

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem  
Referentenentwurf des Bundesministerium für Arbeit und Soziales

## Kurzarbeitergeldverordnung – KugV ist sozial nicht gerecht

19.03.2020

Mit dem ‚Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld‘ hat die Bundesregierung eine bis Ende 2021 befristete Verordnungsermächtigung bereits am 13. März im Eilverfahren beschlossen. Damit wurden die Voraussetzungen für die Kurzarbeiterregelungen abgesenkt und die Leistungen erweitert. Dazu zählen die Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent, der teilweise oder vollständige Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden sowie die Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeiter\*innen.

Die im Gesetz vorgesehene Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit bis zu einhundert Prozent ist im Grundsatz zu begrüßen. Völlig inakzeptabel ist hingegen, dass diese Entlastung nunmehr einseitig den Arbeitgebern zugutekommen soll. Dies erzeugt soziale Schieflagen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden paritätisch von Arbeitnehmern und den Arbeitgebern getragen. Daher müssen auch Arbeitnehmer in gleichem Umfang entlastet werden. Das wäre sozial gerecht und entspricht einer durch Sozialpartnerschaft getragene Krisenbewältigung.

Die vorliegende Verordnung ist bis Ende 2020 in Kraft und gilt rückwirkend zum 1. März, dabei wird die Verordnungsermächtigung voll ausgeschöpft.

Grundsätzlich begrüßt der DGB das entschlossene Handeln der Bundesregierung bei der Neugestaltung der vorangegangenen Kurzarbeiterregelungen. Ziel der Kurzarbeit ist es, Beschäftigte in den Betrieben zu halten und somit möglichst Arbeitslosigkeit infolge der Auswirkungen durch das Coronavirus zu vermeiden. Dabei muss die soziale Balance gestärkt werden.

Allerdings fordern der DGB und seine Einzelgewerkschaften noch deutliche Änderungen.

### **Erstens:**

#### **Einkommen durch ein höheres Kurzarbeitergeld aufstocken**

Durch die Krise kommen auf die Beschäftigten harte Zeiten zu. Für sie bedeutet Kurzarbeit bei komplettem Stillstand Lohnneinbußen bis zu 40 Prozent. Von einem Gehalt auf dem Niveau von 60 Prozent des letzten Einkommens können Arbeitnehmer\*innen die Kosten für Mieten und Lebenshaltung nicht decken. Das muss vermieden werden. Während die Arbeitgeber die ansonsten von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge vollständig erstattet bekommen, bleibt es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei 60 Prozent des Nettolohnes. Diese soziale Schieflage ist für die Gewerkschaften nicht akzeptabel. Auch um

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

**Sabrina Klaus-Schelleter**

sabrina.klaus-schelleter@dgb.de

Telefon: 030 24060-682  
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



eine zusätzliche Belastung der Binnenkonjunktur zu vermeiden, sind diese Lohnlücken sofort zu schließen. Die Verordnung ist deshalb so zu ändern, dass die Arbeitgeber einen Teil der erstatteten SV-Beiträge dazu nutzen, den Lohn der Beschäftigten auf 80 Prozent aufzustocken. Da derzeit in hohem Maße auch Dienstleistungsbetriebe betroffen sind, in denen die Lohnstruktur niedriger ist, ist zu befürchten, dass viele Beschäftigte Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) in Anspruch nehmen müssen.

Angesichts der weiteren Milliardenprogramme für Unternehmen und Freiberufler ist es ungerecht, dass Millionen abhängig Beschäftigte im Regen stehen gelassen werden.

#### **Zweitens:**

##### **Klarstellung in der Verordnung zu § 97 SGB III Satz 2**

Damit kleine Betriebe (z.B. auch Dienstleister) gezielt unterstützt werden, braucht es eine Klarstellung, dass unter einer Betriebsabteilung auch eine Personengesamtheit oder Gruppe von Beschäftigten verstanden werden kann, die ohne formell eine abgeschlossene Abteilung zu sein, im Auftrag ihres Arbeitgebers in einer bestimmten Betriebsstätte oder einem Objekt oder einer Einrichtung Dritter auf der Basis von längerfristig angelegten Werk- oder Dienstleistungsverträgen oder Unteraufträgen (also nicht nur gelegentlich) Dienstleistungen oder Arbeiten erbringt, deren Erbringung durch Schließungen oder Einschränkungen der Betriebsstätte, des Objekt oder der Einrichtung Dritter, unmöglich oder eingeschränkt wird.

#### **Drittens:**

##### **Sondersituationen Gebäudereiniger-Handwerk berücksichtigen**

Bedacht werden muss dabei, dass personalintensive Betriebe wie im Gebäudereiniger-Handwerk ohne hohen Liquiditätsreserven noch niedrigere Zugangshürden zu Kurzarbeit brauchen. Hierfür sollten noch Sonderregelungen getroffen werden, da die Absenkung des Quorums von 1/3 auf bis zu 10% beim Kurzarbeitergeld keine ausreichende Hilfe für die Gebäudereinigungsbranche ist.

Daher unterstützt der DGB das Anliegen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt nach einer passgenauen Lockerung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Forderung ist, die Bemessung des Kurzarbeitergeldes nicht von dem Arbeitsausfall (mindestens 10% der Beschäftigten), sondern vom Arbeits- oder Umsatzausfall (mindestens 10% Arbeitsausfall oder mindestens 10 Prozent Umsatzausfall) zugänglich zu machen. Beide Möglichkeiten sollten zugänglich sein. Eine ähnliche Regelung gab es bereits 2009.

#### **Viertens:**

##### **Übergänge klarstellen**

Offen bleiben Fragen des Übergangs zwischen den bisher geltenden und den aufgrund der Verordnung geltenden Bedingungen bei der Kurzarbeit. Wie wirkt sich diese auf Betriebe aus, die sich bereits in Kurzarbeit befinden? Dies betrifft insbesondere eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Der DGB bittet hier um Klärung. Es sollte klargestellt werden, dass Betriebe, die bereits jetzt Kurzarbeit machen, automatisch mit Wirkung vom 1.3. in das neue Recht überführt werden.



## Fünftens: Klarstellung für Leiharbeiter\*innen

Es sollte klargestellt werden, dass für Leiharbeiter\*innen die Regelung ebenfalls ab dem 1.3. rückwirkend in Kraft tritt. Dies ist aufgrund von zwischenzeitigen Rückmeldungen aus dem BMAS derzeit nicht ganz klar. Nach dem Wortlaut der Verordnung sollte dies aber so gegeben sein.

Darüber hinaus macht der DGB auf folgenden Fehler in § 3 der KugV aufmerksam. § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG regelt nicht das Recht der Leiharbeiter\*innen auf Annahmeverzugslohn (anders als die KugV gerade wiedergibt), sondern das Verbot der Abweichung vom Recht auf Annahmeverzugslohn. Nur das Verbot der Abweichung soll für die Dauer der KugV aufgehoben werden, nicht jedoch das Recht auf Vergütung. Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

### § 3¶

#### ▪ **Öffnung von Kurzarbeit für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**¶

Das in § 11 Absatz 4 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geregelte Verbot, das Recht von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 S. 1 BGB) durch Vertrag aufzuheben oder zu beschränken, wird bei Vereinbarung von Kurzarbeit für den Arbeitsausfall und für die Dauer befristet bis 31.12.2020 aufgehoben, für die der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird. Eine solche Vereinbarung kann das Recht des Leiharbeiters oder der Leiharbeiterin auf Vergütung längstens bis zum 31. Dezember 2020 ausschließen.¶