zu 100 % übernehmen. Hierzu muss der Arbeitgeber die Beschäftigten bis zur Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme freistellen. Die IG Metall Verwaltungsstellen beraten die Betriebsräte bei der Koordinierung und Umsetzung von Qualifizierungsvorhaben.

Wer noch nicht dabei ist: Jetzt IG Metall-Mitglied werden!

- Die IG Metall kämpft für Beschäftigung – gegen Entlassungen
- Die IG Metall hat durchgesetzt, dass es für Betriebe leichter ist, Kurzarbeit einzuführen, anstatt zu entlassen
- Die IG Metall setzt sich für sinnvolle staatliche Unterstützungen zur Beschäftigungssicherung ein
- Die IG Metall bietet Schutz und Sicherheit durch Beratung, Vertretung und Rechtsschutz



Informationen für Beschäftigte zum Thema Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld (Kug) ist eine Sozialleistung nach dem Sozialgesetzbuch III. Es kann nur vom Arbeitgeber oder Betriebsrat beantragt werden. Kurzarbeit bedeutet eine vorübergehende Kürzung der normalen Arbeitszeit bzw. der völlige Arbeitsausfall für einen bestimmten Zeitraum. Durch Kug wird die Verdienstminderung der Beschäftigten während dieser Zeit teilweise ausgeglichen.

Welches sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Betriebliche Voraussetzungen

Kug gibt es, wenn der Arbeitsausfall durch wirtschaftliche Ursachen, betriebliche Strukturveränderungen oder ein unabwendbares Ereignis verursacht ist (wirtschaftliche Ursachen sind z. B. vorübergehender Absatzmangel. Betriebliche Strukturveränderung sind z. B. Produktionsumstellung, Fertigungserweiterung oder innerbetriebliche Umorganisation). Der Arbeitsausfall muss vorübergehend und nicht vermeidbar sein und jeder einzelne Beschäftigte, für den Kug beantragt wird, verliert im Bewilligungszeitraum mehr als 10% seines Bruttoentgelts.

Laut Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat über die Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

Der Betriebsrat bestimmt mit:

- ob und in welchem Umfang Kurzarbeit geleistet wird;
- über die Dauer der Kurzarbeit;
- welche Beschäftigten bzw. welche Abteilungen von Kurzarbeit betroffen sind;
- wie die zeitliche Verteilung der geänderten Arbeitszeit gestaltet wird.

Der Arbeitgeber muss weiterhin die normale Arbeitsvergütung leisten:

- solange zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen wurde und die Beschäftigten ihre Dienste anbieten;
- solange noch keine Genehmigung des zuständigen Arbeitsamtes vorliegt, wenn die Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit unter der Bedingung erteilt wurde, dass die Bundesagentur für Arbeit Kug zahlt.

Erzielen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung über die Kurzarbeit, entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag einer der beiden Parteien.

Persönliche Voraussetzungen

Auch persönliche Voraussetzungen müssen zum Erhalt von Kug erfüllt sein, z. B.:

- der Arbeitnehmer muss in einem beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen;
- das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Infos und Tipps zum Kurzarbeitergeld

Wieviel Kurzarbeitergeld gibt es?

Der Arbeitgeber zahlt nur noch den Teil des Entgeltes entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Kug wird für jede Ausfallstunde gezahlt. Es beträgt 60% (bzw. 67% mit einem Kind) des Ausfallbetrages (= pauschal festgelegter Nettolohn).

Einmalige Leistungen wie Gratifikationen, Gewinnbeteiligung, Urlaubsabgeltung und jährlich wiederkehrende Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld) werden bei der Kug-Berechnung nicht berücksichtigt. Das gilt auch für Zuschläge bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Dies zahlt ggf. der Arbeitgeber.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Es gibt tarifliche Regelungen (z. B. in Baden-Württemberg), wonach der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kug zahlen muss. Auch kann betrieblich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Zuzahlung bis zu 100% des normalen Nettoentgeltes vereinbart werden. Diese Aufstockungsbeträge sind steuerpflichtig.

Wie lange gibt es Kurzarbeitergeld?

Kug gibt es derzeit für höchstens 18 Monate. Wird die Kurzarbeit weniger als drei Monate bei Kug-Bezug unterbrochen, ist eine Verlängerung des Kug

auf insgesamt 18 Monate jederzeit formlos über die Arbeitsagentur möglich.

Tritt eine Lücke von drei Monaten beim Kug auf, kann erneut und wiederholt Kug beantragt und bezogen werden.

Kurzarbeitergeld ist steuerfrei

Kug ist steuerfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt. Kug ist bei der Einkommenssteuererklärung anzugeben.

Weiterhin sozialversichert ?

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

Kurzarbeitergeld und Urlaub

Wenn während der Kurzarbeit Urlaub in Anspruch genommen wird, bekommen die Beschäftigten 100% des Entgelts.

Kurzarbeitergeld und Arbeitslosigkeit

Wegen Kug wird ein späteres Arbeitslosengeld nicht niedriger berechnet. Auch auf die Dauer eines eventuell entstehenden Arbeitslosengeldanspruches hat der Bezug von Kug keinen negativen Einfluss.