

Materialien

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	2
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	3
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB	3
IG Metall	5
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. BDA	7
Gesamtmetall	11
Bundesagentur für Arbeit BA	16
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB	18
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW	21
OECD	28
Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg	30
Lothar Bindert, Reichenbach	35
Elmar Dannecker, Geislingen	37

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

30. März 2010
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎39 807
Fax: 56 804

Mitteilung

Tagesordnung

**13. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 19. April 2010, 13.30 bis 14.30 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Katja Kipping

Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Antrag der Fraktion der SPD

**Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern**

(BT-Drucksache 17/523)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Haushaltsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung*

Katja Kipping

Vorsitzende

Sachverständigenliste

Deutscher Gewerkschaftsbund

IG-Metall

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Gesamtmittel

Bundesagentur für Arbeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

OECD

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Duisburg

Elmar Dannecker, Ditzingen

Lothar Bindert, Geislingen

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)108

13. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -****Einschätzung der wirtschaftlichen Lage**

Auch wenn derzeit einige konjunkturelle Frühindikatoren für die deutsche Wirtschaft positiv sind, geht der DGB nicht davon aus, dass bereits ein selbsttragender Aufschwung in Sicht ist. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) befürchtet sogar, dass die Dynamik in der zweiten Jahreshälfte wieder nachlassen wird. Selbst wenn die Exporte anziehen werden ist davon auszugehen, dass hiervon nicht alle Branchen und Unternehmen im gleichen Maße profitieren. Der Inlandskonsum ist nach wie vor schwach und wird voraussichtlich auch schwach bleiben. Während einige Unternehmen bereits wieder zu Vollbeschäftigung übergehen konnten, sind andere weiterhin auf Kurzarbeit angewiesen.

Auch die Bauwirtschaft wird nicht wesentlich zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen, da die Bauinvestitionen derzeit vor allem durch öffentliche Aufträge gestützt werden, die - wie nach dem derzeitigen Stand zu erwarten - ab dem kommenden Jahr deutlich zurückgehen werden.

Die private Nachfrage ist nach wie vor schwach. Durch Auslaufen der Konjunkturprogramme werden viele Impulse – nicht nur im Baubereich – im nächsten Jahr wegfallen.

Vor dem Hintergrund dieser Analyse geht das IMK davon aus, dass die Arbeitslosigkeit im nächsten Jahr sogar stärker steigt als in diesem Jahr. Insofern ist eine Fortsetzung der Kurzarbeit auch im Jahr 2011 bis Mitte 2012 unter erleichterten Bedingungen und unter Beibehaltung der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen notwendig. Die Kurzarbeit ermöglicht den Unternehmen eine flexible Personalanpassung durch den schnellen Abbau von Kosten, der flexible Einsatz von Personal bei Auftragseingängen stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und verhindert Entlassungen von Fachkräften.

Kurzarbeit ist billiger als die Finanzierung von Arbeitslosigkeit

Es darf nicht übersehen werden, dass die Kurzarbeit der Arbeitslosenversicherung hohe Kosten verursacht. Im

Jahre 2009 wurden insgesamt 4,5 Mrd. Euro für konjunkturelles Kurzarbeitergeld und für die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge aufgewendet. Dem müssen aber die Kosten gegenüber gestellt werden, die entstehen würden, wenn die BA anstatt Kurzarbeit Arbeitslosigkeit finanzieren müsste. Berechnungen haben ergeben, dass ohne Kurzarbeit die Arbeitslosigkeit in Deutschland um mindestens 300.000 Personen höher wäre. Wahrscheinlich sind die Kosten der Kurzarbeit insgesamt nicht höher, als wenn das Volumen der Kurzarbeit sich in Arbeitslosigkeit niederschlagen würde. Zusätzlich entstehen den Unternehmen Kosten durch den Verlust von Fachkräften und die Kosten der Neurekrutierung. Auch die übrigen sozialen Sicherungssysteme werden durch steigende Arbeitslosigkeit belastet.

Die Kurzarbeit ist ein Baustein, der dazu beigetragen hat, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dieser funktioniert aber nur dann, wenn er eingebunden ist in einen wirksamen Kündigungsschutz und durch starke Tarifpartner getragen wird. Es sollten deswegen alle Maßnahmen unterlassen werden, die diesen Rahmen beschädigen oder schwächen.

Der DGB geht davon aus, dass die Zahl der Kurzarbeiter im Jahre 2010 deutlich zurückgehen wird und im Jahre 2011 weiter abnehmen wird. Nach Einschätzung des DGB werden sich die Kosten für die BA im Jahre 2010 auf 2,5 Mrd. Euro belaufen. Wenn man das Gesamtvolumen des Konjunkturpaketes für die Jahre 2009 und 2010 betrachtet, ist dies eher ein kleiner Betrag, der aber eine große Wirkung auslöst.

Die Unternehmen können flexibel reagieren, gleichzeitig werden die Einkommen der Arbeitnehmer stabilisiert und durch die Vermeidung von Arbeitslosigkeit wird die Konsumbereitschaft, die ohnehin schon nicht sehr hoch ist, gestärkt.

Der DGB geht nicht davon aus, dass die Unternehmen im größeren Stil Kurzarbeit missbräuchlich in Anspruch nehmen. Im Jahre 2009 haben in der Spitze bis zu 65.000 Unternehmen kurz gearbeitet. Dem stehen wenige hundert Missbrauchsverdachtsfälle gegenüber. Das Risiko für die Unternehmen, entdeckt zu werden, ist relativ groß, weil bei einer missbräuchlichen Inanspruchnahme

sehr viele Beteiligte und damit Mitwisser vorhanden sind.

Vereinzelt wird von Ökonomen eingewandt, dass die starke Inanspruchnahme von Kurzarbeit den Strukturwandel beeinträchtigen könnte. In der aktuellen Krise geht es jedoch vor allem darum, kurzfristig eine Kostenanpassung in den Unternehmen zu ermöglichen. Die Kurzarbeit wird von den Unternehmen nur dann fortgesetzt, wenn sie auf absehbare Zeit wieder mit einer stärkeren Auslastung rechnen. Wenn dies nicht der Fall ist, müssen die Unternehmen ihre Kapazitäten anpassen und haben dies in den letzten Monaten auch getan. Vor allem im Produzierenden Gewerbe ist die Beschäftigung deutlich zurückgegangen.

Bei Anziehen der Konjunktur bzw. bei besserer Auftragslage wird die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld schnell zurückgehen, vor allem deswegen, weil auch bei Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei den Unternehmen hohe Remanenzkosten verbleiben. Das IAB geht davon aus, dass auch bei Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge die Remanenzkosten 24 Prozent betragen. Dies ist eine hohe Kostenbelastung, so dass die Unternehmen daran interessiert sind, Kurzarbeit schnell zu beenden.

Sonderregelungen mit Änderungen beibehalten

Unter Würdigung dieser Aspekte ist es sinnvoll und notwendig, die Regelungen zur Übernahme der Sozialabgaben für die Unternehmen zu verlängern und die Förderung beruflicher Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer/innen (§ 417 SGB III) fortzusetzen.

Nur wenn die Sozialversicherungsbeiträge übernommen werden, können die Unternehmen eine längere Dauer von Kurzarbeit durchstehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn nicht Teile des Unternehmens, sondern das ganze Unternehmen bzw. die produzierenden Teile des Unternehmens betroffen sind.

Der DGB spricht sich deswegen dafür aus, die Sonderregelungen des § 421t SGB III nicht nur bis zum 31.12.2011 (wie in dem Antrag vorgeschlagen) zu verlängern, **sondern bis zum 30.06.2012**. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Beschäftigungskrise mindestens bis Mitte 2012 andauern wird. Sie haben deswegen zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie tarifliche Regelungen getroffen, die die Kurzarbeit begleiten. Es ist deswegen sinnvoll, die erleichterten Bedingungen bis zu diesem Zeitpunkt fortzusetzen.

Dabei sollten allerdings Änderungen vorgenommen werden.

1. Kurzarbeit in Verleihunternehmen sollte nur dann gefördert werden, wenn im Einsatzbetrieb, an den die Leiharbeiter verliehen sind, gleichzeitig Kurzarbeit für die entsprechenden Produktionsbereiche durchgeführt wird. Die Förderung von Kurzarbeit in Leiharbeitsunternehmen unabhängig vom konkreten Einsatzort ist keine echte Kurzarbeit, weil der Arbeitsausfall nicht nur vorübergehend ist. Die Inkaufnahme von verleihfreien Zeiten während des Wechsels verschiedener Einsatzstellen ist ein typisches Risiko von Verleihunternehmen, das durch die Verrechnungssätze den Entleihern in Rechnung gestellt wird. Dieses Risiko muss deswegen nicht von der Solidargemeinschaft getragen werden.
2. Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben in der diesjährigen Tarifrunde ein neues

Instrument zur Beschäftigungssicherung geschaffen – die „tarifliche Kurzarbeit“. Die tarifliche Kurzarbeit setzt ein, wenn die Möglichkeiten der gesetzlichen Kurzarbeit erschöpft sind. Bei diesem Instrument bekommen die Beschäftigten für die Arbeitszeit, die krisenbedingt ausfällt, einen Teilentgeltausgleich. Der DGB regt an, dass dieser Teilentgeltausgleich **sozialversicherungsfrei** gestellt wird. Die „tarifliche Kurzarbeit“ ist ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Arbeitsplätze, das die Instrumente Kurzarbeit nach dem SGB III und die tariflichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung ideal ergänzt und hilft, zukunftsfähige Arbeitsplätze auch über die Krise hinweg zu sichern.

3. Darüber hinaus regt der DGB an, die Qualifizierung während Kurzarbeit weiter zu vereinfachen. Die Unternehmen, die bisher Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, berichten überwiegend von positiven Ergebnissen. Im Jahre 2009 haben insgesamt 110.000 Förderungen von Weiterbildung stattgefunden. Davon wurden rd. 90.000 aus dem ESF gefördert und gut 20.000 aus Mitteln des SGB III. Dennoch wurden die Mittel nur zum Teil ausgeschöpft. Der administrative Aufwand für die Umsetzung beider Programme ist nach wie vor groß.

Insbesondere die Zulassung der Qualifizierungsmaßnahmen nach der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZWV) wird von vielen Unternehmen als kompliziert und langwierig angesehen. Gleichzeitig führte dieses Verfahren in größeren Betrieben jedoch gelegentlich dazu, dass Arbeitgeber nicht auf Bildungsträger zurückgreifen konnten, mit denen eine langjährige und aus Sicht der Arbeitgeber bewährte Zusammenarbeit bestanden hat. Insbesondere zu Beginn des Förderzeitraumes ist es deswegen zu Verzögerungen gekommen.

Der DGB regt an, auf die Zulassung der Maßnahme nach AZWV zu verzichten, wenn von den Unternehmen ein **angemessener Eigenanteil** für die Weiterbildung geleistet wird. Dabei müssen die betroffenen Arbeitnehmer und Beitragszahler wirksam davor geschützt werden, dass aktuell bestehende Einschränkungen bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die rein betriebspezifische Kenntnisse vermitteln, umgangen werden.

Das Bildungsgutscheinverfahren, welches dem Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit gegenüber einer nach der AZWV zugelassenen Maßnahme eröffnet, hat sich vor allem für Klein- und Mittelbetriebe bewährt, weil es den Beschäftigten ermöglicht, sich auf eigene Initiative weiterzubilden. Das ist uneingeschränkt zu begrüßen.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Weiterbildungsberatung der Agenturen verbessert werden. Auch dies könnte die Inanspruchnahme von Weiterbildung fördern.

4. § 417 (Satz 1 Nr. 6) (Teil des Programms WeGebAU) sollte generell entfristet werden. Das Instrument hat sich bewährt und ist inzwischen erfolgreich. Vor allem Geringqualifizierte benötigen häufig längere Weiterbildungsmaßnahmen. Die Entfristung ermöglicht den Beteiligten eine längerfristige Planung und erhöht damit die Effizienz des Programms.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)111

16. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

IG Metall

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

Durch die Finanzkrise wurde ein beispielloser Rückgang der weltweiten Produktion ausgelöst. Die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland ist durch ihre starke Exportorientierung überproportional im Verhältnis zu anderen Branchen davon betroffen. Der Auftragseingang reduzierte sich 2009 um 40 Prozentpunkte von 120 % auf 80 % (Basis: 2005 gleich 100).

Nach positiven Wirtschaftsimpulsen z.B. aus China und Indien und verbesserten Auftragseingängen gehen wir davon aus, dass für die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland der Tiefpunkt überschritten ist. Allerdings sind wir überzeugt, dass das Niveau der Jahre 2007/2008 frühestens erst in 2013 oder später erreicht wird. Hinzu kommt, dass es ganz unterschiedliche Entwicklungen in den Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie gibt, je nachdem ob die Bereiche früher oder später von der Krise erfasst wurden.

Die massenhaft durchgeführte Kurzarbeit hat zweifelsohne mindestens 300.000 Industriearbeitsplätze in Deutschland abgesichert. Dies ist vor dem Hintergrund der besonderen KMU-Struktur in Nordrhein-Westfalen und der anderen Schwierigkeiten der Unternehmen, Stichwort Zugang zu den Kreditmärkten, beachtenswert.

Allerdings ist die umfangreiche und lange Durchführung von Kurzarbeit für die Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen, eine nennenswerte ökonomische Belastung. Diese Einschätzung hat die IG Metall dazu gebracht, in der gerade abgeschlossenen Tarifrunde 2010 ein Jobpaket mit Einkommenserhöhungen anzustreben.

Bestandteile des Jobpaketes sind für die Unternehmen Regelungen der Kurzarbeit mit abgesenkten Remanenzkosten und die Möglichkeit, betrieblich eine Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich zu vereinbaren. Wichtig ist, dass außerdem ein Tarifvertrag vereinbart werden soll, der eine Bildungsteilzeit für junge Beschäftigte vorsieht.

Die verbesserten Regelungen bei der Kurzarbeit durch Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge zu 50 % zu Beginn der Kurzarbeit, vollständige Übernahme nach dem 6. Monat und Verlängerung auf bis zu 18 Monate bei Beantragung in diesem Jahr, haben den Unternehmen

ein nutzbares Instrument gegeben, um den Beschäftigtenstand trotz stark zurückgegangener Auftragslage einigermaßen stabil zu halten.

Durch diese verbesserte Kurzarbeit besaßen die Unternehmen die Sicherheit, weiterhin „auf Sicht zu fahren“ und auf drastische Anpassungsmaßnahmen zu verzichten.

Auch wenn die Zeit der Kurzarbeit nur unterdurchschnittlich zur Qualifizierung genutzt wurde, bleibt die Förderung dieses Ansinnens richtig. Haupthinderungsgrund dafür ist aus unserer Sicht, dass trotz des Tarifvertrages Qualifizierung zu viele Unternehmen noch keine betriebliche Weiterbildungsstrategie besitzen. Damit fehlten die Grundlagen in den Unternehmen, die Unterstützung aus der Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge und der möglichen Kostenübernahme der Maßnahmen zeitnah umzusetzen. Trotzdem ist das Thema explizit auch für KMU unverzichtbar zur Zukunftssicherung.

Unsere Position ist:

1. Wir begrüßen die geplante Verlängerung der Befreiung der Unternehmen von den Sozialversicherungsbeiträgen. Damit bleibt das Instrument für die Unternehmen weiterhin nutzbar. Selbst nach der „tariflichen Kurzarbeit“ mit gesenkten Remanenzkosten verbleiben beim Unternehmen 14 % Kosten einer nicht geleisteten Arbeitsstunde. Bei nicht Remanenzkosten gesenkter Kurzarbeit bleiben 25 % der Kosten.
2. Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben ein neues Instrument der Beschäftigungssicherung geschaffen, nämlich eine Arbeitszeitabsenkung von 35 Stunden auf bis zu 26 Stunden in der Woche mit einem Teilentgeltausgleich. Der Teilentgeltausgleich beginnt ab der 31. Stunde und beträgt in der Spitze 200 ci/o, d.h. 26 Stunden Beschäftigung stehen einer Bezahlung von 28 Stunden gegenüber. Der Beschäftigte verliert in diesem Falle 20 % seines Bruttoeinkommens. Da das nutzbare Volumen nur begrenzt ist, macht es nur Sinn, dieses Instrument nach Ende der Kurzarbeit anzuwenden. Wir schlagen vor, diesen Teilentgeltausgleich sozialversicherungsfrei zu stellen.

3. Die Tarifvertragsparteien haben Qualifizierung während der Kurzarbeit vereinfacht dadurch, dass ein Vorschlag für Maßnahmen erarbeitet wurde und eine Klarstellung im Verhältnis zum Tarifvertrag Qualifizierung erfolgte. Zur Unterstützung sollte die Qualifizierung während der Kurzarbeit vereinfacht werden. Hilfreich könnten besonders für die KMU Berater sein, die Vernetzung zwischen den Anbietern und den Kunden sowie zwischen den Unternehmen und den Betriebsräten schaffen.

Mit freundlichen Grüßen
IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Anlage

Verhandlungsergebnis vom 16. April 2009

zwischen

METALL NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie

Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

1. Mit Wirkung für die Zeit vom 1. Februar 2009 bis 31. Dezember 2010 wird folgende ergänzende **Protokollnotiz zu § 5 Nr. 2 und 3 des Tarifvertrages zur Qualifizierung (TV Q)** vom 22. April 2006 vereinbart:

„a) Abweichend von § 5 Nr. 2 und 3 des Tarifvertrages zur Qualifizierung sind Zeiten für Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vergüten, die während Kurzarbeit in der Ausfallzeit durchgeführt werden, soweit diese Maßnahmen nach § 421t SGB III berücksichtigungsfähig sind.

- b) Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von der Arbeitsverwaltung geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.

- c) Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar."

2. Die Tarifvertragsparteien halten die in der Anlage aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen übereinstimmend für förderfähig im Sinne des § 421t SGB III.

3. Die Tarifvertragsparteien werden darüber hinaus - wie bisher - die weitere Befristung von ansonsten auslaufenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG bis zu einer Gesamtdauer von 48 Monaten durch eine betriebsbezogene Tarifregelung begleiten.

Erklärungsfrist: 30. April 2009, Schweigen gilt als Zustimmung.

Düsseldorf, den 16. April 2009

METALL NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie

Nordrhein-Westfalen e.V.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)106

13. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

Erfolgreiche Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit fortsetzen**Zusammenfassung**

Die Lage am deutschen Arbeitsmarkt ist in der größten Wirtschafts- und Finanzkrise in der Geschichte der Bundesrepublik erstaunlich stabil geblieben. Im Jahr 2009 waren trotz Rückgang des Bruttoinlandsproduktes um 5 Prozent mit 3,4 Mio. Arbeitslosen lediglich 155.000 mehr Menschen ohne Job als im Vorjahr. Dies ist vor allem den intensiven Bemühungen der Unternehmen zu verdanken, trotz massiver Auftrags- und Absatzeinbrüche an ihren Beschäftigten so weit wie möglich festzuhalten. Neben flexibel gehandhabten Sozialpartnerevereinbarungen und gezielten betrieblichen Maßnahmen hat auch die Kurzarbeit massiv geholfen, die Folgen der Krise für den Arbeitsmarkt abzufedern. Rund 1,1 Millionen Arbeitnehmer haben im Jahresdurchschnitt 2009 Kurzarbeitergeld bezogen. Bei einem durchschnittlichen Arbeitszeitausfall von knapp einem Drittel entspricht dies allein rechnerisch 330.000 Arbeitsplätzen.

Dass sich Kurzarbeit als Instrument zur Beschäftigungssicherung in der Krise vor allem auch in mittelständischen Unternehmen - bei denen ca. 60 Prozent der Kurzarbeiter beschäftigt sind - bewähren konnte, ist nicht zuletzt den schnellen Erleichterungen zur Nutzung von Kurzarbeitergeld zu verdanken, die die Politik mit dem Konjunkturpaket II und dem „Kurzarbeitergeld Plus“ im letzten Jahr eingeführt hat.

In vielen Unternehmen kommen die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise allerdings erst in diesem und im nächsten Jahr an. Deshalb werden Maßnahmen zur Krisenbewältigung wie die Kurzarbeit noch über das Jahr 2010 hinaus gebraucht. Um einen Einbruch am Arbeitsmarkt zu verhindern, ist es von großer Bedeutung, dass Kurzarbeit auch für Mitarbeiter in Betrieben, die erst jetzt von der Krise erfasst werden, unter erleichterten Bedingungen in Anspruch genommen werden kann.

Der Antrag der SPD stellt zwar richtigerweise den notwendigen Handlungsbedarf bei den gesetzlichen Rege-

lungen zur Kurzarbeit heraus, kann in dieser Fassung aber nicht unterstützt werden. Er greift zu kurz, soweit er zunächst nur auf eine Verlängerung der Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld gemäß § 421 t SGB III um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2011 gerichtet ist. Mit den Forderungen nach Ausdehnung der Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld auf 36 Monate und der undifferenzierten Fortführung der Förderung von Qualifizierungen der Beschäftigten schießt er andererseits weit über das Ziel hinaus und würde eine nicht zu rechtfertigende Belastung der Arbeitslosenversicherung bewirken. Kurzarbeit kann und darf stets nur eine Brücke für einen vorübergehenden Arbeitsausfall bauen. Ein Absinken der Auftragseingänge über drei Jahre erfüllt diese Voraussetzung nicht mehr und kann daher nicht mit Kurzarbeitergeld aufgefangen werden.

Der Referenten-Entwurf eines „Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt - Beschäftigungschancengesetz“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales schlägt vor, die Erleichterungen zur Nutzung von Kurzarbeit bis Mitte 2012 zu verlängern. Dies ist richtig und angemessen, um auch den Unternehmen, bei denen die Krise erst später ankommt, zu helfen und wird deshalb von der BDA unterstützt.

Anschließend sollte der Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld wieder auf 12 Monate zurückgeführt und festgelegt werden, dass Arbeitgeber im Falle von Kurzarbeit dauerhaft den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung zu bezahlen haben. Richtigerweise weist der SPD-Antrag darauf hin, dass nach Berechnungen des Forschungsinstitutes bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) die Betriebe auch dann durchschnittlich mit Remanenzkosten für die ausfallende Arbeitszeit in Höhe von 35 Prozent belastet bleiben. Eine erneute Belastung von Betrieben mit doppelten Sozialversicherungsbeiträgen und Remanenzkosten von dann fast 50 Prozent für Zeiten von Nichtarbeit würde dagegen in erheblichem Umfang die Beschäftigung stabilisierende Kurzarbeit verhindern und erneute Entlassungen auch in strukturell durchaus gesunden Betrieben fördern.

Qualifizierung von Beschäftigten ist unternehmerische und individuelle Zukunftsinvestition und als solche Kernaufgabe für die Betriebe und jeden einzelnen Beschäftigten. Sie darf nicht in großem Stil auf die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung abgewälzt werden. Deshalb ist die mit dem Gesetzentwurf vorgesehene Fortführung der durch die Arbeitslosenversicherung geförderten Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter abzulehnen. Die Verlängerung der Weiterbildungsförderung älterer Beschäftigter in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern durch die Bundesagentur für Arbeit ist nur als zeitlich befristetes Instrument akzeptabel, um einen Anstoß zu mehr Beschäftigung Älterer zu geben, zu der viele Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung zu Recht aus eigenem Antrieb übergehen.

Im Einzelnen

1. Gesetzliche Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld bis Juni 2012 verlängern

Da von der tiefgreifenden Krise aktuell für 2010 nur eine langsame Erholung prognostiziert wird, zeigt der SPD-Antrag zu Recht auf, dass die Beschäftigungssicherung über den Einsatz von Kurzarbeit weiterhin erforderlich bleibt und nur gelingen kann, wenn die Sonderregelungen für den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld gemäß § 421 t SGB III über den 31. Dezember 2010 hinaus verlängert werden. Dies gilt um so mehr, als das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) in einem aktuellen Bericht (3/2010) feststellt, dass die interne Flexibilität in Form von Arbeitszeitverkürzungen und des Abbaus von Arbeitszeitguthaben, die bisher neben der Kurzarbeit ebenfalls wesentlich zur Sicherung von Arbeitsplätzen beigetragen haben, weitgehend ausgeschöpft ist. Die Beschäftigungssicherung wird sich also noch stärker als bisher auf die Kurzarbeit konzentrieren. Das kann nur erfolgreich sein, wenn sich die Bedingungen für Kurzarbeit im Vergleich zu 2009 und 2010 nicht verschlechtern.

Diesen Anforderungen wird der SPD-Antrag, sämtliche Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld gemäß § 421 t SGB III zunächst lediglich bis 31. Dezember 2011 zu verlängern, nicht in ausreichendem Maße gerecht. Sachgerecht ist vielmehr die in dem Entwurf eines „Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vorgesehene Verlängerung der Erleichterungen zur Nutzung von Kurzarbeit bis Ende Juni 2012. Hierdurch kann sichergestellt werden, dass Unternehmen die 18-monatige Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld, die bis in das Jahr 2012 hinein reichen kann, zu den erleichterten Bedingungen nutzen können, während dies nach dem SPD-Antrag von einer weiteren „Überprüfung der Inanspruchnahme des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes rechtzeitig vor 2011“ abhängig wäre.

Zentral für den weiteren Einsatz von Kurzarbeit ist dabei, die Erstattung der sonst vom Arbeitgeber allein zu tragenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallzeit fortzuführen. Dies verdeutlichen die Berechnungen des IAB zur Kostenlast bei Kurzarbeit. Danach bestehen beim Arbeitgeber im verarbeitenden Gewerbe ohne die 2009 in Kraft getretenen Erleichterungen Remanenzkosten von fast 50 Prozent der Lohnkosten. Das ist für Unternehmen mit starkem Bedarf an Kurzarbeit nicht verkraftbar. Selbst bei vollständiger Erstattung der

Sozialversicherungsbeiträge, die es nach der jetzigen Rechtslage auch erst ab dem 7. Monat des Einsatzes von Kurzarbeit im Unternehmen gibt, ist Kurzarbeit für den Arbeitgeber immer noch teuer. So bestehen – ohne evtl. tarifliche Aufstockungsverpflichtungen – noch weitere durchschnittliche Remanenzkosten in Höhe von 24 Prozent vor allem in Form von Urlaubszeiten, Feiertagen und sonstigen Freistellungsansprüchen der Arbeitnehmer.

Für 2009 berechnete das IAB eine Verteilung der finanziellen Lasten der Kurzarbeit auf die Bundesagentur für Arbeit in Höhe von ca. 5 Mrd. Euro, auf die Arbeitnehmer durch Einkommensverlust in Höhe von ca. 3 Mrd. Euro und auf die Unternehmen durch Remanenzkosten in Höhe von ca. 5 Mrd. Euro. Tatsächlich hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2009 4,6 Mrd. Euro für Kurzarbeitergeld verausgabt, davon allein ca. 1,6 Mrd. Euro für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Würde dieser Kostenfaktor zukünftig beim Arbeitgeber zu Buche schlagen, könnten sich die wohl weitaus meisten Unternehmen den weiteren Einsatz von Kurzarbeit nicht mehr leisten.

Können vor allem kleine und mittlere Unternehmen wegen dieser Kosten die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten nicht mehr erhalten, verlöre die Kurzarbeit damit auch ihren Hauptanwendungsbereich. Denn nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Dezember 2009 von den 890.000 Kurzarbeitern 38 Prozent in Betrieben mit bis zu 99 Mitarbeitern und 28 Prozent in mittleren Betrieben mit 100 bis 499 Arbeitnehmern beschäftigt. Lediglich 34 Prozent der Kurzarbeiter entfielen auf Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten.

Neben der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sollten – wie im Entwurf eines Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt vorgesehen – auch die weiteren mit dem Konjunkturpaket II eingeführten Verfahrenserleichterungen entsprechend bis Juni 2012 verlängert werden, weil die gesetzgeberischen Motive nach wie vor Bedeutung haben. Dies gilt namentlich für den Verzicht auf das Erfordernis, dass ein Drittel des Betriebs von einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sein muss. Denn die dadurch geschaffene Möglichkeit, jeden Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent mit Kurzarbeitergeld abzusichern, erleichtert den Nachweis eines erheblichen Arbeitsausfalls und sollte deshalb bis Juni 2012 genutzt werden können.

Gleiches gilt insbesondere auch dafür, dass die im Betrieb zulässigen Schwankungen der Arbeitszeit nicht durch den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden (Minusstunden) genutzt werden müssen. Dies ist in der fort-dauernden wirtschaftlich angespannten Situation weiterhin notwendig, um Arbeitgeber nicht mit der Zahlung von Arbeitsentgelt für noch nicht geleistete Arbeit in Vorleistung treten zu lassen, ohne zu wissen, ob und wann die bereits bezahlte Arbeit eingefordert werden kann.

2. Kurzarbeit ab Mitte 2012

Nach dem Auslaufen der erleichterten Bedingungen für das Kurzarbeitergeld sollte der Bezugszeitraum für Kurzarbeitergeld wieder auf 12 Monate zurückgeführt werden, was dem Bezugszeitraum vor der Krise entspricht. Außerdem sollte festgelegt werden, dass Arbeitgeber im Falle von Kurzarbeit dauerhaft den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung zu bezahlen haben. Hierdurch

wird vermieden, dass Unternehmen für Zeiten der Nichtarbeit in doppelter Weise, systemwidrig mit dem eigenen und dem Beitrag der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung belastet werden. Auch der SPD-Antrag weißt zu Recht darauf hin, dass nach Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Betriebe auch dann durchschnittlich mit Remanenzkosten für die ausfallende Arbeitszeit i. H. v. 35 % der Lohnkosten belastet bleiben. Sie werden den Einsatz von Kurzarbeit nur als Alternative zur Entlastungen in Betracht ziehen, wenn sie perspektivisch mit ausreichender Wahrscheinlichkeit eine Verbesserung der Geschäftslage erwarten. Dagegen würde eine erneute Belastung der Betriebe mit doppeltem Sozialversicherungsbeiträgen und Remanenzkosten von dann insgesamt fast 50 % für Zeiten von Nichtarbeit in erheblichem Umfang die Beschäftigung stabilisierende Kurzarbeit verhindern und Entlassungen auch in strukturellen durchaus gesunden Betrieben fördern.

3. Kurzarbeit in der Zeitarbeitsbranche weiterhin ermöglichen

Eine wichtige beschäftigungssichernde Funktion kommt der Kurzarbeit insbesondere in der Zeitarbeitsbranche zu. Die Verminderung der Beschäftigtenzahl in der Zeitarbeit in der Krise vom Spitzenwert im Juli 2008 von über 800.000 auf ca. 580.000 im April 2009 zeigt, dass sich ein konjunktureller Abschwung in erster Linie in dieser Branche auswirkt. Um hierauf nicht allein mit Entlassungen reagieren zu müssen, ist es wichtig, dass Kurzarbeit über 2010 hinaus in der Zeitarbeitsbranche Anwendung finden muss. Denn trotz der deutlichen Verringerung der Zahl der Zeitarbeitnehmer wurden aufgrund der zum 1. Februar 2009 eingeführten Regelung des § 11 Abs. 4 S. 3 AÜG durch Kurzarbeit zahlreiche Arbeitsplätze gesichert. So befanden sich im Dezember 2009 über 15.000 Arbeitnehmer der Zeitarbeitsbranche in konjunktureller Kurzarbeit; zur Zeit der stärksten Inanspruchnahme von Kurzarbeit im Mai 2009 waren es sogar über 25.000. Im Vergleich hierzu haben Zeitarbeitsunternehmen Kurzarbeit wegen des weitgehenden Ausschlusses vom Kurzarbeitergeld im Mai 2008 nur für 34 und im Dezember 2008 für lediglich 1.500 Arbeitnehmer genutzt.

Die verbesserte Möglichkeit von Kurzarbeitergeld in der Zeitarbeitsbranche sollte daher – wie grundsätzlich im SPD-Antrag und im Gesetzentwurf für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt vorgesehen – bis Juni 2012 bestehen bleiben.

4. Verlängerung der maximalen Bezugsfrist von Kurzarbeitergeld von 24 auf 36 Monate ist abzulehnen

Mit dem SPD-Antrag wird eine Ermächtigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angestrebt, durch Rechtsverordnung die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld auf maximal 36 Monate zu verlängern. Dem ist entgegenzuhalten, dass sich – eine entsprechende Verlängerungsverordnung unterstellt – der für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld maßgebliche vorübergehende Arbeitsausfall kaum noch von der dauerhaften Verminderung des Arbeitsvolumens abgrenzen ließe und hierdurch eine nicht zu rechtfertigende, erhebliche Belastung für die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung generiert würde.

Der Arbeitsausfall ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vorübergehend, wenn in absehbarer

Zeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit mit einer Rückkehr zur Normalarbeitszeit zu rechnen ist. Für die Bestimmung der absehbaren Zeit bietet es sich an, die den jeweiligen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragende, durch Verordnung auf derzeit bis zu 24 Monate verlängerbare Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld zugrunde zu legen. Da mit dem Kurzarbeitergeld längstens unter Ausschöpfung dieser maximalen Bezugsfrist Arbeitsplätze gesichert werden können, ist der Arbeitsausfall vorübergehend, wenn sich die Perspektive ergibt, im Anschluss daran die beibehaltenen Arbeitskapazitäten wieder zu nutzen. Bereits bei dem derzeit maximal zulässigen Bezugszeitraum von 24 Monaten sind Marktprognose und personalwirtschaftliche Planungen allerdings mit Unsicherheiten behaftet. Eine solch lange Bezugsdauer kann deshalb nach den gesetzlichen Voraussetzungen zu Recht nur verordnet werden, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen, regelmäßig also nur bei besonders schwerwiegenden wirtschaftlichen Krisen. Weiterreichende Bezugszeiträume von Kurzarbeitergeld sind abzulehnen; belastbare betriebswirtschaftliche Prognosen zum zukünftigen Arbeitsvolumen erscheinen über einen Zeitraum von 36 Monaten nahezu ausgeschlossen.

Wäre die gesetzliche Voraussetzung des vorübergehenden Arbeitsausfalls auch bei einem dreijährigen Arbeitsausfall erfüllt, würden alle Unternehmen der verschiedenen Branchen zu Lasten ihrer eigenen Wettbewerbsfähigkeit dazu verpflichtet, dauerhafte Beschäftigungsprobleme in einzelnen Branchen und Unternehmen längerfristig finanzieren zu müssen. Fällt die Arbeit für einen Zeitraum von 36 Monaten aus, müssen regelmäßig strukturelle Anpassungen in Erwägung gezogen werden, weil die mit dem Kurzarbeitergeld bezweckte Brücke über kurzzeitige Auftragsflauten gerade nicht mehr im Raum steht. Ein dreijähriger Zustand der Kurzarbeit würde überdies die Gefahr bergen, qualifizierte Arbeitnehmer in einer unproduktiven Beschäftigung festzuhalten, statt sie auf dem Arbeitsmarkt in eine produktive Beschäftigung an anderer Stelle, wo sogar ein Fachkräftemangel bestehen kann, umzuleiten.

5. Pauschale Verlängerung der durch die Arbeitslosenversicherung geförderten Qualifizierung für Beschäftigte ist abzulehnen

Qualifizierung von Beschäftigten ist unternehmerische und individuelle Zukunftsinvestition und als solche Kernaufgabe für die Betriebe und jeden einzelnen Beschäftigten. Während der Arbeitgeber die Fortbildungsmaßnahme finanziert, bringt sich der Arbeitnehmer mit seiner Freizeit ein. Wer die Qualifizierung Beschäftigter in großem Stil auf die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung abwälzt und damit Betriebe und Arbeitnehmer aus ihrer Verantwortung entlässt, öffnet ein Fass ohne Boden für die Arbeitslosenversicherung und Beitragszahler

Deshalb ist die mit Verlängerung der Weiterbildung für Ältere quasi „durch die Hintertür“ erfolgende Verlängerung der Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer durch § 421 t Abs. 4 SGB III abzulehnen. SPD-Antrag und BMAS-Gesetzentwurf sehen leider vor, eine Qualifizierung für Arbeitnehmer über den 31. Dezember 2010 hinaus auch noch im Kalenderjahr 2011 zu fördern, wenn der Erwerb der beruflichen Qualifikation vier Jahre zurückliegt und der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenom-

men hat. Mit dieser ausufernden Regelung wird sogar die Weiterbildung für erstklassige Akademiker durch den Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung finanziert. Eine derartige pauschale Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Weiterbildung hebt den Grundsatz der vorrangigen Verantwortung von Betrieben und Arbeitnehmern für die Weiterbildung aus. Deshalb hatte sich die BDA im Rahmen des Dritten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" (3. SGB IV-Änderungsgesetz), welches am 24. März 2010 im Kabinett beschlossen wurde, dafür eingesetzt, dass zumindest § 421 t Abs. 4 SGB III und § 417 SGB III entkoppelt werden, so dass nicht die politisch zu erwar-

tende weitere befristete Verlängerung der Weiterbildungsförderung für Ältere automatisch auch eine Verlängerung der Weiterbildungsförderung für qualifizierte beschäftigte Arbeitnehmer zur Folge hat. Insofern sind SPD-Antrag und der Entwurf eines Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt abzulehnen.

Die Verlängerung der Weiterbildungsförderung älterer Beschäftigter in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern durch die Bundesagentur für Arbeit ist nur als zeitlich befristetes Instrument akzeptabel, um einen Anstoß zu mehr Beschäftigung Älterer zu geben, zu der viele Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung zu Recht aus eigenem Antrieb übergehen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)107

13. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

1. Zusammenfassung

Gesamtmetall setzt sich für gesetzliche Rahmenbedingungen zur Kurzarbeit ein, die auch weiterhin die Entscheidung der Unternehmen für Beschäftigungssicherung unterstützen. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um die bislang erreichte allgemeine Stabilität am Arbeitsmarkt und im Besonderen die erfolgreiche Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit in der Metall- und Elektro-Industrie für die weitere voraussichtliche Dauer der Wirtschaftskrise bis mindestens Mitte 2012 zu erhalten.

Für Nutzung der Kurzarbeit in diesem Zeitraum ist vor allem der Gleichlauf zwischen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und der Erstattung der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit unerlässlich. Hierbei sind folgende Kernpunkte maßgeblich:

- Die Metall- und Elektro-Industrie wurde wie kaum eine andere Branche von den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise getroffen.
- Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und der Technologieführerschaft setzten die M+E-Unternehmen in dieser Krise auf den Erhalt ihres hochqualifizierten Fachkräftepotenzials. Deshalb haben die M+E-Unternehmen erhebliche Anstrengungen zur Beschäftigungssicherung unternommen. Hierbei haben sie häufig auf das Instrument der Kurzarbeit zurückgegriffen.
- Trotz der positiven Gesetzesänderungen zur Kurzarbeit im Jahr 2009 ist die Beschäftigungssicherung über das Instrument der Kurzarbeit für die Unternehmen immer noch teurer, als eine sofortige Strukturanpassung. Ein Auslaufen der Erstattungsregelungen würde diese Kosten in einem Umfang erhöhen, der ein weiteres Festhalten an der Beschäftigungssicherung finanziell unmöglich macht. In diesem Fall bestünde die Gefahr, die bisherigen Erfolge der Beschäftigungssicherung im weiteren Verlauf der Krise zu verspielen.

- Sowohl einzelne Branchen als auch einzelne Unternehmen sind von der Finanz- und Wirtschaftskrise höchst unterschiedlich betroffen. Während einige Unternehmen und Branchenteile die Talsohle bereits hinter sich lassen konnten, werden andere erst jetzt von den Folgen der Krise erfasst. Eine flächendeckende Entspannung ist noch nicht in Sicht. Deshalb muss das Instrument der Kurzarbeit mit den derzeit gültigen Konditionen auch den Unternehmen zugänglich gemacht werden, die erst jetzt von den Folgen der Krise erfasst werden.

Gesamtmetall unterstützt daher den Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 7. April 2010 für ein Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt. Dieser gewährleistet unter anderem, dass auch die Unternehmen, bei denen die Krise erst später ankommt, zu jedem Zeitpunkt bis Mitte 2012 die Kurzarbeit mit den derzeitigen Regelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nutzen können.

2. Der Weg aus der Krise ist noch weit

Die Metall- und Elektro-Industrie erlebt die schwerste Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. Die Krise stellt die Unternehmen, Beschäftigten und Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie vor große Herausforderungen. Die Nachfrage nach M+E-Erzeugnissen brach in 2009 massiv ein und zog die Produktion mit nach unten. Nicht weniger dramatisch war der Absturz bei den Gewinnen. Die weltweiten Erschütterungen trafen die exportorientierten Unternehmen und die mit ihnen verflochtenen Wirtschaftsbereiche mit voller Wucht. Zwar hat sich die wirtschaftliche Situation wieder belebt, aber die Rückstände gegenüber dem Niveau vor der Krise sind nach wie vor erheblich. Für die M+E-Unternehmen wird 2010 vor allem in finanzieller Hinsicht noch schwieriger als 2009.

- Die Nachfrage nach M+E-Erzeugnissen hatte ihren tiefsten Stand im 1. Quartal 2009. Die Bestelleingänge des Auslandes waren gegenüber dem Niveau des ersten Halbjahres 2008 um 40 Prozent abgestürzt, die

der inländischen Kundschaft um 30 Prozent. Insgesamt sind die Auftragseingänge um 35 Prozent zurückgegangen. Keine der Branchen der M+E-Industrie blieb von dem Einbruch verschont. Fast überall lagen die Orderausfälle zwischen 25 und 35 Prozent. Im Maschinenbau waren es sogar fast 50 Prozent.

- Die M+E-Produktion erreichte ihren tiefsten Stand im 2. Quartal 2009. Das Fertigungsvolumen war um fast 30 Prozent abgesackt. Die Produktionsanlagen waren im Juli nur noch zu 69 Prozent ausgelastet – ein historischer Tiefpunkt. Anfang 2008 waren es noch fast 92 Prozent gewesen. Normal sind rund 88 Prozent.
- Auch wenn sich Auftragseingänge und Produktion ausgehend von diesen Tiefstständen im Laufe des Jahres 2009 leicht aufwärts entwickelt haben, ist der Weg zurück auf das Vorkrisenniveau noch sehr weit. Die Auftragseingänge müssen noch um ca. 25 Prozent und die Produktion um ca. 29 Prozent zulegen.
- Zwar lassen die Geschäftserwartungen der Unternehmen hoffen, dass sich die Aufwärtsentwicklung der letzten Monate fortsetzen wird, doch überstanden ist die Krise damit noch lange nicht. Nach wie vor beurteilen die Unternehmen ihre Geschäftslage mehrheitlich negativ, und niemand weiß, ob die Besserungen nachhaltig sind. Die Risiken sind groß: Staatliche Programme laufen aus, die steigende Arbeitslosigkeit und der Einbruch der Gewinne belasten die Konjunktur. Für die M+E-Unternehmen wird 2010 schwieriger werden als 2009, weil ihre Reserven an Eigenkapital und Liquidität nach über einem Jahr Krise mit geringeren Einnahmen und hohen Ausgaben für die Beschäftigungssicherung schmelzen. Gleichzeitig bekommen die Unternehmen aufgrund dieser Situation Schwierigkeiten bei der Finanzierung.

3. Die M+E-Unternehmen setzen auf Beschäftigungssicherung in der Krise

Die M+E-Unternehmen haben – gemessen am Produktionsrückgang - in beispielloser Weise Arbeitsplätze gesichert. Sie haben dies nicht getan, um konfliktträchtige Strukturanpassungen zu vermeiden. Vielmehr ist die Beschäftigung gesichert worden, weil qualifizierte Fachkräfte für den Erfolg der technologieorientierten M+E-Industrie nach der Krise unerlässlich sind und viele Unternehmen ihre langfristigen wirtschaftlichen Perspektiven positiv einschätzen.

- Die M+E-Unternehmen haben deutlich mehr getan als ihre Konkurrenten in Europa: In der EU27 (ohne Deutschland) war der Personalabbau 2009 bei gleichem Produktionsminus doppelt so groß wie in Deutschland.
- Hätten die Betriebe wie in früheren Rezessionen reagiert, dann hätte die Beschäftigtenzahl mindestens ebenso wie die Produktion zurückgeführt werden müssen. Wäre zudem der normale Produktivitätsfortschritt (durch technische Neuerungen und Rationalisierung) von etwa 3,5 Prozent pro Jahr realisiert worden, hätte das niedrigere Produktionsvolumen mit erheblich weniger Personal bewältigt werden können. Anders ausgedrückt: Gemessen an dem für die Produktion benötigten Personalbedarf hätten rund 940.000 Mitarbeiter entlassen werden können. Tat-

sächlich haben die M+E-Unternehmen ihre Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr aber nur um 115.000 verringert. Das ist ein Minus von 3,2 Prozent. Die Differenz – das sind rund 835.000 Mitarbeiter, die trotz fehlender Produktion weiter beschäftigt wurden – zeigt den ganzen Umfang der Beschäftigungssicherung.



Die Unternehmen haben die Beschäftigten trotz dieser massiven Unterauslastung in der festen Überzeugung gehalten, dass das betriebliche Know-how gut ausgebildeter Fachkräfte zwingende Voraussetzung dafür ist, am und vom Standort Deutschland aus erfolgreich zu sein. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen grundsätzlich sehr gute langfristige Perspektiven für ihre Produkte und Dienstleistungen am Weltmarkt sehen. Die M+E-Industrie steht in wesentlichen Kernbereichen für wettbewerbsfähige Hochtechnologie und ist bei den so genannten wirtschaftlichen Megatrends, wie z. B. Gesundheit, Energie und Klimaschutz, führend.

- Diese Motive werden zweifellos auch im Jahr 2010 das Handeln der M+E-Unternehmen leiten. Eine weitere Beschäftigungssicherung setzt jedoch gesetzliche Rahmenbedingungen voraus, die entsprechende Anstrengungen unterstützen und fördern. Eine Synchronisation von Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit ist hierfür entscheidend.

4. Kurzarbeit ist ein zentrales Element zur Beschäftigungssicherung

Die M+E-Unternehmen haben die Beschäftigung zu einem großen Teil dadurch gesichert, dass sie eine geringere Arbeitsproduktivität vorübergehend hingenommen haben. Zusätzlich haben sie alle zur Verfügung stehenden tariflichen und arbeitsmarktpolitischen Werkzeuge zur Beschäftigungssicherung genutzt. Hierbei hat der Gesetzgeber die Unternehmen durch seine rasche und angemessene Reaktion auf die

Krise unterstützt. Dies gilt vor allem für die krisenbedingten Gesetzesänderungen zur Kurzarbeit. Der Gesetzgeber steht aber auch über das Jahr 2010 hinaus in dieser Verantwortung. Ansonsten drohen die bisherigen Erfolge verspielt zu werden.

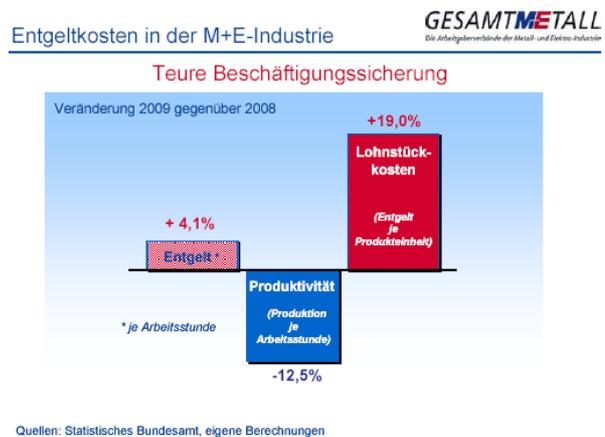
- Zu Beginn der Krise haben die Unternehmen zunächst Überstunden und Zeitguthaben abgebaut und Betriebsurlaube vorgezogen. Zusätzlich haben sie eine erhebliche Einbuße bei der Arbeitsproduktivität (z. B. Effizienzverluste durch gestörte Betriebsabläufe, Nebentätigkeiten während der Arbeitszeit (z.B. Aufräumarbeiten), die nicht in die Produktionsstatistik einfließen) hingenommen und damit Beschäftigung gesichert. Die finanziellen Lasten dieser Beschäftigungssicherung haben allein die Unternehmen getragen, nicht die Arbeitnehmer oder Dritte.
- Zusätzlich wurde Beschäftigung durch Arbeitszeitreduzierung gesichert. Das Arbeitsvolumen sank 2009 durch Arbeitszeitreduzierung um 8 Prozent. Den Hauptanteil dabei hatte die Kurzarbeit (-6 Prozent). Der Rest (-2 Prozent) entfällt vor allem auf den Abbau von Zeitguthaben und den Abbau von Überstunden. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung spielte 2009 eine eher untergeordnete Rolle. Dieser M+E-Tarifvertrag eröffnete den Betriebsparteien bislang die Möglichkeit, per Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit um fünf bzw. sechs Stunden pro Woche und in entsprechendem Umfang das Entgelt zu senken. Diese begrenzte Entlastungswirkung ist den betrieblichen Bedürfnissen im Jahr 2009 nach weitergehender Arbeitszeitabsenkung und Kostenentlastung nicht gerecht geworden.
- Die Nutzung der Kurzarbeit in der M+E-Industrie erreichte im Mai 2009 ihren Höhepunkt. Von den insgesamt rund 3,5 Millionen M+E-Beschäftigten waren 974.530 in Kurzarbeit, d.h. mehr als ein Viertel aller M+E-Beschäftigten. Im Jahr 2009 waren im Durchschnitt 700.000 M+E-Beschäftigten in Kurzarbeit, also etwa jeder Fünfte. Geht man, wie die Bundesagentur für Arbeit für die Gesamtzahl der Kurzarbeiter, davon aus, dass der Arbeitsausfall im Durchschnitt pro Kurzarbeiter etwa ein Drittel beträgt, entspricht dies einem Äquivalent von rund 230.000 Vollzeitstellen, die allein durch Kurzarbeit gesichert wurden. Dabei waren alle Qualifikationsebenen unterhalb der Firmenleitung etwa ihrem Anteil entsprechend einbezogen.
- Der Gesetzgeber hat durch die krisenbedingte Anpassung der gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit durch das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität vom 2.3.2009 und der Gesetzesänderung zum „Kurzarbeitergeld plus“ vom 21.7.2009 wesentlich dazu beigetragen, dass das Instrument der Kurzarbeit in diesem Umfang zur Beschäftigung genutzt werden konnte. Dies gilt für die Erleichterungen bei den Voraussetzungen und der Durchführung der Kurzarbeit, die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und vor allem für die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit ab dem 7. Monat der Kurzarbeit.
- Gesamtmetall hat diese krisenbedingten Gesetzesänderungen von Anfang an als verantwortungsvolle und angemessene Reaktion auf die Krise begrüßt. Die

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge hat wesentlich dazu beigetragen, die gesetzlichen Remanenzkosten bei der Kurzarbeit zu senken und damit den Unternehmen die Entscheidung erleichtert, trotz der Krise die Arbeitsplätze zu erhalten.

5. Beschäftigungssicherung ist für die Unternehmen nicht zum Nulltarif

Beschäftigungssicherung hat einen hohen Preis, den die Unternehmen nur eine gewisse Zeit tragen können. Die Arbeitskosten und Lohnstückkosten erhöhen sich massiv. Wenn die Kurzarbeit genutzt wird, kommen die damit verbundenen Remanenzkosten hinzu. Der Gesetzgeber hat die Unternehmen durch die krisenbedingten Änderungen der Regelungen zur Kurzarbeit von gesetzlichen Remanenzkosten teilweise entlastet. Gesamtmetall hat dies ausdrücklich als Beitrag zur Beschäftigungssicherung begrüßt.

- Die Beschäftigungssicherung hat die Arbeitskosten der Unternehmen dramatisch erhöht und die Produktivität einbrechen lassen. 2009 lagen die Entgeltkosten je Arbeitsstunde im durchschnitt um 4,1 Prozent über Vorjahr. Der Anstieg resultiert aus den Tarifierhöhungen sowie aus dem Abbau von Zeitguthaben, vorgezogenen Betriebsurlauben und den Kosten der Kurzarbeit. Die Arbeitsstunden (-7,3%) wurden längst nicht so stark zurückgefahren wie die Produktion (-23 %). Daher sackte die Produktivität um 12,5 Prozent unter Vorjahr. Für die Lohnstückkosten (*Entgelte je Produkteinheit*) errechnet sich daraus ein Anstieg von 19 Prozent. Höhere Stückkosten entstanden den Betrieben auch dadurch, dass sie ungenutzte Kapazitäten in Betriebsbereitschaft hielten.



- Die massive Erhöhung der Lohnstückkosten verdeutlicht, dass die Unternehmen die Beschäftigung nicht sichern, um Auseinandersetzungen um streitige, aber eventuell notwendige Strukturanpassungen aus dem Weg zu gehen. Hiermit könnte ein solcher Anstieg der Lohnstückkosten nicht gerechtfertigt werden. Im Vordergrund steht eindeutig der Wille, qualifizierte Fachkräfte zu halten, die in der Zeit nach der Krise dringend erforderlich sind, um Wertschöpfung und Arbeitsplätze am Standort Deutschland zu halten.
- Eine Beschäftigungssicherung durch das Instrument der Kurzarbeit belastet die Unternehmen – ungeachtet ihrer positiven Effekte – mit erheblichen Kosten. Bei

Kurzarbeit sinken die Arbeitskosten der Betriebe nicht proportional zur ausgefallenen Arbeitszeit. Ein erheblicher Teil der gesetzlichen und zum Teil tariflichen Lohn- und Lohnzusatzkosten läuft weiter. Hierzu zählen auf gesetzlicher Grundlage z. B. die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit, die Feiertagsvergütung und der bezahlte gesetzliche Urlaub sowie auf tariflicher Grundlage z. B. Einmalzahlungen und der übergesetzliche tarifliche Urlaub.

- Umgekehrt unterstreichen die nach wie vor bei Kurzarbeit bestehenden Remanenzkosten, dass die Unternehmen die Beschäftigten nicht halten, um notwendige Strukturanpassungen zu vermeiden. Aufgrund der Remanenzkosten sind die Unternehmen bisher und auch in Zukunft bestrebt, Kurzarbeit nur im erforderlichen Umfang einzusetzen und nur die Arbeitsplätze zu erhalten, für die sie eine längerfristige Perspektive sehen.
- Die krisenbedingt eingeführte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit hat die gesetzlichen Remanenzkosten bei der Kurzarbeit spürbar gesenkt und damit den Spielraum der Unternehmen zur weiteren Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit offen gehalten. Ein erneuter Anstieg der Remanenzkosten durch ein Auslaufen der Erstattungsregelung würde die Unternehmen massiv belasten und die bisherigen Erfolge der Beschäftigungssicherung durch die intensive Nutzung der Kurzarbeit nachdrücklich gefährden. Es bestehe die große Gefahr, dass die Unternehmen in diesem Fall ein Festhalten an der Beschäftigungssicherung finanziell nicht mehr verkraften könnten, nachdem sie häufig bereits über ein Jahr unter der Wirtschaftskrise gelitten haben. Dies gilt erst Recht, weil die Unternehmen einen großen Teil der Lasten der Beschäftigungssicherung allein getragen, indem sie geringere Produktivität hingenommen haben.

6. Neue tarifliche Optionen zur Beschäftigungssicherung in der Metall- und Elektro-Industrie

Eine Synchronisation von Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit ist wichtig für die Akzeptanz und Inanspruchnahme der neuen tariflichen Optionen zur Beschäftigungssicherung in der Metall- und Elektro-Industrie in der betrieblichen Praxis. Darüber hinaus ist es gerechtfertigt, Teilentgeltzahlungen während einer Arbeitszeitabsenkung von der Beitragspflicht freizustellen.

- Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie haben im Rahmen des Tarifabschlusses im Februar 2010 neue tarifliche Rahmenbedingungen zur Beschäftigungssicherung vereinbart. Auf der Grundlage einer tariflichen Öffnungsklausel können die Betriebsparteien eine anteilige Umlegung der tariflichen Sonderzahlung auf das laufende Monatsentgelt und damit eine Senkung der tariflichen Remanenzkosten bei Kurzarbeit vereinbaren. Darüber hinaus kann eine Absenkung der Arbeitszeit verbunden mit der Zahlung eines Teilentgeltausgleichs vereinbart werden.
- Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie haben damit ihre Verantwortung als Sozialpartner der größten deutschen Industriebranche wahrgenommen und ihr gemeinsames Ziel zum Ausdruck

gebracht, Unternehmen und Arbeitsplätze in größtmöglichem Umfang zu erhalten und die Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie sicherzustellen.

- Diese Neuregelungen stehen auf der Geschäftsgrundlage, dass die derzeit gültige gesetzliche Regelung zur Erstattung der hälftigen bzw. vollen Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallstunden bei Kurzarbeit („Kurzarbeitergeld plus“ inklusive § 421t Abs. 7 SGB III) mindestens auf das Jahr 2011 verlängert wird. Sollte dies nicht gegeben sein, haben die Tarifparteien vereinbart, Verhandlungen über die Anpassung des Tarifvertrages Zukunft in Arbeit aufzunehmen.
- Aus Sicht der Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie ist es darüber hinaus gerechtfertigt, Teilentgeltzahlungen des Arbeitgebers, die im Rahmen einer Arbeitszeitabsenkung als Zuschuss zum abgesenkten Entgelt gewährt werden, wie die Zuschüsse zum gesetzlichen Kurzarbeitergeld von der Beitragspflicht in der Sozialversicherung freizustellen.

7. Dringender Handlungsbedarf für Synchronisation

Gesamtmetall spricht sich für eine Synchronisation der bestehenden Regelungen zur Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit aus.

- Eine Synchronisation ist gerechtfertigt, weil es die Unternehmen in der Krise gleich behandelt: Die Krise betrifft die Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Wer bisher ohne Kurzarbeit ausgekommen ist, darf dafür nicht bestraft werden.
- Die Bundesregierung weist in der Begründung des Gesetzesentwurfs für ein Beschäftigungschancengesetz vom 7. April 2010 zu Recht darauf hin, dass die Krise manche Unternehmen erst in den nächsten Monaten erreicht und sie über das Jahr 2010 hinaus vor Herausforderungen stellen wird. Sie fordert daher richtigerweise, dass auch diese Betriebe dabei unterstützt werden müssen, ihre nicht ausgelasteten Belegschaften über die Krise hinweg zu halten und damit andernfalls notwendige Entlassungen zu vermeiden.
- Eine Synchronisation von Bezugsdauer und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist keine ungegerechtfertigte Subvention durch die Beitragszahler: Wie kein anderes Instrument der Arbeitsmarktpolitik sichert Kurzarbeit in unmittelbarer Weise bestehende Jobs und verhindert damit ebenso teure Arbeitslosigkeit. Kurzarbeit ist daher unabhängig von der Kostenfrage in jedem Fall die bessere Alternative zur Arbeitslosigkeit. Deshalb ist es sachlich gerechtfertigt, den Einsatz dieses Instrumentes aus Beitragsmitteln zu fördern.
- Ohnedies erscheint es ordnungspolitisch bedenklich, dass Arbeitgeber überhaupt Sozialversicherungsbeiträge auch für Nichtarbeit zahlen müssen – also für Zeiten, in denen die Beschäftigten gar nicht im Betrieb sind.

Es besteht dringender Handlungsbedarf in dieser Frage. Die Unternehmen benötigen schnell Planungssicherheit hinsichtlich der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Kurzarbeit. Dies ist unerlässlich für ihre weitere Personalplanung.

- Die Unternehmen, die vielfach bereits seit über einem Jahr unter einer Unterauslastung leiden und dennoch Beschäftigung in großem Umfang gesichert haben, müssen bei der Entscheidung, ob sie an der Beschäftigungssicherung festhalten oder ob ggf. eine Personalanpassung unvermeidbar wird, von vornherein folgende Zeitfenster einkalkulieren.
- In der Praxis ist nach der Beratungserfahrung unserer Mitgliedsverbände ein zeitintensiver interner Abstimmungsprozess erforderlich, der in die eigentliche unternehmerische Entscheidung mündet, welche Maßnahmen tatsächlich durchgeführt werden. Hierbei müssen u. a. Fragen der zukünftigen Produktion, Arbeitsorganisation, Personalplanung o. ä. geprüft werden.
- Darüber hinaus müssen Fristen (z. B. für Kündigungen) sowie Informations- und Beratungspflichten einkalkuliert werden, die mit einer Betriebsänderung verbunden sein können. Hierzu gehören die gesetzlichen Unterrichtungspflichten sowie weitere Informationserfordernisse, denen Arbeitgeber aus betrieblichen oder politischen Gründen Rechnung tragen müssen. Hierfür muss ein Unternehmen im Vorfeld einer Betriebsänderung (also auch bei der Entscheidung über Beschäftigungssicherung oder Betriebsänderung) einen erheblichen zeitlichen Vorlauf und organisatorischen Aufwand einkalkulieren.
- Ein zusätzlicher Aspekt spricht für ein kurzfristiges politisches Signal zur Synchronisation: Viele Unternehmen stehen in Verhandlungen mit ihren Banken zur weiteren Finanzierung. Die Wirtschaftskrise hat den Druck auf diese Verhandlungen massiv erhöht (u. a. wegen des Rückgangs bei Auftragseingängen und Produktion, sinkender Produktivität und der Kosten der Beschäftigungssicherung). Langfristig verlässliche Rahmenbedingungen, wie z. B. die Erstattung der SV-Beiträge bei Kurzarbeit sind eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Finanzierungsverhandlungen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)95

12. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Bundesagentur für Arbeit (BA)

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

I. Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen

- Kurzarbeitergeld war und ist das geeignete Instrument in einer Konjunkturkrise
- Konjunkturelle Besserungstendenzen ebnen Weg für „Exit-Strategie“
- Erstarkungsphase der Wirtschaft weiter durch Kug begleiten
- Kostenfrage und Zeitschiene nicht aus den Augen verlieren
- Abgespecktes Leistungspaket nach 421t SGB III denkbar

II. Zu den im Antrag angeführten Argumenten (allgemein)

Es trifft zu, dass durch die Neuregelung des Kurzarbeitergeld-Rechts und den damit einhergehenden Verfahrenserleichterungen ein äußerst attraktives arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Erhaltung der Arbeitsplätze geschaffen wurde. Auch die Einbeziehung der Leiharbeiter durch die Änderung des AÜG hat sich positiv ausgewirkt. Dieser bundesdeutschen Lösung stand keine Handlungsalternative gegenüber.

Die Zahl der Kurzarbeiter betrug in der Spitze rd. 1,5 Mio. Personen in rd. 64.000 kurzarbeitenden Betrieben. Nach Einschätzung des IAB konnten dadurch - gemessen am durchschnittlichen Arbeitsausfall (rd. 1/3 der Arbeitszeit) - ca. 300 - 400.000 Vollzeitarbeitsplätze erhalten werden. Es macht daher durchaus Sinn, zu hinterfragen, inwieweit die Neuregelungen zum Kurzarbeitergeld den Erholungsprozess der deutschen Wirtschaft in der Auslaufphase der Krise weiter begleiten sollen.

Aus Sicht der BA wäre eine Fortsetzung dieses Hilfsprogramms bis zum Auslaufen der Krise geboten. Denn der von der Kug-Gewährung getragene stabilisierende Effekt sollte nicht zu Lasten möglicher (jetzt doch) erfolgreicher Entlassungen, auf's Spiel gesetzt werden. Die derzeitige Ausgabenentwicklung beim

konjunkturellen Kug und der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zeigt von Januar bis Ende März 2010 einen Stand von rd. 1,2 Mrd. € (Vorjahreszeitraum: rd. 260 Mio. €). Dies zeigt deutlich, dass die Krise und damit das Thema Kug noch nicht beendet sind. Durch die absehbaren Liquiditätshilfen des Bundes muss an dieser Stelle deutlich gemacht werden, dass die Mehrausgaben im Vergleich zu einem regulären Auslaufen der Leistungen letztlich durch den Bund getragen werden.

Vorweg sei bemerkt, dass das Gesetz in der Gewährung des Kug im Normalfall von bis zu 6 Monaten eine vorübergehende Hilfe sieht, bei der alle Akteure (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Staat) profitieren. Eine Verlängerung der möglichen Bezugsdauer von derzeit 18 bzw. 24 Monate auf 36 Monate würde den Charakter der vorübergehenden Hilfe deutlich verlasen. Aus Sicht der BA sind daher die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen ausreichend. Zudem sind die wenigsten Betriebe in der Lage derartig lange Unterauslastungsphasen finanziell zu verkraften.

Befürchtete Mitnahmeeffekte können nicht ganz ausgeschlossen werden, sind jedoch durch die dem Betrieb verbleibenden Remanenzkosten eher zu vernachlässigen. Gleiches gilt für das Thema „Leistungsmissbrauch“. Die derzeit getroffenen Feststellungen zeigen auf, dass der Anteil der Verdachtsfälle sich um 1 % aller 64.000 in Kug-Bezug befindlichen Firmen bewegt.

Aus Sicht der BA könnte mit nachfolgenden Ausnahmen zu dem vor den Rechtsänderungen nach § 421 t SGB III geltenden Rechtszustand zurückgekehrt werden.

III. Zu den im Antrag angeführten Argumenten (speziell)

1. **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in jedem Fall sofort hälftig bzw. im Fall von gesetzeskonformen Qualifizierungsmaßnahmen sofort voll in pausch. Form (§ 421t Abs. 1 Nrn. 1 u. 2)**

Dies ist die für die Betriebe finanziell attraktivste Anpassung gewesen. Nach jetzigem Erkenntnisstand sind diese Regelungen für die betriebliche Entscheidung: „Kurzarbeit oder Entlassung?“ im höchsten Maße relevant. Aus Sicht der BA sollte daher diese finanzielle Hilfe weiter angeboten werden können. Sobald die Auswirkungen der Krise auf dem Arbeitsmarkt ausgelaufen sind, sollte die ursprüngliche Regelung, dass die Sozialversicherungsbeiträge als Remanenzkosten bei den Unternehmen verbleiben, wieder eingeführt werden, um nicht auszuschließende strukturkonservierende und wettbewerbsverzerrende Effekte weitgehend zu vermeiden. Generell sollte jedoch auf die 100%ige Sozialversicherungserstattung nach 6 monatiger Bezugsfrist verzichtet werden, da sie zumindest den ökonomischen Anreiz für Qualifizierung zum Erliegen bringt.

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden wirtschaftliche Stabilisierung könnten Modifikationen überlegt werden, die noch stärker das Qualifizierungsgeschehen einfordern. Dabei sind folgende Modelle denkbar, die eine Weiterentwicklung der Förderung in der Auslaufphase darstellen könnten und darin bestehen, dass

- a) der halbe Sozialversicherungsbeitrag nur bei entsprechender Qualifizierung erstattet wird oder
- b) der halbe Sozialversicherungsbeitrag wird un-konditioniert übernommen oder
- c) der halbe Sozialversicherungsbeitrag wird ohne weitere Voraussetzungen und der volle nur bei Qualifizierung übernommen.

2. kein Aufbau von Minussalden (§ 421t Abs. 2 Nr. 2)

Diese Regelung erleichtert ebenfalls den Zugang zur Kug-Regelung, da tarifliche oder auf betriebsvereinbarungsebene getroffene Regelungen

nicht umgesetzt werden müssen. Für ohnehin angeschlagene Betriebe kann diese finanzielle Entlastung die Entscheidung zur Kurzarbeit erleichtern und es wird deren Fortführung befürwortet.

3. kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen führen zu günstigerer Bemessung des Kug (§ 421 t Abs. 2 Nr. 3)

Der Betrieb und die Mitarbeiter haben durch „Bordmittel“ versucht die Kurzarbeit zu verhindern. Die Arbeitnehmer haben durch Vermeidung der Arbeitszeit Lohn einbußen hingenommen. Dieses Handeln würde durch die vormalig geltenden Bemessungsvorschriften „bestraft“, da das Kug nur aus dem nun verminderten Entgelt bemessen worden wäre. Aus Sicht der BA sollte die Rechtsänderung unbegrenzt fortbestehen.

4. Leiharbeiter in Zeitarbeitsfirmen können Kug erhalten (§ 11 Abs. 4 AÜG)

Aus Sicht der BA sollte die Regelung zur Einbeziehung der Zeitarbeitsfirmen in die Kug-Regelung dergestalt unbegrenzt fortgelten, als die Gewährung von Kug im Gefolge des Entleihbetriebs möglich ist; ein eigenständiger Anspruch während der verleihfreien Zeit jedoch ausgeschlossen bleibt. Ein eigenständiger Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch für verleihfreie Zeiten ist unter normalen Wirtschaftsbedingungen praktisch nicht vom allgemeinen Geschäftsrisiko abzugrenzen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)93

12. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -****Ausgangslage und Entwicklung im Jahr 2009**

Die Kurzarbeit wurde in der Vergangenheit in unterschiedlichem Maße in Anspruch genommen. In den Rezessionen der 70er und 80er Jahre lagen die jahresdurchschnittlichen Kurzarbeiterquoten zwischen drei und vier Prozent (bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). In den neunziger Jahren hat der Gesetzgeber die Hürden zur Einführung konjunktureller Kurzarbeit bzw. für das Kurzarbeitergeld höher gelegt. Ab dem Jahr 1989 fiel sukzessive die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Kurzarbeiter weg, und seit dem Jahr 1994 müssen die Betriebe diese Beiträge voll übernehmen. Zudem sind die Betriebe seit der Einführung des SGB III im Jahr 1997 verstärkt gehalten, zunächst möglichst alle Arbeitszeitpolster abzubauen und Arbeitszeitflexibilitäten zu nutzen, bevor die Kurzarbeit in Anspruch genommen wird.

Mit den Regelungen des § 421t SGB III wurde im Jahr 2009 die Inanspruchnahme von konjunktureller Kurzarbeit und Saison-Kurzarbeit – zeitlich befristet bis Ende 2010 – wieder erleichtert. Die rechtlichen Änderungen erfolgten vor dem Hintergrund der außerordentlich schwierigen wirtschaftlichen Situation und der negativen Aussichten für den Arbeitsmarkt. Es wurden die finanziellen Anreize verstärkt (Erstattung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung), die Hürden zur Inanspruchnahme niedriger gelegt (Aussetzen der Drittel-Erfordernis; Minusstunden keine Voraussetzung; keine Auswirkungen von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen) sowie der potenzielle Nutzerkreis ausgeweitet (Übertragung der Regelung von Konjunktur-KuG auf Saison-KuG sowie Kurzarbeit bei Leiharbeitnehmern). Durch die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge vom ersten Tag an wurden zusätzlich Anreize zur Qualifizierung der Kurzarbeiter gesetzt.

Die Attraktivität von Kurzarbeit ist dadurch deutlich gestiegen: Die Zahl der konjunkturell begründeten Kurzarbeiter erreichte im Mai 2009 mit 1,516 Mio. Personen ihren Höchststand und betrug im Jahresdurchschnitt 1,089 Mio. bei rund 50 Tsd. Betrieben. Der durchschnitt-

liche Arbeitsausfall bei konjunktureller Kurzarbeit betrug 31 % der Normalarbeitszeit. Insgesamt wurde durch die Neuregelungen der Anstieg der Arbeitslosigkeit abgeschwächt. Wie hoch der Beitrag zur Beschäftigungsstabilisierung 2009 war, lässt sich nicht exakt quantifizieren, da wir nicht wissen, wie viele Kurzarbeiter ansonsten entlassen worden wären. Das rechnerische Äquivalent der konjunkturellen Kurzarbeit im Jahr 2009 betrug 340 Tsd. Beschäftigte.

Mitnahmeeffekte können bei diesen temporären Neuregelungen nicht ausgeschlossen werden. So kann vermutet werden, dass ein Teil der Betriebe auch ohne die zusätzlichen Anreize Kurzarbeit in Anspruch genommen hätte. Auch hätten Betriebe anstelle von Kurzarbeit für kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung optieren können, sofern solche vereinbart worden wären. Allerdings gibt es deutliche Anzeichen dafür, dass die Betriebe über die Kurzarbeit hinaus in beträchtlichem Maße Beschäftigung halten. So ist die Arbeitszeit im Jahr 2009 auch auf anderen Wegen verkürzt worden (um insgesamt 2,8 %) und die Produktivität je Arbeitsstunde ist kräftig gefallen (um 2,2 %) (vgl. Fuchs u.a. 2010).

Die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurde zunächst auf 18 und dann auf 24 Monate verlängert. Sie beträgt für Neufälle seit Anfang 2010 wieder 18 Monate. Je länger die Krise und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt andauern, desto weniger kann Kurzarbeit die Folgen abfedern. Konjunkturelle Kurzarbeit zielt darauf, einen voraussichtlich vorübergehenden Rückgang der Arbeitsnachfrage zu kompensieren, da der Leistungsbezug an die Bedingung eines vorübergehenden Nachfragerückgangs geknüpft ist. Kurzarbeit können auch Unternehmen mit strukturellen Problemen nutzen (vgl. Crimmann/Wießner 2009). Dies ist dann kritisch zu sehen, wenn Kurzarbeit in Arbeitslosigkeit oder in Verrentung mündet. Bislang gibt es dafür jedoch keine empirischen Belege. Ohnehin lassen sich strukturelle Problemlagen im konjunkturellen Tal nicht ex-ante, sondern in der Regel nur ex-post empirisch belegen (vgl. Deeke 2009, S. 450). Bisher ist eher davon auszugehen, dass von der

Krise insbesondere wachstumsstarke, exportorientierte Betriebe bzw. Branchen in prosperierenden Regionen betroffen waren, denen prinzipiell gute Wachstumschancen in der Zukunft zuerkannt werden können (vgl. Möller 2009, S. 330).

Hervorzuheben ist die Befristung der Neuregelungen im Bereich der Kurzarbeit mit Blick auf die bestehende Ausnahmesituation. In normalem konjunkturellem Fahrwasser erscheinen die vorher geltenden Regelungen als ausreichend, um Betriebe in einer temporären Notlage zu unterstützen. Denn bei zu starken und dauerhaft nutzbaren staatlichen Hilfsmaßnahmen besteht generell die Gefahr, nicht mehr marktfähige Arbeitsplätze künstlich zu erhalten und so den Wettbewerb in Branchen sowie den Strukturwandel zu bremsen. Allerdings dürften die nach wie vor beträchtlichen Remanenzkosten der Kurzarbeit solchen Entwicklungen entgegenwirken (vgl. Bach/Spitznagel 2009).

Durch die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit wurde ein zusätzlicher Anreiz für die Inanspruchnahme gesetzt. Grundsätzlich spricht vieles dafür, Betriebe und Beschäftigte dazu zu bewegen, die Phase der Kurzarbeit zur Qualifizierung zu nutzen. Die Regelung hat bisher jedoch nur langsam Wirkungen entfaltet. Dazu mag beigetragen haben, dass seit Mitte des Jahres nach sechs Monaten die volle Erstattung auch ohne Qualifizierung möglich ist. Im Jahr 2009 gab es bis Ende November mehr als 122 Tsd. Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen während konjunktureller Kurzarbeit (99 Tsd. vom ESF gefördert, 23 Tsd. gemäß § 77 Abs. 2 SGB III). Eine abschließende Beurteilung ist auf Basis der vorliegenden Informationen nicht möglich.

Nach einer Untersuchung des IAB führten von allen Betrieben mit Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2003 nur fünf Prozent Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Kurzarbeiter durch (Deeke 2005). Damals gab es allerdings keine zusätzlichen Anreize für solche Maßnahmen und auch nicht die Ende 2008 eingeführte Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung bei den Maßnahmekosten aus Mitteln des ESF. Aufgrund der neuen Förderanreize konnte eine Steigerung erwartet werden. Zumindest erhöhten sich die Chancen eines größeren Engagements von Betrieben bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten bzw. Kurzarbeiter während der arbeitsfreien Zeit. Wünschenswert wäre es, dass die erworbenen Qualifikationen zertifiziert werden und generell am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Eine stärkere Nutzung der Qualifizierungsmöglichkeiten bei Kurzarbeit könnte ggf. durch eine Vereinfachung des Förderrechts erreicht werden.

Die Entwicklung in den Jahren 2010 und 2011

Im Jahr 2009 stagnierte die Erwerbstätigkeit und die Arbeitslosigkeit stieg um „nur“ 160 Tsd. Personen – trotz des Einbruchs der wirtschaftlichen Aktivität um 5 Prozent. Inzwischen ist eine leichte wirtschaftliche Erholung eingetreten, die jedoch risikobelastet bleibt. Damit stellt sich die Herausforderung, bislang erhaltene Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern, aber auch Anpassungen zuzulassen, damit sich weder obsoletere Strukturen noch die entstandene Arbeitslosigkeit verfestigen.

Nach der Krise 2009 befindet sich die deutsche Wirtschaft 2010 in einer Phase der Belebung. Die Vorausschau des IAB wurde im IAB-Kurzbericht 3/2010 aus-

föhrlich vorgestellt (vgl. Fuchs u.a. 2010). In der mittleren Variante der Arbeitsmarktprojektion wird ein Wachstum des realen BIP um 1¾ % angenommen. Risiken, wie z.B. eine Kreditklemme, bestimmen die untere Variante mit 1% Wachstum, Chancen durch eine Erholung auf breiterer Basis die obere Variante mit 2½%.

Die Kurzarbeit wird 2010 nach wie vor einen Beitrag zur Stabilisierung der Beschäftigung leisten. Im Jahresdurchschnitt wird in der mittleren Variante der Vorausschau des IAB mit rd. 700 Tsd. Kurzarbeitern gerechnet. Das Potenzial für sonstige Verkürzungen der Arbeitszeit dürfte weitgehend ausgeschöpft sein – es sei denn, die Tarifpartner erschließen neue Möglichkeiten wie temporäre Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit.

Die Unterauslastung der technischen und personellen Kapazitäten ist aber derart groß, dass trotz eines unterstellten BIP-Wachstums von 1¾ Prozent Beschäftigung per Saldo verloren gehen dürfte. Nach den Berechnungen des IAB sinkt die Erwerbstätigkeit 2010 jahresdurchschnittlich um 230 Tsd. Personen.

Die Wachstumsprognosen für das Jahr 2011 liegen derzeit zwischen 1,2 und 2,0 Prozent. Dementsprechend würde sich die leichte Erholung fortsetzen. Ein weiterer kräftiger Beschäftigungsrückgang in der mittleren Frist ist deshalb unwahrscheinlich. Vielmehr dürfte ein Jahr des „jobless growth“ bevorstehen: ein schwaches Wachstum, das nicht zu mehr Beschäftigung führt. Für einen Beschäftigungsaufbau sind die Spielräume bei der Arbeitszeit und der Produktivität je Stunde auch im Jahr 2011 noch zu groß. Aus diesen Reserven leiten sich Risiken für die Beschäftigungsentwicklung her.

Schlussfolgerungen

Eine Verlängerung der Erstattung von Sozialbeiträgen für Kurzarbeiter bis Ende 2011 würde die bestehende Regelung zur erleichterten Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld erhalten. Insbesondere kleinere Betriebe könnten davon profitieren, da sich abzeichnet, dass diese zunehmend Unterstützung mit dem Kurzarbeitergeld benötigen. Auch bei voller Erstattung von Sozialbeiträgen für Kurzarbeiter verbleiben den Betrieben Remanenzkosten, die weiterhin möglichen Mitnahmeeffekten und dem Risiko von Strukturverhärtungen entgegen wirken. Allerdings sollte die zum 1.7.2009 eingeführte Privilegierung von Mehrbetriebsunternehmen bei der vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge gestrichen werden.

Eine Verlängerung der maximalen Bezugsfrist des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes auf 36 Monate zum jetzigen Zeitpunkt könnte als Signal für eine mittelfristig gewährte Subvention missverstanden werden und das Risiko von Strukturverhärtungen eher erhöhen. Auch mit der Frist von 24 Monaten oder heute 18 Monaten dürften die meisten Betriebe ausreichend Zeit haben, ihren voraussichtlich vorübergehenden Arbeitsausfall mit Kurzarbeit zu überbrücken, zumal sie den zeitlichen Horizont der Kurzarbeit durch Unterbrechungen mit temporärer Vollarbeit flexibel und ohne bürokratische Hemmnisse ausweiten können.

Eine weitere Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit (und auch von Beschäftigten ohne Kurzarbeit nach § 417 SGB III) erscheint sinnvoll. Dabei sollte die Förderung gering qualifizierter Kurzarbeiter nach § 77 Abs. 2 SGB III vereinfacht werden. Daneben wäre eine Fortsetzung der bisher nur für 2009

und 2010 gültigen ESF-Richtlinie begrüßenswert. Auch die Fortsetzung der vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Monat für den Fall, dass berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, wäre weiterhin ratsam.

Literatur:

Bach, Hans-Uwe; Spitznagel, Eugen (2009): Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit - und haben was davon. (IAB-Kurzbericht, 17/2009), Nürnberg.

Crimmann, Andreas; Wießner, Frank (2009): Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit. (IAB-Kurzbericht, 14/2009), Nürnberg.

Deeke, Axel (2005): Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003, IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2005.

Deeke, Axel (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden? in: WSI-Mitteilungen 8/2009, S. 446-452.

Fuchs, Johann, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Spitznagel, Eugen, Wanger, Susanne, Zika, Gerd(2010): Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar, IAB-Kurzbericht Nr. 3/2010

Möller, Joachim (2009): The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle, Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 42 (4), 325-336.

DEUTSCHER BUNDESTAG
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)105

12. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

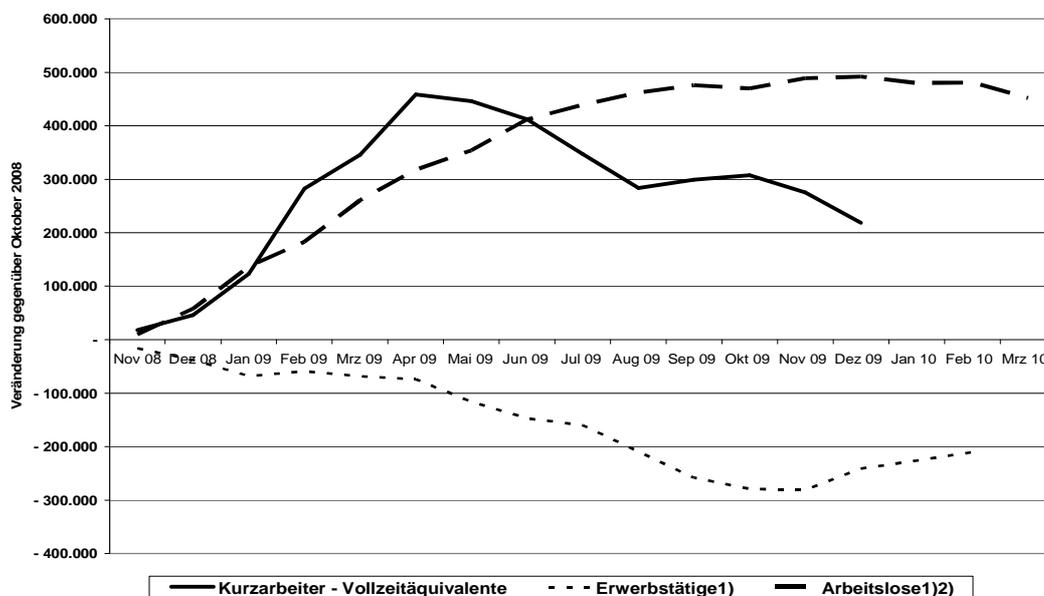
1. Kurzarbeit und aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Kurzarbeit hat nach dem schwersten Produktionsrückgang in der Geschichte der Bundesrepublik in enormem Maße zur Stabilisierung der Lage auf dem Arbeitsmarkt beigetragen. Die mehrfachen administrativen Änderungen der Regelungen für Kurzarbeit ab November 2008 haben mit großer Wahrscheinlichkeit dazu geführt, dass dieses arbeitsmarktpolitische Instrument viel häufiger in Anspruch genommen wurde als in früheren Rezessionen. So kam es in der im Jahr 2001 einsetzenden Abschwung-

phase zu einem kräftigen Anstieg der Arbeitslosigkeit – der Anstieg der Kurzarbeit hielt sich dabei in sehr engen Grenzen. Anders war es in der jüngsten Krise: Nach einer simplen Überschlagsrechnung wäre ohne die verstärkte Inanspruchnahme der konjunkturbedingten Kurzarbeit bis zum Sommer des letzten Jahres der Anstieg der Arbeitslosigkeit mehr als doppelt so stark ausgefallen wie es tatsächlich der Fall war (Abbildung 1).

Abbildung 1

Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen, der konjunkturbedingten Kurzarbeiter und der Arbeitslosen



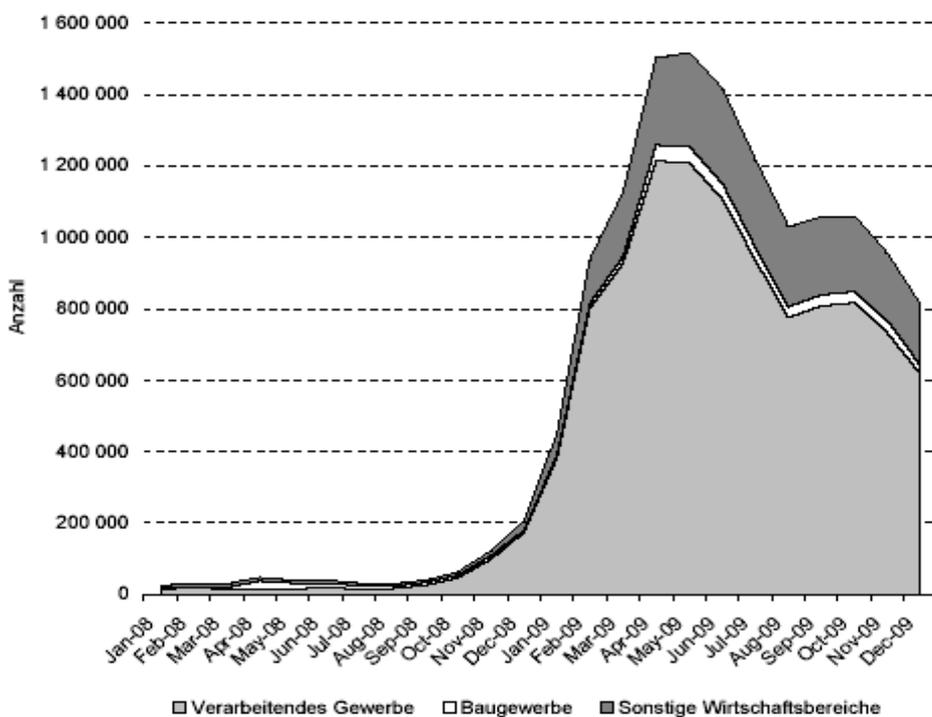
1) Saisonbereinigt; 2) Einschließlich Erwerbslose in Vermittlung privater Träger.
Quellen: Bundesagentur; Berechnungen des DIW Berlin.

Seit Herbst letzten Jahres hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht weiter zugespitzt und es zeigen sich Anzeichen einer Entspannung. Ob sie nachhaltig ist, bleibt abzuwarten. Der Bestand an Arbeitnehmern mit konjunkturbedingter Kurzarbeit hat sich stark abgebaut: Waren es Mitte 2009 noch mehr als 1,5 Millionen, so wurden im letzten Dezember, dem Monat für den es die bisher zeitnahesten Bestandsdaten gibt, noch etwas mehr als 800.000 Kurzarbeiter gezählt (Abbildung 2). Die Frage, auf welche Faktoren dieser Abbau zurückzuführen

ist – Entlassungen, Betriebswechsel, Eintritt in den Ruhestand oder Rückkehr zur innerbetrieblichen Normarbeitszeit – lässt sich mangels hinreichender Informationen nicht beantworten. Weil aber die Zahl der Arbeitslosen nicht mehr gestiegen ist, ist anzunehmen, dass der Personalabbau durch Entlassungen nicht die dominierende Rolle gespielt hat.

Abbildung 2

Entwicklung der Zahl der Kurzarbeiter¹ nach Sektoren



¹ Mit konjunkturbedingter Kurzarbeit.

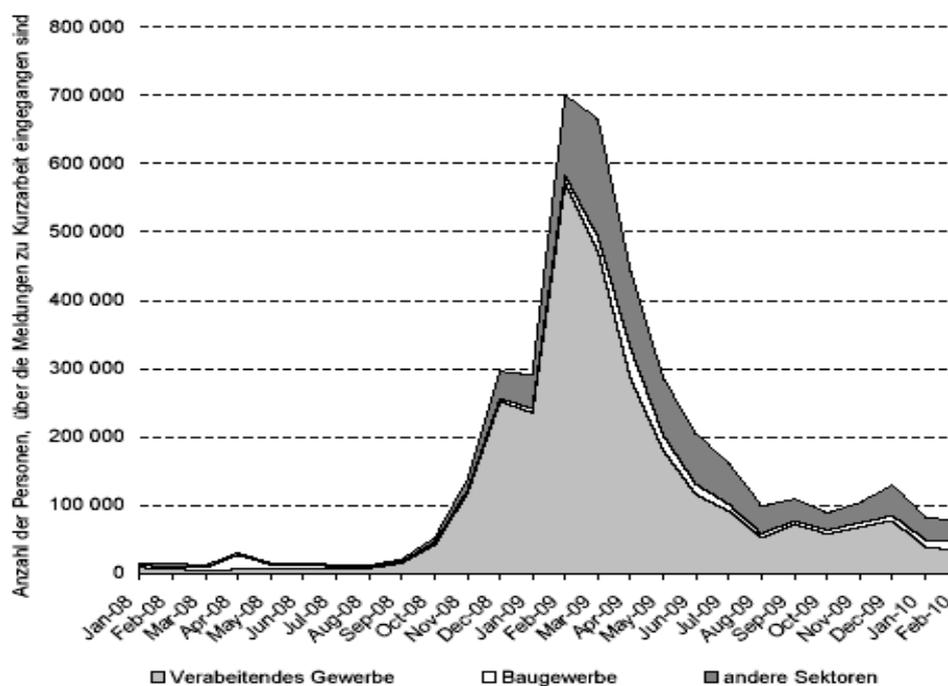
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Einen weiteren Rückgang der Kurzarbeit signalisieren die Anmeldungen der Betriebe bei den Arbeitsagenturen über die Zahl der Personen, die für einen Eintritt in Kurzarbeit vorgesehen sind (vgl. Abbildung 3).¹ Hierzu liegen gegenwärtig Zahlen bis Februar 2010 vor.

¹ Unklar ist, ob die Anmeldungen von Kurzarbeit tatsächlich im angekündigten Umfang zu Kurzarbeit führen.

Abbildung 3

Anzeigen von Betrieben über die geplanten Zugänge an Kurzarbeitern¹ nach Sektoren

¹ Mit konjunkturbedingter Kurzarbeit.

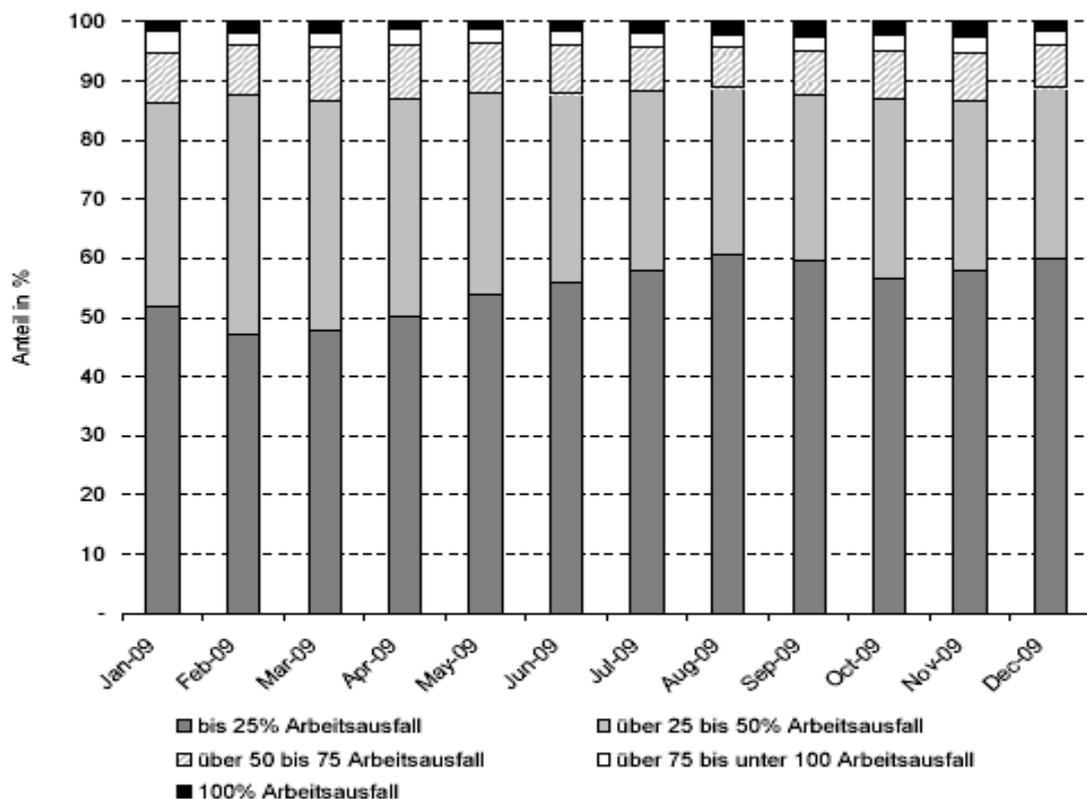
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Kurzarbeit war und ist in dieser Krise vor allem im verarbeitenden Gewerbe verbreitet und dabei insbesondere in den stark vom Export abhängigen Industriebranchen. So musste Ende letzten Jahres jeder sechste sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Maschinenbau und in der Metallerzeugung die Arbeitszeit reduzieren, im Automobilbau war es jeder siebte. Damit dürfte zusammenhängen, dass vor allem Großbetriebe von Kurzarbeit betroffen sind: Unter den Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten gab es in jedem achten Kurzarbeit, in den noch größeren Betrieben in fast jedem sechsten. In Betrieben mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten traf das dagegen nur auf jeden fünfzigsten zu.

Vergleichsweise häufig sind Kurzarbeiter auch in denjenigen Dienstleistungsbranchen zu finden, die mit der Industrieproduktion eng verbunden sind – wie Teile des Transportgewerbes und des Großhandels, die Ingenieurdienste, die Werbebranche und die Arbeitnehmerüberlassung.. Allerdings gibt es angeblich konjunkturbedingte Kurzarbeit auch im Baugewerbe und in konsumnahen Wirtschaftszweigen; obwohl es beim privaten Verbrauch und der Bauproduktion bisher keine konjunkturbedingten Einschränkungen gab. Es drängt sich der Verdacht auf, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente auch bei eher strukturellen Problemen einzelner Unternehmen oder Branchen eingesetzt wird.

Abbildung 4

Struktur der Kurzarbeiter¹ nach dem Ausmaß des Arbeitsausfalls

1 Mit konjunkturbedingter Kurzarbeit.

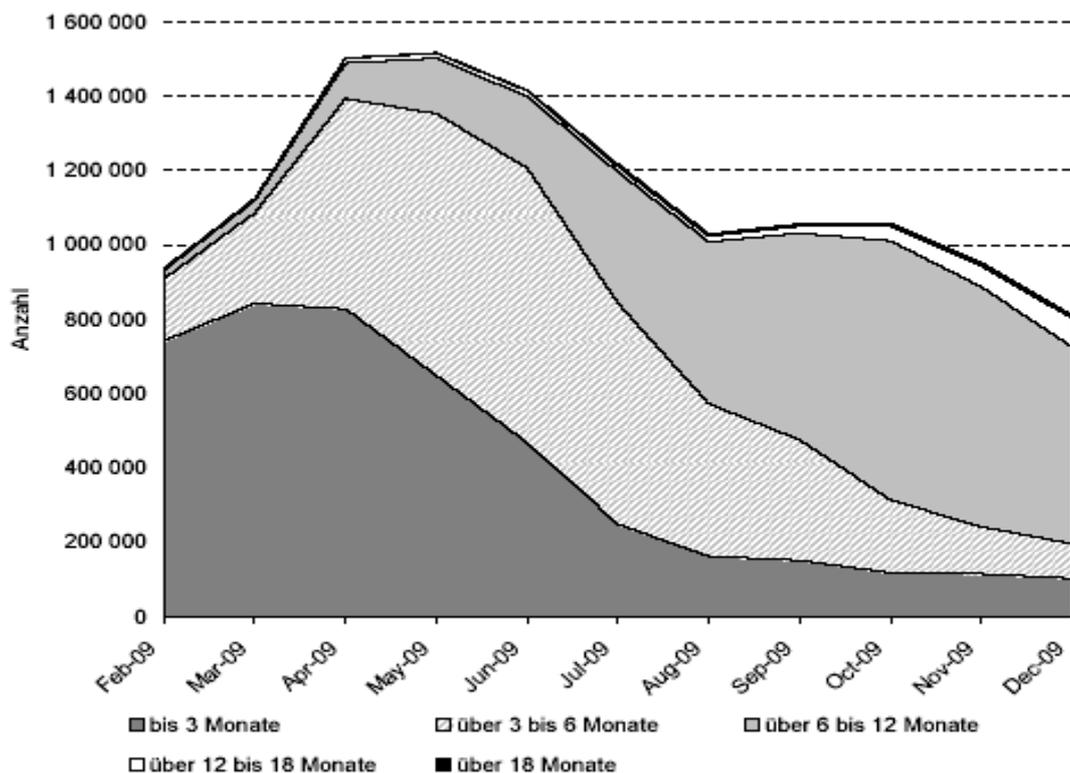
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Wenig verändert hat sich seit Mitte 2009 der durchschnittliche Arbeitsausfall je Kurzarbeiter, nachdem er zuvor im Zuge der Ausweitung der Kurzarbeiterzahl deutlich angestiegen war (vgl. Abbildung 4). Im Dezember arbeiteten 60% der Kurzarbeiter bis zu einem Viertel ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verkürzt. Lediglich bei einem Zehntel wurde die Normalarbeitszeit um

mehr als die Hälfte reduziert. Insgesamt belief sich unter allen Kurzarbeitern der durchschnittliche Arbeitsausfall auf knapp 30%. Da 3% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ende letzten Jahres kurzarbeiten mussten, ergibt sich unter diesen eine Arbeitszeitminderung, die sich auf weniger als 1% des vertraglich fixierten Arbeitsvolumens beläuft.

Abbildung 5

Kurzarbeiter¹ nach der Dauer ihrer bisherigen Kurzarbeit

1 Mit konjunkturbedingter Kurzarbeit.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

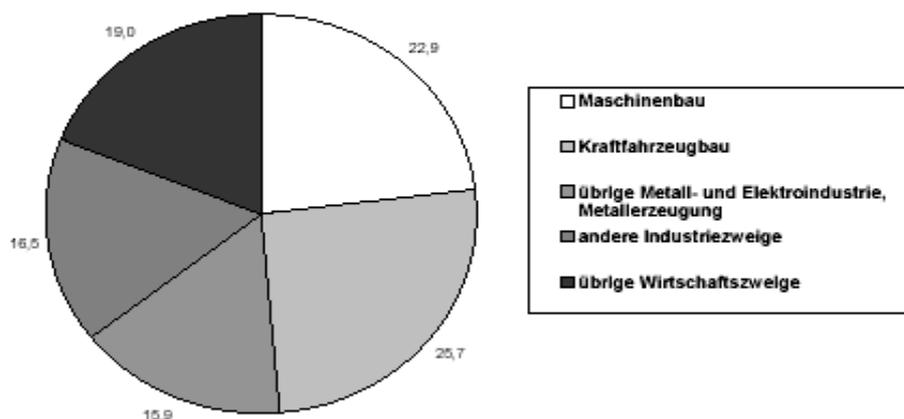
DIW Berlin 2010

Bei rückläufiger Zahl ist unter den Kurzarbeitern der Anteil derjenigen, die über einen längeren Zeitraum Arbeitsausfälle hatten, deutlich gewachsen (vgl. Abbildung 5). Ende letzten Jahres befanden sich drei Viertel (reichlich 600.000) länger als sechs Monate in Kurzarbeit, 10% länger als ein Jahr.

Es sieht so aus, dass es zu einer strukturellen Verhärtung im Bestand kommt, und sich ein Sockel an Langzeit-Kurzarbeitern herausbildet. Dabei konzentriert sich die Langzeit-Kurzarbeit vor allem auf das verarbeitende Gewerbe und dort insbesondere auf die Branchen der Metall- und Elektroindustrie, also auf einige stark exportabhängige Industriezweige (Abbildung 6).

Abbildung 6

Anteile der Arbeitnehmer mit konjunkturbedingter Kurzarbeit von mehr als 12 Monaten im Dezember 2009 nach Wirtschaftszweigen



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

2. Zum Antrag der Fraktion der SPD

Grundsätzliche Erwägungen

Mit der Kurzarbeit steht der betrieblichen Personalpolitik ein Instrument zur Verfügung, flexibel auf Konjunkturschwankungen zu reagieren. In wirtschaftlichen Schwächephasen können Arbeitsausfälle sozial abgefedert werden. Wenn sich die Auftragslage wieder verbessert, steht das erforderliche Personal dann unmittelbar zur Verfügung. Deshalb war es in dieser besonderen Wirtschaftskrise sinnvoll, die Regelungen der Kurzarbeit für die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten, um auf diese Weise den Anstieg der Arbeitslosigkeit abzubremsten. Diese Politik hat sich als sehr erfolgreich erwiesen.

Allerdings könnten sich Gewöhnungseffekte durch Kurzarbeit einstellen: Die Möglichkeit einer langen Inanspruchnahme von Kurzarbeit birgt die Gefahr, Anstrengungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Ausrichtung der Unternehmen an neue Marktgegebenheiten, die auch Anpassungen bei der Struktur und dem Umfang des Personalstandes erfordern, zu vernachlässigen. Deshalb sollte die Politik einen alsbaldigen Ausstieg aus einigen der gegenwärtigen Regelungen der Kurzarbeit ins Auge fassen, zumal sich eher eine Ent-

spannung als eine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage abzeichnet.

Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 36 Monate

Der vorliegende Antrag der Fraktion der SPD sieht eine weitere Ausweitung der Bezugsdauer von Lohnersatzleistungen vor, die von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden sollen. Das wirft die Frage auf, ob das angesichts der aktuellen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nötig ist.

Die Zahl der Kurzarbeiter ist deutlich rückläufig, und die Zugänge in Kurzarbeit sind offenkundig nur noch gering. Der Vorschlag zielt vor allem auf die Langzeit-Kurzarbeiter. Im Dezember letzten Jahres waren 85.000 Arbeitnehmer, die sich auf einige Industriezweige konzentrieren, länger als ein Jahr in Kurzarbeit. Das ist die maximale Anzahl derjenigen Personen, die in der zweiten Hälfte dieses Jahres Leistungsansprüche verlieren können, und deshalb von einer Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes berührt werden. Allerdings wird bis heute ein Teil davon die Kurzarbeit beendet haben – und weitere Langzeit-Kurzarbeiter werden in den kommenden Monaten folgen.

Die Zahl der Arbeitnehmer, auf die der Reformvorschlag zielt, wird sich im unteren fünfstelligen Bereich bewegen. Zudem würde nur eine Minderheit davon nach Auslaufen der bisherigen Bezugszeit von Kurzarbeitergeld arbeitslos, da bisher die Arbeitsausfälle unter den Beschäftigten aufgeteilt werden. Auf keinen Fall ist ohne die vorgeschlagene Reform mit einem gravierenden Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen – es sei denn, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt generell wieder eintrübt. Gegen die vorgeschlagene Reform spricht aber vor allem, dass bei einer Verlängerung der Bezugszeit die Gefahr von Fehlanreizen wächst.

Verlängerung der Erstattung der auf Kurzarbeit entfallenden Sozialbeiträge bis Ende 2011

Von einer solchen Änderung der Kurzarbeitsregelung würden ebenfalls nicht viele Arbeitnehmer erfasst werden. Sie käme einer Initiative der Tarifpartner in der Metallindustrie entgegen, mit der nach Auslaufen der gesetzlichen Kurzarbeiterunterstützung auf eine tarifvertraglich vereinbarte Lösung gesetzt wird. So sieht ein im Februar abgeschlossener Tarifvertrag vor, dass sich an den Kosten sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer (bei diesen auf die Weise eines weitergehenden Einkommensverzichts) beteiligen. Die Arbeitslosenversicherung soll nach dieser Vereinbarung durch die Übernahme der auf die Arbeitszeitreduzierungen entfallenden Sozialbeiträge herangezogen werden.

Auch wenn es politisch problematisch ist, dass ein Pakt zwischen den Tarifpartnern geschlossen wurde, der eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit ohne deren vorherige Zustimmung vorsieht, ist diese Initiative zu unterstützen. Denn sie läuft auf einen schrittweisen Ausstieg aus der gesetzlichen Regelung der Kurzarbeit unter vermehrter Beteiligung der Betroffenen hinaus. Die Gefahr von Fehlanreizen wird dadurch verringert. Der von der Metallindustrie vorgezeichnete Weg könnte Modellcharakter haben, um nach künftigen Rezessionen die Kurzarbeit wieder zurückzuführen. Überdies finden sich derzeit Langzeit-Kurzarbeiter größtenteils nur noch in dieser Branche.

Dieser Teil des Antrages ist deshalb aus Sicht des DIW Berlin zweckmäßig.

Verlängerung der Förderung der beruflichen Weiterbildung

Mit der Umgestaltung der Kurzarbeiterregelungen wurden auch Anreize zur vermehrten Weiterbildung gesetzt, indem in den ersten sechs Monaten der Arbeitszeitreduzierung die sich daraus ergebenden Ausfälle bei den Sozialbeiträgen voll erstattet wurden. Das DIW Berlin hatte bereits vor der Umsetzung dieser Reform eine entsprechende Änderung der Kurzarbeitsregelung vorgeschlagen.²

In welchem Maße diese Vergünstigung genutzt wurden, lässt sich nicht beurteilen, weil keine entsprechenden Daten zur Verfügung stehen. Mit großer Wahrscheinlichkeit dürfte die auf diese Weise geförderte Weiterbildung inzwischen kaum noch von Bedeutung sein, denn die Zahl derjenigen Arbeitnehmer, die sich in den ersten sechs Monaten des Bezuges von Kurzarbeitergeld befin-

den, hat im Zeitverlauf erheblich abgenommen. Und es treten nur noch wenige Beschäftigte in Kurzarbeit ein.

Eine Umsetzung dieses Teils des Antrages der SPD-Fraktion dürfte deshalb nur für wenige Betriebe bzw. Arbeitnehmer mit Kurzarbeit relevant werden. Die auftretenden Kosten werden folglich eher begrenzt sein. Schaden kann die vorgeschlagene Verlängerung deshalb nicht. Grundsätzlich wäre eine wissenschaftliche Evaluierung der Förderung von Weiterbildung im Falle konjunkturbedingter Kurzarbeit zu begrüßen um herauszufinden, ob und in welcher Weise sie auch nutzt.

Verlängerte Einbeziehung der Arbeitnehmerüberlassung in die Kurzarbeit

Die Leiharbeitsbranche ist zwar stärker als andere Wirtschaftszweige von Kurzarbeit betroffen, groß ist das Ausmaß der konjunkturbedingten Arbeitszeitverringerung aber nicht. So gab es Ende letzten Jahres in der Branche 15.000 Kurzarbeiter; das waren weniger als 3% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Seit der Anfang 2004 in Kraft getretenen Liberalisierung hat sich die Leiharbeit zu einem gewichtigen Wirtschaftszweig entwickelt. Deshalb stellt sich die Frage, warum es für diese Branche überhaupt noch eine Sonderregelung bei der konjunkturbedingten Kurzarbeit geben muss. Sie sollte nicht, wie es der Antrag der SPD-Fraktion vorsieht, um ein weiteres Jahr verlängert, sondern aufgegeben werden. Es spricht nichts dagegen, die Leiharbeit wie andere Wirtschaftszweige zu behandeln.

Berlin, den 12. April 2010

² Vgl. Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2009/2010. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 1-2/2009.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)96

12. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

OECD

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -****I. Allgemeine Einschätzung**

Die Kurzarbeit (hier und im Folgenden gemeint: konjunkturelles Kurzarbeitergeld) ist ein geeignetes arbeitsmarktpolitisches Instrument, um exzessive Entlassungen bei temporären Nachfrageausfällen zu überbrücken (siehe OECD Employment Outlook 2009, Kapitel 1). Dies ist vor allem in konjunkturellen Schwächephasen von Bedeutung, da die länderübergreifende Erfahrung zeigt, dass Unternehmen in Rezessionen oftmals Personal entlassen, das später im Aufschwung wieder eingestellt wird. Für das Unternehmen entstehen dabei Kosten der Entlassung und der Wiedereinstellung, zudem verlieren die Beschäftigten wichtiges Humankapital. Insofern gibt es gute Gründe, solche Personalfluktuationen zu vermeiden und das Kurzarbeitergeld bietet den Unternehmen hierfür ein sinnvolles Instrument.

Allerdings sollten mit dem Instrument der Kurzarbeit nur solche Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden, die auch langfristig Bestand haben. Nicht geeignet hingegen ist dieses Instrument dazu, das Entstehen von Arbeitslosigkeit generell zu verhindern. Erfahrungsgemäß sind konjunkturelle Schwächephasen – insbesondere bei schweren Rezessionen wie die derzeitige Finanzkrise – mit erheblichem Strukturwandel verbunden, u.a. da nicht-tragfähige Geschäftsmodelle oder Überkapazitäten offengelegt werden. Nutzen Unternehmen mit nicht tragfähigem Modell oder in Sektoren mit Überkapazitäten Kurzarbeit, besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten zwar noch länger in diesem Unternehmen gebunden sind, auf lange Sicht jedoch wegfallen. Zu lange anhaltende Kurzarbeit wirkt daher tendenziell dahingehend, dass bestehende Strukturen bewahrt werden, weil die Suche nach neuen, produktiveren und profitableren Arbeitsplätzen behindert wird. In diesem Sinne schützt Kurzarbeit vor allem bestehende Arbeitsverhältnisse und nicht in erster Linie Arbeitnehmer.

Da im Vorhinein unsicher ist, welche Firmen ein nachhaltiges Geschäftsmodell sowie adäquate Kapazitäten haben und damit die Zahl der Beschäftigten auf längere Frist halten oder ausbauen können, sollten Unternehmen zwar ungehinderten Zugang zu Kurzarbeit haben, allerdings auch in angemessenem Umfang an den budgetären Kosten der Kurzarbeit beteiligt werden. Hierdurch würde

dann im Idealfall eine Selbstselektion stattfinden, d.h. nur diejenigen Firmen, die von der Dauerhaftigkeit der Beschäftigung ausgehen, würden auch das Instrument der Kurzarbeit nutzen und die damit verbundenen Kosten in Kauf nehmen. Um eine Selbstselektion zu erreichen, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. Das Modell der Kurzarbeit in den Niederlanden beispielsweise fordert von Unternehmen, die im Anschluss an Kurzarbeit Arbeitnehmer entlassen (die zuvor Kurzarbeitergeld bezogen haben), einen Teil des gezahlten Kurzarbeitergeldes zurück. Im deutschen Modell werden (vor Beginn der derzeitigen Sonderregelungen) Unternehmen an den Kosten der Kurzarbeit beteiligt, u.a. durch die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge auf die nicht-geleisteten Arbeitsstunden.

Die während der Finanzkrise eingeführten Sonderregelungen haben den Mechanismus der Selbstselektion geschwächt, was angesichts der Stärke des Nachfrageeinbruchs durchaus gerechtfertigt war. Mit zunehmender Dauer der Sonderregelungen jedoch dürften die langfristigen Kosten der Kurzarbeit, in Form von temporärer Erhaltung nicht nachhaltiger Arbeitsplätze, zunehmen. In diesem Zusammenhang ist es interessant, dass in Deutschland vor allem die Automobilindustrie und zuliefernde Betriebe die Kurzarbeit nutzen (siehe Bericht der Bundesagentur für Arbeit vom Oktober 2009); generell wird diese Branche als ein Sektor gesehen, in dem Überkapazitäten bestehen. Vor diesem Hintergrund ist außerdem von besonderer Bedeutung, dass in Deutschland die Arbeitsmobilität ohnehin schon geringer ausgeprägt ist als in anderen OECD-Ländern (siehe OECD Employment Outlook 2009, Kapitel 2), Strukturwandel also bereits in geringerem Maße durch Arbeitsplatzwechsel stattfindet.

Eine graduelle Abschaffung der Sonderregelungen zur Kurzarbeit, wie sie derzeit vorgesehen ist, ist daher unserer Ansicht nach gerechtfertigt. Die Gefahr eines deutlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit sollte sich dabei in Grenzen halten. Zum einen ist der Rückgang der Arbeitsstunden (und damit indirekt die Verhinderung von Arbeitslosigkeit) im Jahr 2009 nur zu ¼ auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen (OECD Wirtschaftsbericht Deutschland 2010). Zum anderen gehen nahezu alle Konjunkturprognosen derzeit davon aus, dass sich die

wirtschaftliche Entwicklung verbessern wird. Dies sollte die Notwendigkeit der Kurzarbeit generell senken. Sind allerdings in einer Aufschwungphase immer noch Unternehmen auf das Instrument angewiesen, erscheint die Gefahr hoch, dass es sich gerade um solche handelt, die keine nachhaltige Beschäftigungsgrundlage für alle Mitarbeiter liefern können.

II. Zu den Vorschlägen des Antrags im Einzelnen

Verlängerung der maximal möglichen Bezugsdauer von 24 auf 36 Monate (§182 Nummer 3b SGB III)

Kurzarbeit ist gedacht als Überbrückung eines temporären Nachfrageausfalls. Die zeitlich befristete Ausweitung der Bezugsdauer von 6 Monaten auf 24 Monate (18 Monate seit Beginn dieses Jahres) hat vor dem Hintergrund der mit der Wirtschafts- und Finanzkrise verbundenen Unsicherheit durchaus Sinn gemacht. Eine weitere Verlängerung würde hingegen dem Sinn dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes entgegenstehen und zu einer dauerhaften Subventionierung auch von nicht nachhaltigen Beschäftigungsverhältnissen führen.

Sonderregelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Ende Dezember 2011 (bzw. analog zur Verlängerung der Bezugsdauer) (§421t SGB III)

Die Reduzierung der Subventionierung der Kosten der Kurzarbeit für Unternehmen (und damit die Erhöhung ihrer Remanenzkosten) ist ein wirksames Mittel, um zu verhindern, dass Unternehmen mit nicht nachhaltigem Beschäftigungsstand dieses Instrument nutzen. Vor diesem Hintergrund würde eine Verlängerung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge die Gefahr der Behinderung von Strukturwandel erhöhen.

Unserer Ansicht nach stellt die Abschaffung der Sonderregelung zum Jahresende eine angemessene Strategie zur graduellen Rückführung der Subventionierung dar. Laut der im Antrag genannten Studie des IAB (Kurzbericht 17/2009) würden sich hierdurch die Remanenzkosten unter der bestehenden gesetzlichen Regelung (der Erstattung der Sozialbeiträge) von heute 24% bzw. 35% (je nach Umfang der Erstattung der Sozialbeiträge) auf 46% der Lohnkosten erhöhen. Berücksichtigt man ferner die tarifliche Nettolohnsicherung (die dazu führt, dass die direkten Lohnkosten nur unterproportional zum Arbeitsausfall fallen), so erhöhten sich nach den IAB Berechnungen die Remanenzkosten von heute 37% bzw. 48% auf 59%, wenn die Sozialbeiträge nicht mehr erstattet werden.

Bei der Frage nach der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge stellt sich aber auch grundsätzlich die Frage, warum Kurzarbeiter aufgrund nicht geleisteter Arbeitsstunden langfristige Ansprüche an die Sozialversicherungen erwerben sollten. Dies erscheint eine doppelte Subvention zu sein: zum einen die Subventionierung des Erhalts des Arbeitsplatzes und zum anderen der Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen.

Verlängerung der erleichterten Bedingungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld (Nachweis eines Entgeltausfalls von 10% anstatt dass ein Drittel der Belegschaft von Entgeltausfall betroffen sind; kein Abbau von Arbeitszeitkonten vor Bezug des Kurzarbeitergeld) bis Ende Dezember 2011 (bzw. analog zur Verlängerung der Bezugsdauer) (§421t SGB III)

Die erleichterten Bedingungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld betreffen im Kern die Frage, wie tief ein Nachfrageeinbruch sein muss, um den Einsatz von Kurzarbeit zu rechtfertigen. Auch hier ist das Auslaufen der Sonderregelungen ein geeignetes Mittel, um die Anreizschwelle für Unternehmen, Kurzarbeit zu nutzen, graduell anzuheben.

Generell sollte Kurzarbeit den vorherigen Abbau von Arbeitszeitkonten als Bezugskriterium vorschreiben, da diese ja explizit als Mittel der flexibleren Arbeitszeitgestaltung geschaffen wurden. Die von der Bundesagentur geförderte Hilfe, durch Kurzarbeit die betriebsinterne Flexibilität zu fördern, sollte sinnvollerweise nur dann zum Zuge kommen, wenn zuvor alle anderen auf Unternehmensebene bestehenden Möglichkeiten ausgenutzt sind.

Verlängerung der Sonderregelung, dass Zeitarbeitsfirmen mit ihren Beschäftigten Kurzarbeit vereinbaren können (§11 Absatz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Generell gibt es keinen zwingenden Grund, warum Zeitarbeitsfirmen mit ihren Beschäftigten nicht auch Kurzarbeit vereinbaren könnten sollten. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass diese Form der Beschäftigung an Bedeutung zunimmt und diese Branche in besonderem Maße von (temporären) konjunkturellen Schwankungen betroffen ist. Daher sollte erwogen werden, diese Sonderregelung überhaupt nicht zeitlich zu begrenzen bzw. sie als normale Regelung in das Gesetz aufzunehmen. Fraglich ist allerdings, ob die Beantragung von Kurzarbeitergeld von Zeitarbeitsfirmen unter normalen Bedingungen (also ohne Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen) überhaupt attraktiv ist, da deren Mitarbeiter in der Regel über weniger betriebsspezifische Qualifikationen verfügen (sie also in unterschiedlichen Unternehmen eingesetzt werden können).

Förderung beruflicher Weiterbildung und Verlängerung der Vereinbarungen zur Qualifizierung während der Kurzarbeit bis Ende 2011 (§417 Nummer 6 SGB III und §421t SGB III)

Generell ist die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen zu begrüßen, sofern diese Maßnahmen Kenntnisse vermitteln, die über arbeitsplatzbezogene Fortbildungen hinausgehen. Die Förderung solcher Maßnahmen für Arbeitnehmer in Kurzarbeit (durch Erstattung der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers) ist daher sinnvoll, auch wenn die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen bisher nur in geringem Maße stattgefunden hat. Es könnte daher erwogen werden, Unternehmen auch weiterhin die gezahlten Sozialversicherungsbeiträge ganz oder teilweise zu erstatten, falls die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer in nicht-unternehmensspezifischen Kenntnissen weitergebildet werden.

Rechtzeitige Überprüfung der Inanspruchnahme des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes und ggf. eine weitere Verlängerung

Generell halten wir eine Verlängerung der Sonderregelungen, wie ausgeführt, für nicht angebracht. Unabhängig davon ist jedoch eine kontinuierliche Überprüfung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit zu befürworten, um gegebenenfalls die Bedingungen der Inanspruchnahme entsprechend anzupassen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)110

14. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

In ihrem Antrag schlägt die SPD-Fraktion vor,

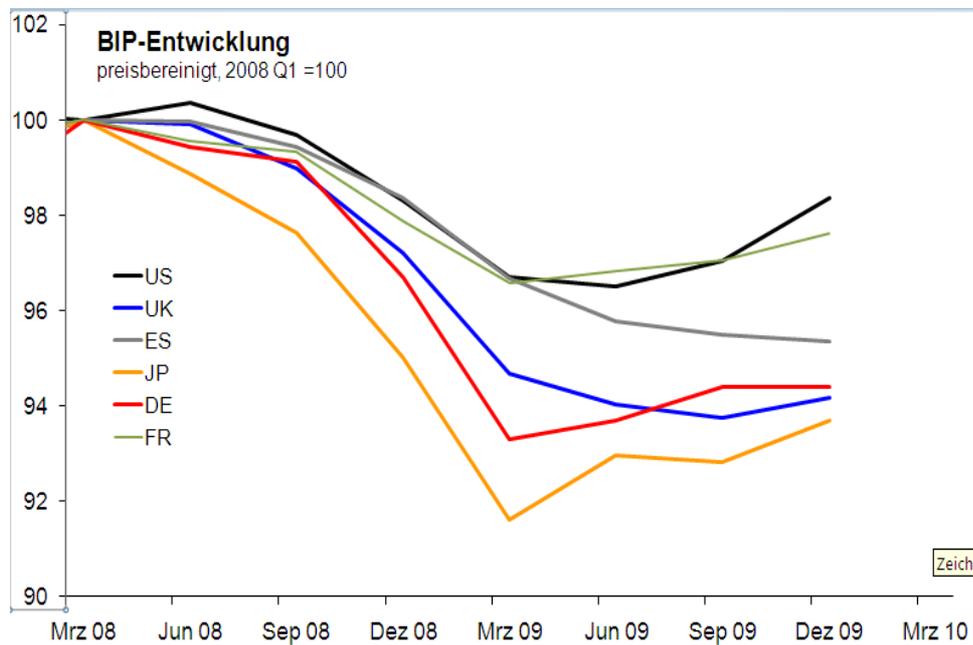
- die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld von 24 auf 36 Monate zu verlängern
- die Sonderregelung für die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit bis 2011 zu verlängern
- den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit (10% Entgeltausfall anstelle der Betroffenheit eines Drittels der Belegschaft von Kurzarbeit) beizubehalten
- Verlängerung der Kurzarbeitsregelung für Zeitarbeitsunternehmen bis 2011
- bis Ende 2011 die Übernahme von Weiterbildungskosten während der Kurzarbeit zu ermöglichen
- die Zahlung von Kurzarbeitergeld an Verleihunternehmen bis 2011 zu verlängern
- Befristungen bei der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten bis 2011 zu verlängern

2. Die Rolle von Kurzarbeit in der Krise***2.1 Das deutsche Arbeitswunder – Entlassung von Stunden und nicht von Beschäftigten***

Um diesen Antrag angemessen beurteilen zu können, ist es sinnvoll zunächst einmal einen Blick auf die Nutzung der veränderten Kurzarbeiterregelungen in der Finanzkrise zu werfen. Die Krise hat die entwickelten Industrieländer sehr unterschiedlich betroffen. Die stärksten

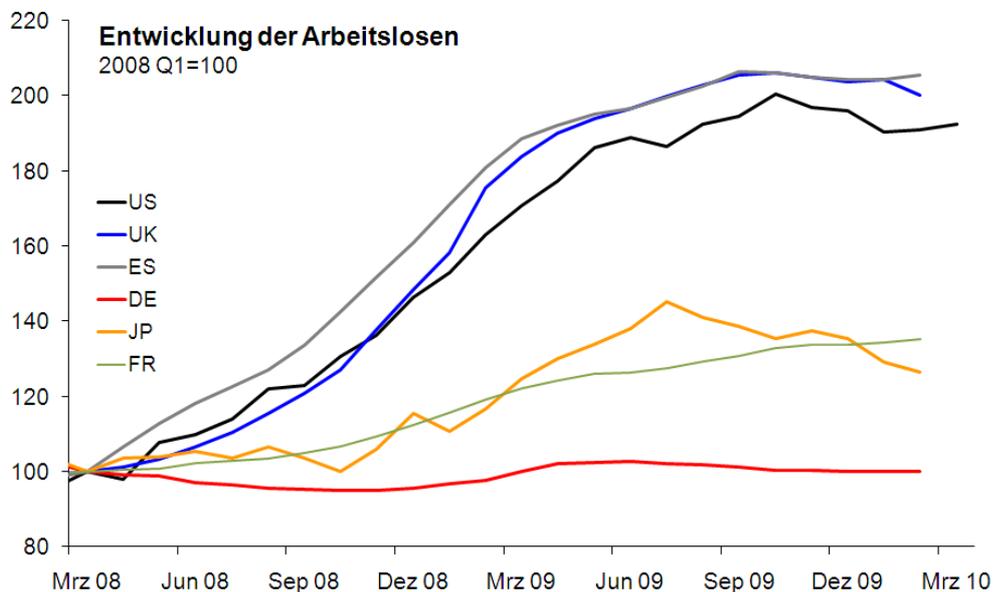
Rückgänge des Bruttosozialprodukts verzeichneten die Länder mit hohen Beschäftigungsanteilen im verarbeitenden Gewerbe. Besonders hohe Rückgänge im Auftragssektor verzeichneten dort wiederum die Produktionszweige, die dauerhafte Konsum – und Investitionsgüter produzieren, deren Anschaffung in der Krise am ehesten zurückgestellt werden können. Weniger elastisch reagierte die Nachfrage nach kurzfristigen Konsumgütern (z.B. Nahrungsmittel) und nach Dienstleistungen einschließlich der Finanzdienstleistungen, die mit der Bewältigung der Bankenkrise sogar noch einen eigenständigen Beschäftigungsimpuls verzeichnen konnten. Schaubild 1 zeigt den besonders starken Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in den beiden Exportländern Deutschland und Japan mit hohen Beschäftigungsanteilen im verarbeitenden Gewerbe. Trotz dieses außerordentlichen Rückgangs des BIP brach die Beschäftigung in Deutschland im Unterschied zu anderen Ländern nicht ein. Die Entwicklung der harmonisierten Arbeitslosenzahlen in Schaubild 2 zeigt die beträchtlichen Länderunterschiede und die Ausnahmesituation in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt.

Schaubild 1: Entwicklung des realen Bruttoinlandsprodukts in 2008 – 2009 (2008 Q1 = 100)



Quelle: Reuters-EcoWin; OECD; GDP Data national Statistical Offices; Berechnungen des IMK Düsseldorf

Schaubild 2: Harmonisierte Arbeitslosigkeit 2008 – 2010 (2008 März = 100)



Quelle: Reuters-EcoWin; OECD; GDP Data national Statistical Offices; Berechnungen des IMK Düsseldorf

Das deutsche Arbeitsmarktwunder (Bosch 2010) ist vor allem auf einen Rückgang der Arbeitszeit der Beschäftigten zurückzuführen. Neben Kurzarbeit haben die Unternehmen aber weitere Formen der Arbeitszeitverkürzung genutzt. Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen hat in den letzten Jahren Arbeitszeitkonten eingeführt

(Groß/Schwarz 2009), die im Wirtschaftsboom 2005 bis 2008 in vielen Unternehmen gut gefüllt waren. Mit Beginn der Krise wurden zunächst die Guthaben auf diesen Arbeitszeitkonten aufgelöst, Überstunden zurückgefahren und Urlaub vorgezogen. Der Gesamteffekt dieser Maßnahmen auf den Rückgang des Volumens bezahlter Ar-

beit war im ersten Quartal vor allem durch Auflösung der Arbeitszeitkonten sogar deutlich höher als der von Kurzarbeit (IAB 2009b). Der Abbau von Plusstunden auf Arbeitszeitkonten und das Vorziehen von Urlaub sind allerdings Einmalmaßnahmen, die im Zeitverlauf an Bedeutung verlieren. Die Fortsetzung des deutschen Arbeitsmarktwunders ist daher nur mithilfe von Kurzarbeit möglich. Ganz ohne externe Flexibilität kamen die Unternehmen im Jahre 2009 jedoch nicht aus. Allerdings wurde der starke Abbau der Leiharbeiter vor allem im verarbeitenden Gewerbe (- 153.000 Beschäftigte zwischen 10/2008 und 10/2009) sowie die Beschäftigungsabnahme im verarbeitenden Gewerbe selbst von 222.000 im gleichen Zeitraum durch die Beschäftigungszunahme im Dienstleistungsbereich kompensiert.

2.2 Kurzarbeit – Ein Instrument der Industriepolitik

Mit der Kurzarbeit bot sich der Politik ein Instrument zur Subvention krisenbetroffener Unternehmen, das im Unterschied zu direkten Unterstützungen nicht dem Wettbewerbsrecht der EU unterlag. Die Kurzarbeitsregelungen wurden als Beitrag zur Rettung der industriellen Substanz in einer Ausnahmesituation gesehen, und sind sicherlich eines der wirkungsvollsten Instrumente der Industriepolitik der letzten Jahre. Vor allem werden große Streueffekte vermieden, da Kurzarbeit nur in von Nachfragerückgängen betroffenen Unternehmen genutzt werden konnte.

Die Durchführung von Kurzarbeit setzt eine entsprechende unternehmerische Entscheidung voraus. Die wichtigsten Gründe für die starke Inanspruchnahme von Kurzarbeit und eine Abkehr von der Politik des schnellen Personalabbaus, wie in den beiden Krisen zuvor, waren folgende:

- Die deutschen Unternehmen gingen in den 90er Jahren und Anfang 2000 nach der tiefen Ernüchterung am Ende des Wiedervereinigungsbooms von einem dauerhaft niedrigeren Personalbedarf aus, so dass sie oft unter hohen Sozialplankosten schnell Personal abbauten. Durch die Entlassung vieler vor allem qualifizierter jüngere Beschäftigte waren die Unternehmen so „abgemagert“, dass ihnen beim Aufschwung 2005 – 2008 die Fachkräfte fehlten und teuer wiederbeschafft werden mussten. Solche kostspieligen Wechselbäder von „Heuern und Feuern“ wollten sie nicht wiederholen.
- Auch mittlere und kleine Unternehmen, die in der Vergangenheit eher auf externe Flexibilität setzten, haben infolge der gestiegenen Qualifikationsanforderungen und der Spezialisierungen auf Qualitätsprodukte Stammbeschaftungen aufgebaut, die sie über die Krise hinaus halten wollen. Kurzarbeit ist daher nicht mehr allein ein Programm für Großunternehmen.
- Die Unternehmen haben in Reaktion auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, flexible Arbeitszeitformen eingeführt, die ihre interne Reaktionsmöglichkeit erhöhten.
- Die Politik bot in den 90er Jahren mit Programmen der Frührentierung kostengünstige Möglichkeiten des Personalabbaus, die 2008 nicht mehr bestanden. Stattdessen wurden durch die Verlängerung und Ver-

billigung von Kurzarbeit attraktive Alternativen zum Personalabbau angeboten.

2.3 Verhindert Kurzarbeit den notwendigen Strukturwandel

Angesichts der unterschiedlichen Reaktion der Länder auf die Krise, stellt sich die Frage, ob eine Politik der Personalstabilisierung durch Kurzarbeit eine sinnvolle Reaktion auf die Krise ist. Eher marktorientierte Ökonomen beurteilen Kurzarbeit oft sehr skeptisch. Sie sei möglicherweise geeignet, kurze Rezessionen zu überbrücken. In längeren Krisen behindere Kurzarbeit aber den Strukturwandel, wodurch sich langfristig das Wachstum verringere (Eichhorst/Marx 2009; Snower 2009). Dieses Argument überzeugt sofort, wenn wachsende Unternehmen aufgrund von Kurzarbeit nicht genügend Arbeitskräfte finden. Dafür gibt es aber weder 2010 noch nach allen Wachstumsprognosen bis Ende 2012 wenig Anzeichen. Eine Arbeitsmarktpolitik, die in der Krise auf schnelle Vermittlung setzt und den Druck auf Arbeitslose erhöht, wird wegen des Mangels an neuen Arbeitsplätzen an ihre Grenzen stoßen. Die OECD sieht daher Grenzen eines „Work-First“ Ansatzes in der Krise und gewinnt deshalb einer aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Krise positive Seiten ab (OECD 2009: 48). Die wichtigsten Argumente für eine Fortsetzung der Personalstabilisierung durch Kurzarbeit lassen sich so zusammenfassen:

- Es wird über die Krise hinweg Produktionspotential erhalten, so dass die Betriebe beim Eingang neuer Aufträge sehr schnell - ohne die mit dem Aufbau neuer Produktionsstätten oder Neueinstellungen - verbundenen Zeitverzögerungen die Beschäftigung wieder steigern können.
- Es werden unternehmensspezifische Qualifikationen, die im Übrigen meistens nicht an Einzelpersonen, sondern an Teams gebunden sind, erhalten, so dass der Aufschwung nicht durch langwierige Anlernprozesse verzögert wird.
- Für viele Betroffenen werden die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, wie Obsoleszenz von Qualifikationen oder psychische Belastungen, verhindert (Gangl 2006). Damit verringern sich nicht nur die Kosten der Krise für die einzelnen Beschäftigten, sondern auch für die Gesellschaft, die weniger Geld für Requalifizierung und Aktivierung sowie Arbeitslosenunterstützung aufbringen muss und zudem höhere Einnahmen verzeichnen kann.
- Es wird eine Überforderung der Arbeitspolitik in der Krise vermieden. Wenn die Arbeitslosenzahlen schnell ansteigen, wachsen die Kapazitäten der Arbeitsämter nicht im gleichen Tempo. Damit verschlechtert sich die Qualität der aktiven Arbeitsmarktleistungen für den einzelnen Arbeitslosen, obgleich die Arbeitsmarktsituation das Gegenteil erforderte.
- Der gesellschaftliche Zusammenhalt wird gestärkt, wenn die Kosten der Krise gleichmäßiger über eine größere Anzahl von Beschäftigten verteilt werden. Bei Entlassungen sind erfahrungsgemäß insbesondere sehr verwundbare Gruppen, wie Jugendliche, gering Qualifizierte oder Migrantinnen besonders betroffen (OECD 2009: 45), deren Reintegration in eine Be-

schäftigung zudem oft nicht gelingt oder mit besonders hohen Kosten verbunden ist.

- Die Umverteilung von Arbeit in der Krise, vor allem der Abbau exzessiver Überstunden, aber auch die Verringerung von langer Vollzeit in kurze Vollzeit kann zur Veränderung von Arbeitszeitpräferenzen und neuen Arbeitszeitmustern führen, mit denen auch in einer Periode geringeren Wachstums in den Jahren nach der Finanzkrise ein hohes Beschäftigungsniveau gesichert werden kann.

Unbestritten ist allerdings, dass es keinen Sinn macht, auf Dauer Arbeitsplätze zu subventionieren. Insofern ist es notwendig, die Kurzarbeiterregelungen flexibel an die jeweilige Arbeitsmarktsituation anzupassen. Wenn die Wirtschaft wieder hinreichend wächst, empfiehlt es sich, die Höchstdauer der Inanspruchnahme wieder zu verringern. Zudem kann der Kostenanteil der Unternehmen erhöht werden, so dass Kurzarbeit nicht übermäßig in Anspruch genommen wird. Gegenwärtig sind aber keine Anzeichen starken wirtschaftlichen Wachstums und einer Verknappung von Arbeitskräften zu erkennen.

2.4 Kostenentlastung für die Unternehmen

Kurzarbeit ist selbst bei Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge für die Unternehmen mit Kosten verbunden. Die Gesamtkosten für Kurzarbeit lagen 2009 bei rund 14 Mrd. €. Davon trugen die Unternehmen 5 Mrd. €, die Beschäftigten 3 Mrd. € und die Bundesagentur für Arbeit 6 Mrd. € (IAB2009a). Unrentable Unternehmen konnten ihre Eigenanteile nicht aufbringen und haben sofort entlassen. Die Kosten für die Unternehmen im Jahre 2009 ergaben sich aus den Arbeitgeberbeiträgen für die Sozialversicherungen in den ersten sechs Monaten des Kurzarbeitergeldbezugs, sowie den sogenannten Remanenzkosten, also den Personalkosten, die dem Arbeitgeber trotz Kurzarbeitergeldes bleiben. Der größte Posten der gesetzlichen Remanenzkosten entfällt auf die Urlaubs- und Feiertagsvergütung. Bei den tariflichen Remanenzkosten fallen die jährlichen Sonderzahlungen besonders ins Gewicht. Hinzu kommen freiwillige betriebliche Leistungen. Die Remanenzkosten liegen zwischen dem gesetzlichen Mindestniveau von rund 24% der Jahresvergütung bis zu 38% in Unternehmen mit guten Tarifen und zusätzlichen freiwilligen Leistungen. Die Remanenzkosten fallen bei den Unternehmen, die nur kurze Zeit Kurzarbeit fahren nicht sehr ins Gewicht, wohl aber bei den Unternehmen, die über eine längere Zeit Kurzarbeit in Anspruch nehmen müssen. Die Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung können vor allem bei den Unternehmen, die von der Krise besonders betroffen sind, zu Kostenerleichterungen führen.

In einem Modellfall – hier einem Unternehmen aus der Stahlindustrie mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 32,37 € (einschließlich der Lohnnebenkosten) der gewerblich Beschäftigten – hätte das Unternehmen 2009 in den ersten sechs Monaten Kurzarbeit pro Kurzarbeitsstunde Remanenzkosten in Höhe von 12,00 € tragen müssen. Das entspricht einem Anteil am Bruttostundenlohn von 37%. Nach sechs Monaten Kurzarbeit wären durch die Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge die Remanenzkosten auf 9,60€ pro Stunde, also auf einen Anteil von 29,6% gesunken.

Die Unternehmen sind von der Krise unterschiedlich schnell betroffen. Die meisten Industrieunternehmen verzeichneten schon Ende 2008 und Anfang 2009 starke Produktionseinbrüche. In anderen Betrieben waren die Kapazitäten durch eine gute Auftragslage bis 2010 ausgelastet, so dass die Krise erst verzögert in der Produktion ankam (Beispiele: Kesselrohre, Teile des Maschinenbaus). Es ist nicht nachvollziehbar, dass diese Unternehmen schlechter gestellt sein sollen, als die, die schon 2008/9 betroffen waren.

Aus den genannten Gründen sind die Vorschläge der Fraktion der SPD zur Kurzarbeit sinnvoll. Aufgrund der konjunkturellen Unsicherheiten sollten die Sonderregelungen für die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber durch die Bundesagentur für Arbeit allerdings bis 2012 verlängert werden. Zu ergänzen ist, dass für Kurzarbeit Milliarden ausgegeben wurden, ohne dass die Erfahrungen bislang systematisch ausgewertet worden sind, während arbeitsmarktpolitische Instrumente, die viel weniger Mittel beanspruchten, sorgfältig evaluiert wurden. Diese Informationslücke sollte dringend geschlossen werden.

Kritisch sehe ich den Vorschlag, die Zahlung von Kurzarbeitergeld an Verleihunternehmen über 2010 fortzuführen. Die Inkaufnahme von verleihfreien Zeiten ist ein typisches Risiko von Verleihunternehmen, das durch die Verrechnungssätze den Entleihern in Rechnung gestellt wird. Dieses Risiko muss deswegen nicht von der Solidargemeinschaft getragen werden. Allenfalls die extreme Ausnahmesituation 2008/2009 rechtfertigte die Zahlung von Kurzarbeitergeld, nicht aber eine wirtschaftliche Entwicklung mit unterdurchschnittlichen Wachstumsraten.

3. Qualifizierung

Bis 2011 sollen auch die Qualifizierung von Beschäftigten für Ältere und in Klein- und Mittelbetrieben nach dem Vorschlag der SPD fortgeführt werden, ebenso wie die Förderung der Qualifizierung von un- und angelernten Beschäftigten im Betrieb. Im Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2009 heißt es zu diesen Maßnahmen u.a. „Intention des 2006 gestarteten Programms ist es, eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten Älteren insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu geben und damit das Bewusstsein für die Herausforderungen des lebenslangen Lernens bei allen Beteiligten zu stärken.“

Durch die Teilnahme an einer Weiterbildung sollen Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erweitert werden. Gleichzeitig kann durch die Qualifizierung ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.

Im Rahmen des Konjunkturpaketes II wurde mit der neuen gesetzlichen Regelung des § 421t Abs. 4 SGB III eine Erweiterung des förderbaren Personenkreises auf alle Fachkräfte möglich, die in den letzten vier Jahren an keiner öffentlich geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Im Jahr 2009 sind mit einem Ausgabemittelvolumen in Höhe von bundesweit 332,3 Mio. € insgesamt 95.402 Förderungen erfolgt. Davon waren 10.551 für Ältere ab 45 Jahren in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern. Für 34.930 Arbeitnehmer erhielten Ar-

beitgeber einen Arbeitsentgeltzuschuss (BA 2010: 49-50).

An- und Ungelernte haben ein überdurchschnittlich hohes Entlassungs- und Arbeitslosigkeitsrisiko. Insofern ist es sinnvoll die Förderung der Weiterbildung dieser Gruppe sogar auf eine dauerhafte Basis zu stellen. .

Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2010), Kurs halten in stürmischen Zeiten. Geschäftsbericht 2009, Nürnberg (<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2009.pdf>)

Bosch, G. (2010), Dismissing hours not Workers - Work-sharing in the economic crisis, in: Heyes, J. / Rychly, L. (Hrsg.) Labour Administration and the Economic Crisis: Challenges, Responses and Opportunities, ILO, Genf, S. 11-26, im Erscheinen.

Eichhorst, W. / Marx, P. (2009), Kurzarbeit – sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld, Wirtschaftsdienst Nr. 5, S. 322-328.

Gangl, M. (2006), Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities, in: American Sociological Review 2006, Vol. 71 (December: 986-1013).

Groß, H. / Schwarz, M. (2009), Arbeitszeitarange-ments, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility in deutschen Betrieben, Wiesbaden.

IAB (2009a), Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit – und haben was davon, IAB Kurzbericht 17/2009.

IAB (2009 b), Vollzeitbeschäftigte sind stärker von der Krise betroffen als Teilzeitbeschäftigte, Presseinformation des IAB vom 9.9. 2009 (<http://www.iab.de/1439/section.aspx>).

OECD (2009), Employment Outlook, Paris.

Snower, D. (2009), Kurzarbeit schadet langfristig, Handelsblatt 12.11. 2009

(<http://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur-nachrichten/top-oeconom-dennis-snowe-kurzarbeit-schadet-langfristig;2482648>).

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)94

12. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Lothar Bindert, Reichenbach

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen -
Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

Die Firmen TRAUB und INDEX sind mittelständische Unternehmen im Kreis Esslingen, mittlerer Neckarraum. Die Firma TRAUB in Reichenbach an der Fils ist eine 100% INDEX-Tochter und beschäftigt 450 Mitarbeiter/-innen und besteht seit 1938. Bei der Firma INDEX in Esslingen arbeiten 1700 Mitarbeiter/-innen und sie wurde im Jahr 1914 gegründet. Die INDEX-Gruppe gehört zu den großen und führenden Drehmaschinen-Herstellern.

Gefertigt und montiert werden an den drei Produktionsstandorten Esslingen, Deizisau und Reichenbach hochkomplexe CNC gesteuerte Mehrspindel-, Vertikal-, Ein-spindel- und Lang- Drehautomaten.

TRAUB und INDEX sind weltweit aktiv. Qualität, Zuverlässigkeit und technischer Vorsprung spiegeln sich in unserer Produktpalette sowie in umfangreichen Dienstleistungen wieder. Die Produkte sind weltweit konkurrenzfähig. Dies wurde in den letzten Jahren eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Ausgelöst durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise sind unsere Unternehmen extrem stark durch zurückgehende Auftragseingänge betroffen gewesen. Ausgerechnet die Verursacher der Finanzkrise bringen im Kern gesunde Firmen ins Straucheln, weil sie nur sehr zögerlich Kredite, zu sehr schlechten Konditionen vergeben.

Der Maschinenbau ist systemrelevant!

Im Besonderen der Werkzeugmaschinenbau!

Ohne Maschinenbau keine Automobilfertigung!

Der japanische Maschinenbau wird von seiner Regierung als wichtiger Wirtschaftszweig eingestuft, genießt dort massive finanzielle Unterstützung und hat dadurch einen enormen Wettbewerbsvorteil.

Im Zusammenwirken von Hochschule, Fachhochschule und Zulieferer gibt es eng verzahnte Netzwerke in räumlicher Nähe, die sich gegenseitig befruchten. Bricht ein Glied der Kette, ist die ganze Fertigungskette in Gefahr. Ein Beispiel: Der Maschinenbau in Großbritannien ist in den 70er Jahren zusammengebrochen, der in den USA

Mitte der 90er. Der Beginn einer Deindustrialisierung. Der Maschinenbau schafft die Basis für Wohlstand. Ohne Wertschöpfung entstehen keine Werte, entsteht kein Geld.

Die aktuell aufgrund der Weltwirtschaftskrise anhaltende stark rückgängige Auftragseingangssituation und die daher seit Dezember 2008 bzw. Januar 2009 in erheblichen Maße auftretenden Beschäftigungsprobleme bei INDEX und TRAUB sowie die zu erwartenden Verluste für 2009 und 2010 erforderten von Seiten der Tarifparteien Lösungen, die es erlauben, einerseits die Arbeitnehmer/-innen möglichst lange im Unternehmen zu halten sowie wirtschaftlich für einen längeren Zeitraum und andererseits gleichzeitig die Stärken der beiden Unternehmen zu erhalten und auszubauen, um am Ende der Krise erfolgreich und gestärkt auf dem Markt agieren zu können.

Hierzu ist es insbesondere notwendig, die Entwicklung von Produkten voranzutreiben und eine offensive Marktbearbeitungs- Strategie zu verfolgen.

Die unterzeichneten Parteien sind übereinstimmend der Auffassung, dass zur Erreichung dieser Ziele Entlassungen möglichst vermieden werden müssen und stattdessen von erweiterten Kurzarbeitsregelungen Gebrauch gemacht werden muss.

Die Anwendung des Mittels konjunkturelle Kurzarbeit hat einen bedeutenden Anteil daran, dass die Unternehmen in der Wirtschaftsflaute die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb halten können. Die konjunkturelle Unterauslastung wird auch 2010 und in den Folgejahren unsere Firmen vor große Herausforderungen stellen. Um unsere Kolleginnen und Kollegen vor Hartz IV zu bewahren, wäre eine Ausweitung der Verweildauer von 24 Monaten, in einer Transfergesellschaft hilfreich. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen haben wir die zeitlich befristete Einführung einer 28-Stundenwoche abgesprochen. Um die finanzielle Belastung der Kolleginnen und Kollegen nicht zu sehr ausufern zu lassen, muss nachgedacht werden, wie dieser Personenkreis steuerlich eine Entlastung erfährt.

Wegen der auslaufenden Kurzarbeit droht die Entlassung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen. Statt einer kürzeren Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld bedarf es in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise vielmehr einer Verlängerung. Die maximal mögliche Bezugsdauer muss um ein Jahr auf 36 Monate verlängert werden.

Ein im Kern gesundes Unternehmen wie INDEX/TRAUB darf gut ausgebildete Beschäftigte nicht entlassen. Diese werden für den Aufschwung gebraucht. Die Innovationskraft von INDEX/TRAUB darf durch die Krise nicht gefährdet werden.

Reichenbach, den 06. April 2010

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)97

16. April 2010

Schriftliche Stellungnahme

Elmar Dannecker, Ditzingen

**zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. April 2010
zum Antrag der Fraktion der SPD Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen
- Konditionen für Kurzarbeit verbessern - Drucksache 17/523 -**

Bezugnehmend auf den Antrag der SPD „Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit schützen – Konditionen für Kurzarbeit verbessern“ (Drucksache 17/523) nehme ich wie folgt Stellung:

Die Finanzkrise und der Konjunkturabschwung haben im Maschinenbau und auch bei TRUMPF massiv durchgeschlagen. Die Umsätze und die Auftragseingänge sind regelrecht eingebrochen.

Mittlerweile sind die Auftragsrückgänge gestoppt und ein spürbarer Aufwärtstrend ist feststellbar. Auch der Inlandsanteil am Auftragseingang wächst wieder. Aber wir sind noch lange nicht durch. Zwar hat die Eigentümerfamilie das haftende Eigenkapital bei TRUMPF um 75 Millionen Euro erhöht und die Liquidität gesichert, aber das Kostenproblem bleibt. Der Umsatzeinbruch in der TRUMPF Gruppe von 2,14 Mrd. Euro (GJ 07/08) auf 1,66 Mrd (GJ 08/09) und auf einen noch niedrigeren Umsatz im laufenden Geschäftsjahr zeigt dies deutlich.

Ungeachtet dieser schwierigen Situation sind sich Geschäftsleitung und Betriebsrat einig, dass unter allen Umständen die Stammebelegschaft gehalten werden muss. Nur mit motivierten, flexiblen und qualifizierten Fachkräften ist die Krise zu meistern und der kommende Aufschwung zu schaffen. Nur hochqualifizierte Facharbeiter, Techniker, Ingenieure und Kaufleute sind in der Lage innovative Qualitätsprodukte zu entwickeln, zu montieren und zu verkaufen. Für die Unternehmen und ihre Wettbewerbsfähigkeit ist dies eine Überlebensfrage. Dies gilt für den gesamten Maschinenbau.

Geschäftsleitung und Betriebsrat haben bereits im Vorfeld der Krise ihre Hausaufgaben gemacht und drei Bündnisse für Arbeit abgeschlossen, um die deutschen Standorte und die Beschäftigung zu sichern. Außerdem werden auch in der Krise alle Auszubildenden weiterhin unbefristet übernommen. Bis 31.12.2011 sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Als Gegenleistung bringt die Belegschaft zusätzliche finanzielle Beiträge (u.a. Kürzung der betrieblichen Sonderzahlungen) ein.

Eine normale Konjunkturkrise wäre bei TRUMPF mit den betrieblichen Kriseninstrumenten zu bewältigen gewesen. Die Folgen dieser schweren Jahrhundertkrise jedoch nicht.

Nur mit zusätzlichen gesetzlichen und tariflichen Kriseninstrumenten kann der deutsche Werkzeugmaschinenbau überleben – die Schlüsselindustrie der deutschen Volkswirtschaft. Zumal die deutschen Maschinenbauer in der Struktur gesund sind, hervorragende innovative Produkte und hochmotivierte und hoch qualifizierte Belegschaften haben.

Die Tarifparteien sind mit dem neuen Tarifvertrag zu Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung 2010 bereits ihrer Verantwortung nachgekommen und haben den Unternehmen und Betriebsräten flexible Instrumente zur Krisenbewältigung an die Hand gegeben.

Die Unternehmen brauchen Planungssicherheit. Die Kosten müssen abschätzbar und beherrschbar sein. Mit dem flexiblen Einsatz von Kurzarbeit, der notwendigen Kostentlastung und der möglichen Qualifizierung in der Ausfallzeit können die Unternehmen die Krise besser meistern und die Beschäftigten halten.

Dies bedeutet im Kern:

1. Die Möglichkeit der Verlängerung der Kurzarbeit - durch Ministererlass - auf 36 Monate ist in dieser Ausnahmesituation sinnvoll und notwendig. Eine lange Kurzarbeitsdauer erhöht die Planungssicherheit der Unternehmen. Die gesetzliche konjunkturelle Kurzarbeit und die neue Möglichkeit der „tariflichen Kurzarbeit“ können zusammen mit der Absenkung der Arbeitszeit nach Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung sinnvoll und flexibel verbunden und variiert werden. Eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.
2. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (100%) an die Unternehmen nach 6 Monaten Kurzarbeit oder bei entsprechender Qualifizierung (50% der Ausfallzeit) sollte unbedingt bis 31.12.2012 weitergeführt werden.

3. Ebenso wäre zu befürworten, dass der Teilentgeltausgleich - der durch die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie neu entwickelten „tariflichen Kurzarbeit“ - von den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet wird.
4. Das Modell Kurzarbeit und Qualifizierung ist ein innovatives Zukunftsmodell, das unbedingt beibehalten und weiter finanziell gefördert werden sollte. Unternehmen und Mitarbeiter profitieren von dieser Lösung. Die Erfahrung bei TRUMPF ist sehr positiv. Leider wird diese Möglichkeit noch zu wenig von den Unternehmen genutzt.
5. Die „>10%-Regel“ des Konjunkturpakets sollte auch bis Ende 2012 verlängert werden (Wegfall der Drittelregelung). Die Fortführung ermöglicht neben der flächendeckenden Kurzarbeit die Anwendung neuer kreativer Lösungen. So kann zum Beispiel weniger als ein Drittel der Belegschaft in einem Monat in 100%

Kurzarbeit gehen und im nächsten Monat folgen rollierend andere Beschäftigte. Dadurch können Effizienzverluste minimiert werden.

Für die praktikable Kombination der genannten Kriseninstrumente ist wichtig, dass auch weiterhin - auf Grund von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung - die Berechnung von Kurzarbeit nicht auf der Basis der verminderten Arbeitszeit, sondern immer auf der Basis der regelmäßigen unverminderten Arbeitszeit erfolgt.

An dieser Stelle möchte ich die gute Zusammenarbeit von Unternehmen, Arbeitgeberverband, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaft und Betriebsräten hervorheben. Insbesondere die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit in Stuttgart war ausgesprochen konstruktiv und hilfreich. Im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen sollte diese strategische Zusammenarbeit nicht gefährdet und vom Gesetzgeber entsprechend dem vorliegenden Antrag unterstützt werden.





Öffentliche Anhörung zu Kurzarbeit
Deutscher Bundestag / Ausschuss für Arbeit und Soziales
19. April 2010 in Berlin

Elmar Dannecker
 Leiter Arbeitssicherheit und Betriebsrat
 TRUMPF Werkzeugmaschinen GmbH + Co. KG
 Stammhaus Ditzingen

Anhörung zu Kurzarbeit
TW303da/20100419





Leiter Arbeitssicherheit



Elmar Dannecker
 55 Jahre,
 verheiratet, 2 Kinder

Ehrenamtlicher Richter,
 Betriebsrat, Ortschaftsrat,
 Leiter Betriebssport,

- **Abitur**
- Ev. Kirchliches Aufbaugymnasium
- **Wehr- und Zivildienst**
- Körperbehindertenzentrum
- **Hochschulabschluss**
- Lehramt Gymnasium (Geschichte, Sport, Pädagogik)
- **Facharbeiterabschluss**
- Maschinenschlosser, Schiffswert
Pohl und Jozwiak, Hamburg
- **TRUMPF**
- Eintritt 1986
- Montage Baugruppen
- Technische Dokumentation
- Freigestellter Betriebsrat
- Leiter Logistik Ersatzteile (8 Jahre)
- Betriebsratsvorsitzender (seit 04/2000)
- Leiter Arbeitssicherheit (seit 04/2010)

Anhörung zu Kurzarbeit
TW303da/20100419
2





Unternehmensleitung der TRUMPF Gruppe



Dr. phil. Nicola Leibinger-Kammüller
Vorsitzende der Geschäftsführung



Dr. rer. pol. Lars Grünert
verantwortlich für IT, Prozesse, Organisationsentwicklung,
Kaufmännischer Leiter Lasertechnik/Elektronik



Dipl.-Ök. Harald Völker
Kaufmännischer Geschäftsführer, Vorsitzender Geschäftsbereich Medizintechnik



Dipl.-Ing. Peter Leibinger
Stellv. Vorsitzender der Geschäftsführung, Vorsitzender Geschäftsbereich Lasertechnik/Elektronik



Dipl.-Ing. Friedrich Kilian
Verantwortlich für Zentraleinkauf, Forschung und Entwicklung Werkzeugmaschinen



Dr.-Ing. Mathias Kammüller
Vorsitzender Geschäftsbereich Werkzeugmaschinen/ Elektrowerkzeuge



Dr. rer. soc. Gerhard Rübling
Arbeitsdirektor, verantwortlich für Personal und Dienstleistungen Werkzeugmaschinen



Prof. Dr.-Ing. Berthold Leibinger
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Anhörung zu Kurzarbeit
TW303da/20100419
3





Stammsitz TRUMPF Gruppe, Ditzingen

Kombinierte Stanz- und Lasermaschinen; Lasersysteme; Systemmaschinen; CO₂-Laser; Baugruppen für Laser und Lasermaschinen; 2.200 Mitarbeiter



Anhörung zu Kurzarbeit
TW303da/20100419
4

TRUMPF




Geschäftsbereiche der TRUMPF Gruppe

Werkzeugmaschinen/ Elektrowerkzeuge		Lasertechnik/ Elektronik		Medizin- technik	
Werkzeug- maschinen	Elektro- werkzeuge	Lasertechnik	Elektronik	Medizin- technik	
					
Werkzeugmaschinen für die flexible Blech- und Rohrbearbeitung	Elektrowerkzeuge für die Blechbearbeitung	Laser für die Fertigungstechnik	Prozessstromversorgungen für Plasmaanwendungen, induktive Erwärmung und CO ₂ -Laseranregungen	OP-Tische und -Leuchten, Deckenstative	
Umsatz (Mio €) Mitarbeiter	1.330 5.416	Umsatz (Mio €) Mitarbeiter	421 1.795	Umsatz (Mio €) Mitarbeiter	140 544

Geschäftsjahresende 30.06.2009, konsolidiert innerhalb des Geschäftsbereichs; Zahlen gerundet

Anhang zu Kurzarbeit TW/2009a/20100419 8

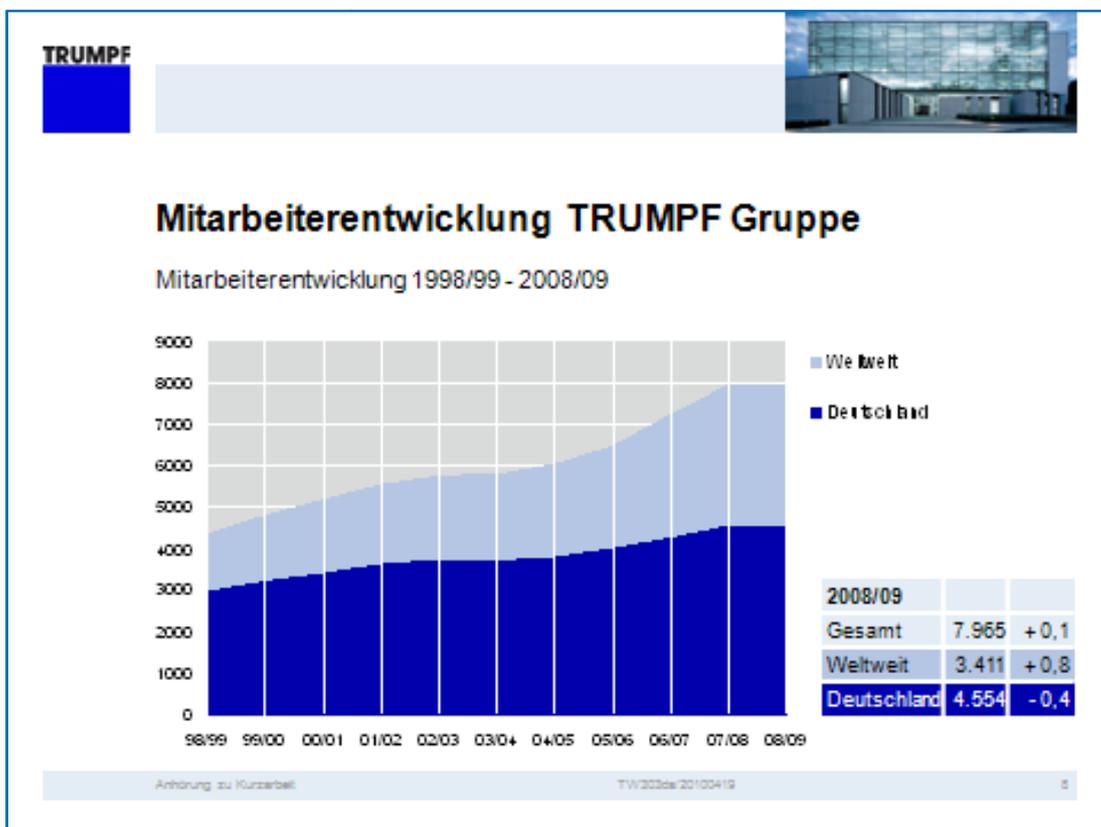
TRUMPF




Auf einen Blick

		2008/09	Veränderung in Prozent
Umsatz	Mio. EUR	1.662,6	- 22,5
Ergebnis vor Steuern	Mio. EUR	52,2	- 82,7
Investitionen	Mio. EUR	126,5	- 9,0
F+E-Aufwendungen	Mio. EUR	154,7	+ 2,7
Mitarbeiter am 30. Juni	Anzahl	7.965	+ 0,1

Anhang zu Kurzarbeit TW/2009a/20100419 8






Produktübersicht Werkzeugmaschinen

Computergesteuerte Werkzeugmaschinen für die flexible Blech- und Materialbearbeitung



Stanzen



2D-Laserbearbeitung



Stanz-/Lasermaschinen



Biegen

Anhörung zu Kurzarbeit
TW/2023de/20100419
9




Produktübersicht Lasertechnik

Laser und Lasersysteme für die Fertigungstechnik zum Schneiden, Schweißen, Beschriften und zur Oberflächenbearbeitung



CO₂-Laser



3D-Lasermaschinen

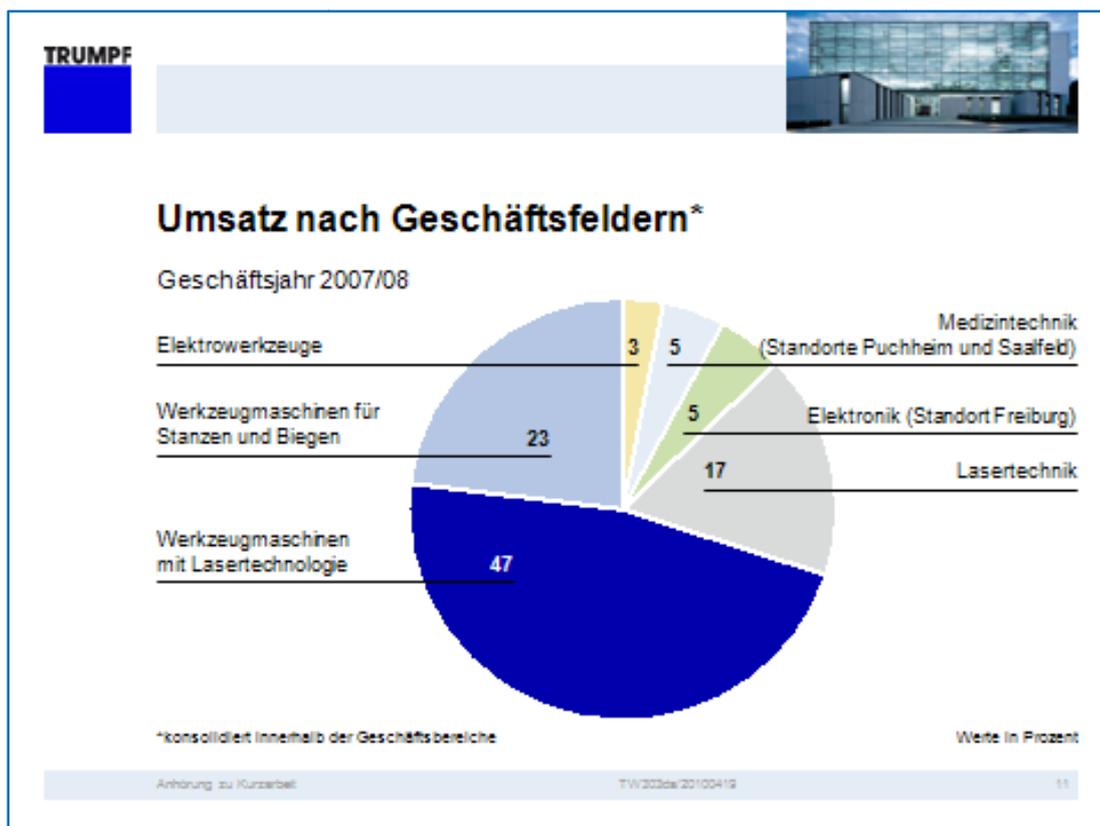


Festkörperlaser



Laserbeschrifter

Anhörung zu Kurzarbeit
TW/2023de/20100419
10



TRUMPF

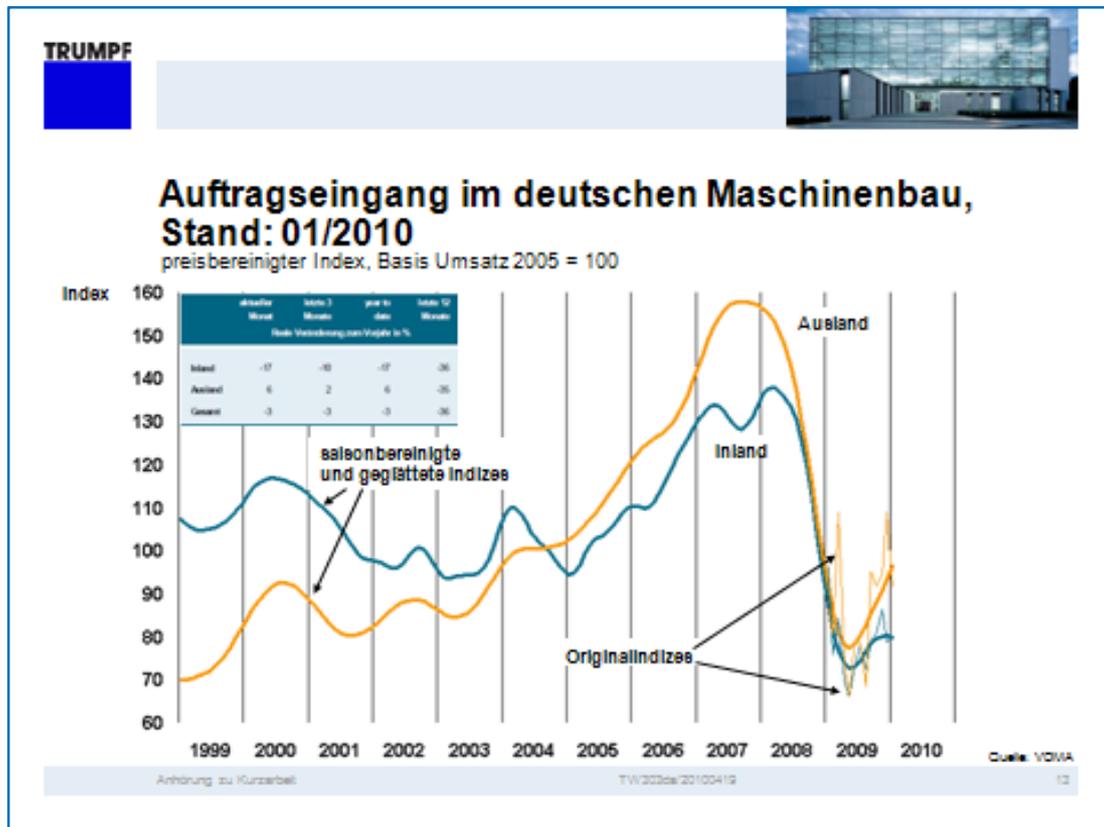



Gründe für den Arbeitsausfall

- Durch die globale Wirtschaftskrise sind seit Beginn des Geschäftsjahres 2008/2009* die Auftragsrückgänge aller Produkte in allen Geschäftsbereichen mit Ausnahme der Medizintechnik (an den Standorten Puchheim und Saalfeld) stark rückläufig. Seit Dezember 2008 hat sich dieser Effekt drastisch verstärkt.
- Der Umsatz im Mai 2009 liegt um 32% unter dem Vorjahreswert. Kumuliert von Juli 2008 bis Mai 2009 im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres liegt der Umsatzeinbruch bei 22%.
- Der Auftragseingang im Mai 2009 liegt um 41% unter dem Vorjahreswert. Kumuliert von Juli 2008 bis Mai 2009 im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres liegt der Rückgang des Auftragseingangs bei 35%.
- Der Auftragsbestand im Mai 2009 liegt um 41% unter dem Vorjahreswert.

*Geschäftsjahr von Juli bis Juni

Anhörung zu Kurzarbeit TW/303de/20100419



TRUMPF




Vorübergehender Arbeitsausfall

- Der Umsatzeinbruch ist auf die kritische Situation der Weltwirtschaft zurückzuführen. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass die Situation aus strukturellen, innerbetrieblichen Ursachen resultiert.
- Es ist davon auszugehen, dass der Umsatzeinbruch vorübergehender Natur ist und bei einer Verbesserung der Weltkonjunktur wieder ausgeglichen werden kann.

Anhörung zu Kurzarbeit TW303de/20100419 14





Einführung Kurzarbeit und Qualifizierung

- **Anstrengungen und Maßnahmen vor Einführung Kurzarbeit im Juli 2009:**
 - Abbau Resturlaub
 - Einstellungsstopp
 - Abbau Leasingkräfte und befristete Mitarbeiter gegen Null
 - Abbau der Arbeitszeitkonten (max. + 250 Stunden) von durchschnittlich 188 Stunden pro Mitarbeiter auf durchschnittlich unter Null (max. – 200 Stunden)
 - Kapazitätsausgleich innerhalb und zwischen den Standorten
 - Ergebnisverbesserungsprogramm
 - Produktoffensive

Anhörung zu Kurzarbeit
TV2009a/20100419
15





Einführung Kurzarbeit und Qualifizierung

- Betriebsvereinbarung Kurzarbeit bis 31.06.2011 (24 Monate Laufzeit)
- Qualifizierungsoffensive in der Ausfallzeit (75h pro Mitarbeiter und Jahr)
- Einhaltung Bündnis für Arbeit (unbefristete Übernahme aller Azubis, Beschäftigungssicherung für 95% der Beschäftigten)
- Flächendeckende Kurzarbeit in allen Bereichen – soweit möglich
- Befristete Neueinstellungen von Hochschulabsolventen in Mangelberufen (MINT-Programm)
- Einzelne Mitarbeiter zu 100% in Kurzarbeit (Rotation, Effizienz)
- Absenkung tarifliche Arbeitszeit um 1,5h in Teilbereichen (TV Besch)
- Kürzung tarifliche Sonderzahlungen

Anhörung zu Kurzarbeit
TV2009a/20100419
16

TRUMPF  

Kapazitätskostenanpassung

- Ziel GF: Break Even im GJ10/11 durch Kapazitätskostenanpassung
- Anwendung Kurzarbeit und Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Kürzung von tariflichen Sonderzahlungen und Entgelt (Führungskräfte)
- Entlastung des Unternehmens durch Kurzarbeit, Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur und Qualifizierung in der Ausfallzeit
- Personalabbau im Ausland (Standorte ohne Bündnisse und Kurzarbeit)

Anhörung zu Kurzarbeit TW/2009de/20100419 17

TRUMPF  

Stellungnahme

- TRUMPF hat durch den massiven Umsatzeinbruch in erster Linie ein Kostenproblem
- Verlängerung Kurzarbeit auf 36 Monate ist sinnvoll und notwendig (Personalüberhang in Ditzingen: ca. 650 Mitarbeiter)
- Die Qualifizierung der Mitarbeiter in der Ausfallzeit fördert die Mitarbeiter und steigert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Die Erstattung der SV-Beiträge an das Unternehmen ist aus Kostengründen unbedingt erforderlich
- Die Möglichkeit Mitarbeiter zu 100% in Kurzarbeit nehmen zu können, sollte weiter fortgeführt werden (Verlängerung der >10%-Regel des Konjunkturpakets!)

Anhörung zu Kurzarbeit TW/2009de/20100419 18




Nutzung der Kurzarbeit zur Qualifizierung

- Ziel: Erhöhung der vereinbarten Qualifizierungszeit (25 Std. / MA / Jahr) auf das Dreifache (75 Std. / MA / Jahr)
- Auswirkungen auf die Mitarbeiter: Ein Qualifizierungstag pro Mitarbeiter bei vier Kurzarbeitstagen pro Monat
- Grundsatz: sinnvolle und am Bedarf orientierte Qualifizierungsmaßnahmen (Stärkung Wettbewerbsfähigkeit)

Anhörung zu Kurzarbeit
TW303de/20100419
19




Qualifizierung in Kurzarbeit: Stand 01/2010

	Ø (Std./MA)	Summe Qualifizierungstage	Summe Qualifizierungsetunden	Finanzieller Wert (TEUR)
Ditzingen/ Gerlingen	57	6.875	51.563	1.547
Hettingen	45	1.238	9.285	279
Neukirch	35	1.002	7.513	225
Schramberg	29	985	7.388	222
Freiburg	28	252	1.893	57
Σ	/	10.352	77.642	2.329

Anhörung zu Kurzarbeit
TW303de/20100419
20

TRUMPF

Qualifizierung in Kurzarbeit am Standort Ditzingen

- Rund 1.400 Qualifizierungsmaßnahmen wurden von der Agentur für Arbeit zur Durchführung in der Ausfallzeit der Kurzarbeit genehmigt und durchgeführt
- 900 bereichsintern organisierte Qualifizierungsmaßnahmen
 - Hospitationen 48 %
 - Seminare 28 %
 - Workshops: 17 %
 - Exkursionen: 7 %
- 500 Seminare aus dem TRUMPF Seminarangebot
Beispiele:
 - Projektmanagement
 - Prozessmanagement mit Viflow
 - Problemlösetechniken für die Produktion

Anhörung zu Kurzarbeit

TW2022de/20100419

21

TRUMPF

Bewertung der Qualifizierung

- Positive Resonanz der Mitarbeiter auf Qualifizierung in Kurzarbeit an allen Standorten
- Positiv bewertete Zusammenarbeit mit den jeweiligen Agenturen für Arbeit
- Mitarbeiter bilden sich verstärkt mit Maßnahmen weiter, auch wenn diese nicht in Kurzarbeit gefördert werden können: z.B. MBA, Techniker, Meister
- Auffällig ist die stark unterschiedliche Durchdringung von Qualifizierung in Kurzarbeit an den deutschen Standorten

Anhörung zu Kurzarbeit

TW2022de/20100419

22





Sozialversicherungsbeiträge

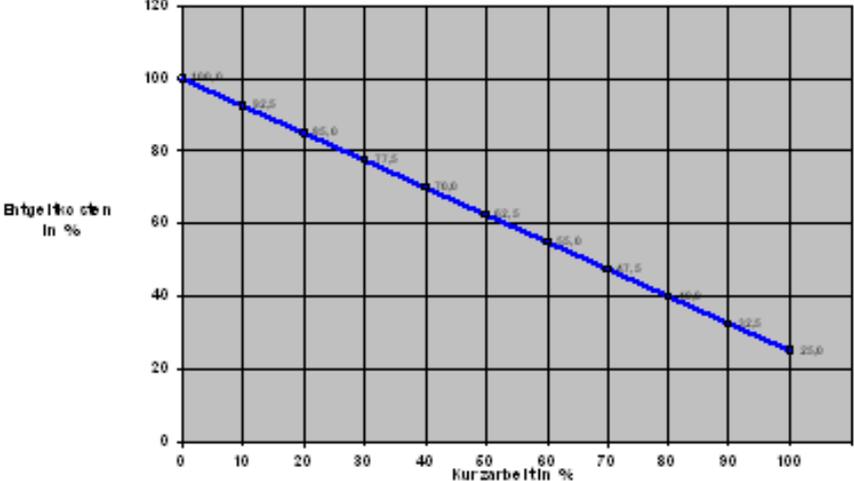
- Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich an dem (fiktiven) Arbeitsentgelt für diese Stunden.
- Diese SV-Beiträge werden befristet bis zum 31.12.2010 zu 50% vom Arbeitgeber und zu 50% von der Arbeitsagentur getragen.
 - Bei Qualifizierungsmaßnahmen während mehr als 50% der Ausfallstunden (pro Mitarbeiter) übernimmt die Arbeitsagentur 100% dieser SV-Beiträge.
 - Die SV-Beiträge müssen nur für die ersten 6 Monate Kurzarbeit vom Arbeitgeber entrichtet werden, anschließend erfolgt eine generelle Übernahme dieser SV-Beiträge durch die Arbeitsagentur.
- Ohne Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld müsste der Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge übernehmen.

Anhang zu Kurzarbeit
TW/202de/20100419
23





Kosten Kurzarbeit in %, Ditzingen, Gerlingen + Hettingen



Kurzarbeit in %	Beitrag in %
0	100.0
10	92.5
20	85.0
30	77.5
40	70.0
50	62.5
60	55.0
70	47.5
80	40.0
90	32.5
100	25.0

Anhang zu Kurzarbeit
TW/202de/20100419

TRUMPF  

Die „>10% Regel“ des Konjunkturpakets

- **Rechtliche Rahmenbedingungen:**
 - Drittelregelung: Im jeweiligen Kalendemonat muss mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein, um Kurzarbeitergeld beziehen zu können.
 - Ergänzende Regelung im Rahmen des Konjunkturpakets II (befristet bis zum 31.12.2010): Jeder Mitarbeiter mit einem Entgeltausfall >10% hat Anspruch auf Kurzarbeitergeld (sofern die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erfüllt sind).
- **Praktische Umsetzung:**
 - Die durch den Einsatz von Kurzarbeit entstehenden Effizienzverluste wurden in vielen Betrieben durch den rollierenden Einsatz von 100% Kurzarbeit abgemildert (Beispiel: In einer Abteilung mit 10 Mitarbeitern macht nicht jeder Mitarbeiter Kurzarbeit i.H.v. 20% sondern zwei Mitarbeiter gehen jeweils komplett für einen Monat zu 100% in Kurzarbeit).

Anhörung zu Kurzarbeit TW303de/20100419 25

TRUMPF  

Die „>10% Regel“ des Konjunkturpakets

- **Folgen:**
 - Durch den Einsatz von 100% Kurzarbeit sind monatlich i.d.R. weniger als 30% der Mitarbeiter eines Betriebes von Kurzarbeit betroffen.
 - Ab 1.1.2011 hätten Betriebe, die diese Modell erfolgreich praktizieren, keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld und müssten auf das ineffiziente Modell der gleichmäßigen, flächendeckenden Kurzarbeit zurückgreifen.
- **Vorschlag:**
 - Die „>10% Regel“ aus dem Konjunkturpaket II sollte verlängert werden.

Anhörung zu Kurzarbeit TW303de/20100419 26