



Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung nutzen und weiterentwickeln

Positionspapier, 29. Januar 2009

Das Positionspapier hält Kurzarbeit prinzipiell für ein sinnvolles Instrument zur Verhinderung von Entlassungen. Die aktuell von der Bundesregierung vorgenommenen Änderungen beim Kurzarbeitergeld sind vom Grundsatz her zu begrüßen. Allerdings besteht weiterer Handlungsbedarf, auch wenn die Maßnahmen in die richtige Richtung weisen.

Positionspapier als PDF herunterladen

Das Positionspapier hält Kurzarbeit prinzipiell für ein sinnvolles Instrument zur Verhinderung von Entlassungen. Die aktuell von der Bundesregierung vorgenommenen Änderungen beim Kurzarbeitergeld sind vom Grundsatz her zu begrüßen. Allerdings besteht weiterer Handlungsbedarf, auch wenn die Maßnahmen in die richtige Richtung weisen.

Wenn es darum geht, angesichts der tiefgreifenden Rezession Entlassungen zu verhindern, wird

momentan aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive vor allem auf die Kurzarbeit verwiesen. Mit dem Kurzarbeitergeld können Unternehmen Zeiten schwacher Auftragslage und schlechter Absatzmöglichkeiten überbrücken, ohne Entlassungen vorzunehmen. Sie sparen Lohnkosten und die Beschäftigten bekommen einen Teil ihres Lohnausfalls ersetzt, den sie wegen der Kurzarbeit haben. Viele Unternehmen nutzen dieses Instrument bereits wie die steigende Zahl der Anzeigen von Kurzarbeit bei den Arbeitsagenturen zeigt. Im November waren Anzeigen für 137.000 Kurzarbeiter zu verzeichnen. Das sind 85.000 angezeigte Kurzarbeiter und Kurzarbeiterinnen mehr als im Vormonat und 128.000 mehr als Vorjahr. Im Dezember lagen dann sogar für 295.000 Kurzarbeiter Anzeigen vor. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass sich die Zahl der Kurzarbeiter in den nächsten Monaten weiter stark erhöhen wird.

Wie funktioniert Kurzarbeit?

Die Arbeitsagenturen zahlen Kurzarbeitergeld (Kug), wenn Betriebe aufgrund wirtschaftlicher Probleme (bspw. Mangel an Rohstoffen oder Absatzmangel) oder unabwendbarer Ereignisse (bspw. Hochwasser) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend verkürzen. Das Kug soll Arbeitsplätze erhalten und den Beschäftigten einen Teil ihres Lohnausfalls ersetzen.

Anspruchsvoraussetzungen:

Kug wird momentan gezahlt, wenn in einem Unternehmen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Der Arbeitsausfall muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betreffen, deren Lohn um mehr als zehn Prozent verringert werden muss. Die Arbeitszeit

und somit der Lohn kann aber auch bis auf null reduziert werden.

Im Zusammenhang mit dem zweiten Konjunkturpaket von CDU und SPD wurden jetzt vereinfachte Antragstellung und Verfahren vereinbart. So wird die Voraussetzung, dass mindestens einem Drittel der Belegschaft der Lohn um mehr als zehn Prozent verringert werden muss, für zwei Jahre ausgesetzt. Zukünftig reicht der Nachweis eines 10prozentigen Lohnausfalls aus. Ebenso ist es keine Voraussetzung mehr, dass zuvor Minusstunden auf Arbeitszeitkonten genutzt worden sind. Außerdem wird klargestellt, dass Leiharbeiter und befristet Beschäftigte nicht wie bisher entlassen werden müssen, um Kug für die Stammbeflegschaft beziehen zu können. Beide Gruppen können Kurzarbeitergeld erhalten.

Dauer und Höhe:

Seit dem 1. Januar 2009 ist die Bezugszeit für das Kug auf 18 Monate verlängert. Es beträgt für Beschäftigte mit Kind 67 Prozent des Nettolohns, der durch die Kurzarbeit wegfällt. Ohne Kind sind es 60 Prozent.

Sozialversicherung:

Für das tatsächlich vom Betrieb gezahlte Arbeitsentgelt (Kurzlohn) werden die Beiträge paritätisch finanziert. Für die Ausfallstunden trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bisher allein. Er muss sie aber nur für 80 Prozent des Lohnes abführen, der durch die Kurzarbeit wegfällt.

...

