

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG) - BT-Drucksache 19/23480

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen - BT-Drucksache 19/23169

11.11.2020

Beschäftigung nachhaltig sichern!

Mit dem Gesetzentwurf zu einem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) in Verbindung mit den Verordnungen zur Verlängerung des Kurzarbeitergeldes (2. KugBeV und KugÄV, die bereits beschlossen sind) werden die Verabredungen zur Verlängerung der Kurzarbeit des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020 umgesetzt.

Angesichts der sich wieder verschärfenden Pandemiesituation begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und sehen darin ein wichtiges Signal für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch in Leiharbeit. Die geplante Verlängerung mit den vereinfachten Zugangsregelungen dient der weiteren Stabilisierung des Arbeitsmarktes und der Sicherung zahlreicher Arbeitsplätze. So bleibt für die betroffenen Unternehmen und ihre Beschäftigten in der Krise weiterhin die Brücke der Beschäftigungssicherung bestehen. Positiv für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist auch, dass die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 87 Prozent ebenfalls verlängert wird. Das gibt den am härtesten von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten ein Stück weit materielle Planungssicherheit und federt soziale Härten ab.

Gerade vor dem Hintergrund, dass die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber nahezu ebenso teuer ist wie die Kosten des Kurzarbeitergeldes als solches, ist es verteilungspolitisch notwendig, auch die Position der Arbeitnehmer*innen zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung weiter zu stärken. Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, während des Bezuges von Kurzarbeitergeld auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Insbesondere muss die Kurzarbeit auch für Qualifizierung genutzt werden. Dafür sollten einfache, unbürokratische Verfahren ermöglicht werden. Eine Anbindung der Weiterbildung an § 82 SGB III hält der DGB für nicht geeignet. Vielmehr sollte in § 106 a eine Sonderregelung eingefügt werden, die den Unternehmen ermöglicht, jede Art der Weiterbildung durchzuführen, wenn Mindestbedingungen eingehalten werden. Dazu legt der DGB einen Vorschlag vor.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sabrina Klaus-Schellert
Sabrina.Klaus-Schellert@dgb.de

Johannes Jakob
Johannes.Jakob@dgb.de

Telefon: 030 24060-682/399
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2
101787 Berlin

www.dgb.de



Jetzt kommt es darauf an, den Pandemieverlauf und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt genau zu beobachten und immer wieder neu zu bewerten, um sich spätestens vor der parlamentarischen Sommerpause nächsten Jahres auf eine weitere Verlängerung der Maßnahmen zu verständigen.

Beim Abschluss von betrieblichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, die zu einer Absenkung der Arbeitszeit mit Lohnverzicht führt, muss sichergestellt werden, dass bei nicht zu vermeidender Arbeitslosigkeit keine Nachteile bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes eintreten. Dies sollte gesetzlich klar gestellt werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugÄV und Verbindung mit Weiterbildung nach § 106 a SGB III (BeschSiG):

Die volle Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung an die Arbeitgeber erfolgt bis Ende Juni 2021. Für Betriebe, die bis dahin Kurzarbeit eingeführt haben, werden die Sozialversicherungsbeiträge anschließend bis Dezember 2021 hälftig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet (KugÄV).

Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen haben und ihren Beschäftigten nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildungen anbieten, können auch nach dem 1. Juli 2021 eine 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

Betriebe, die mit der Kurzarbeit ab 1. Juli 2021 starten und ihre Beschäftigten entsprechend weiterbilden, erhalten dann aus § 106 a 50 Prozent der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Durch den Verzicht auf die Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit umfassen muss, wird die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung erleichtert.

Bewertung:

Die Idee des Arbeit-von-morgen-Gesetzes, auf längere Sicht eine volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge von der verbindlichen Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung abhängig zu machen, wird nun für die zweite Jahreshälfte 2021 aufgegriffen. Das ist vor dem Hintergrund des anstehenden Strukturwandels zu begrüßen.

Allerdings ist die jetzige Regelung zu eng gefasst. Denn der Kreis berücksichtigungsfähiger Qualifizierungen ist auf Weiterbildung nach § 82 SGB III beschränkt. Das führt dazu

- dass viele gerade „höhere Qualifizierungen“ nicht berücksichtigt werden, die aber im Zuge der Transformation von Relevanz sind. Dies gilt insbesondere für Qualifizierungen, die nach dem Ausbildungsaufstiegsförderungsgesetz (AFBG) förderbar sind. Ein Betrieb



also, dessen Beschäftigte während Kurzarbeit eine Qualifizierung zum Meister oder Techniker beginnen, würde von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht profitieren.

- dass Qualifizierungen sogar nur dann berücksichtigt werden, wenn sie auch tatsächlich nach §82 SGB III gefördert werden. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Logistikbetrieb, der einen Verpacker während Kurzarbeit zum Berufskraftfahrer qualifiziert und dieser hierfür an einer Maßnahme nach § 82 SGB III teilnimmt, die Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommt. Ein Betrieb, der seinem Beschäftigten die gleiche Qualifizierung zukommen lässt, diese aber selbst finanziert und nicht im Rahmen von § 82 SGB III fördern lässt, erhält die Sozialversicherungsbeitragsersatzung nicht. Dabei kann es für den Verzicht auf eine solche Weiterbildungsförderung durchaus unterschiedliche Gründe geben, z.B. dass man sich aus zeitlichen oder Aufwandsgründen gegen ein Antragsverfahren der Weiterbildungsförderung entscheidet.

Insgesamt wird hier also kein breiter Anreiz gesetzt, Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden. Es wird lediglich ein Anreiz gesetzt, nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildungen mit Kurzarbeit zu verbinden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern: Weiterbildung während Kurzarbeit separat regeln!

Der DGB schlägt deswegen vor, in § 106 a SGB III eine Sonderregelung für die Zeit der Kurzarbeit aufzunehmen.

Diese sollte folgende Änderungen enthalten:

- Keine Kopplung von Kurzarbeit mit der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III. Die Anwendung von § 82 SGB III ist in der besonderen Situation von Qualifizierung während Kurzarbeit nicht praktikabel. Zudem wird der Kreis berücksichtigungsfähiger Qualifizierungen durch die aktuell vorgesehene Regelung zu sehr eingeschränkt.
- Die Voraussetzungen für eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und eine anteilige Weiterbildungsförderung sollten daher allein in § 106 a SGB III geregelt und der Kreis der berücksichtigungsfähigen Qualifizierungen erweitert werden.
- Insbesondere sollten auch Maßnahmen nach dem AFBG, also Aufstiegsfortbildungen, bei der Erstattung (nicht Förderung) berücksichtigt werden. Sie sind im Zuge der Transformation besonders relevant.
- Zur konkreten Umsetzung regt der DGB an, dass
 - die Förderung der Maßnahmekosten in einfacher pauschalierter Form abgestuft nach Größe der Betriebe erfolgen soll.
 - die Maßnahmen und die Träger zertifiziert sein müssen.
 - der Mindestumfang 120 Stunden beträgt.



- wenn die Maßnahme nicht innerhalb der Kurzarbeit beendet werden kann, der Arbeitgeber weiterhin den Maßnahme-Zuschuss bekommt, aber im Anschluss keinen Arbeitsentgeltzuschuss zur Weiterbildungszeit.

Alternativ schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, dass der Arbeitgeber vorab klären sollte, ob die Voraussetzungen für eine Förderungen nach dem „Arbeit von morgen Gesetz“ gegeben sind. Wenn er diese Prüfung nicht vornimmt oder die Voraussetzungen nicht gegeben sind, muss der Arbeitgeber die Maßnahme auf eigene Kosten fortsetzen. Allerdings erfordert diese Variante einen sehr hohen Verwaltungsaufwand.

Der DGB begrüßt den Verzicht auf die Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit umfassen muss. Dadurch wird die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung weiter erleichtert.

Weiterbildung in der Transfermaßnahme erleichtern:

In diesem Zusammenhang sollten auch die Regelungen beim Transferkurzarbeitergeld bzw. der Transfermaßnahme angepasst werden. Der DGB geht davon aus, dass Transfer in der nächsten Zeit wieder eine größere Bedeutung bekommt. Die Zeit des Transfers muss umfassend zum Erhalt der Qualifikation genutzt werden. Weiterbildungen werden in vielen Fällen notwendig sein. Deswegen sollten die Rahmenbedingungen dafür verbessert werden.

Die Einschränkungen der Maßnahmen nach § 111a Abs. 2 Nr. 1 sind fachlich falsch und wenig sinnvoll:

In § 111a Abs. 2 Nr. 1 ist derzeit geregelt, dass bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes endet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 81 SGB III u. a. gefördert werden können, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt.

Diese engen Voraussetzungen sollten aufgegeben werden. Die vorgeschlagenen Fristenregelungen gehen an der Praxis vorbei und machen eine Förderung von einem Großteil der Maßnahmen, die über das Ende der Transfergesellschaftslaufzeit hinausgehen sollen, unmöglich. Insbesondere bei Insolvenzen betragen die üblichen Gesamtlaufzeiten der Transfergesellschaft zwischen 3 und 6 Monaten, so dass die dort angeführten Fristen schon theoretisch nicht einzuhalten sind. Viele der geförderten Maßnahmen haben feste Anfangstermine, so dass diese in den seltensten Fällen deckungsgleich mit den in § 111a Abs. 2 Nummer 1 SGB III genannten Fristen sind. Weiter muss auch berücksichtigt werden, dass Transfer Teilnehmer*innen etwas Zeit und Beratung brauchen, um herauszufinden, welche Qualifizierung für sie sinnvoll und notwendig ist.

Besser als eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers von mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten bei Insolvenz ist es aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, dass



die BA die Kosten der Weiterbildung vollständig trägt. Insofern erfolgt im Falle einer Insolvenz eine Gleichbehandlung mit den Arbeitslosen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften regen darüber hinaus an, den Bezug von Transferkurzarbeitergeld auf 24 Monate in Verbindung mit Umschulungen zu verlängern. Erst in diesem zeitlichen Rahmen ist es vielen Kolleginnen und Kollegen möglich, eine tragfähige Qualifizierung oder Umschulung abzuschließen.

Keine Nachteile bei Vereinbarungen über betriebliche Beschäftigungssicherung:

In der Krise oder infolge von Strukturwandel sind viele Betriebe nicht vollständig ausgelastet. Um die Kosten zu senken werden zum Teil betriebliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen geschlossen. Diese sehen vor, die Arbeitszeit kollektiv zu senken, was oft mit Lohn-einbußen verbunden ist.

Der Gesetzgeber muss in § 151 SGB III klarstellen, dass diese niedrigeren Nettolöhne nicht die Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes sind, wenn die Arbeitslosigkeit – trotz Sicherungsvereinbarung – nicht vermieden werden kann. Das Arbeitslosengeld sollte nach dem letzten Einkommen vor Abschluss der Vereinbarung bemessen werden.

Modifizierte Verlängerung der befristeten Hinzuverdienstregelung (§ 421c Absatz 1 SGB III):

Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis 31. Dezember 2021 verlängert, als dass das Entgelt aus einem während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijob anrechnungsfrei bleibt. Die anderen Sonderregelungen zum Aufstockung des Kug werden nicht verlängert.

Bewertung:

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung mag es richtig sein, einen Sockelbetrag nicht auf das Kug anzurechnen. Diese Grenze sollte aber unabhängig von der Minijobgrenze festgelegt werden. Die vorgesehene Regelung privilegiert erneut die Minijobs als besondere Beschäftigungsform. Ökonomisch und gesellschaftspolitisch ist es aber notwendig, aus den Minijobs auszusteigen. Die vorgesehene Regelung verstärkt die Abhängigkeit der Arbeitgeber von Minijobs und wird zu einer Ausweitung führen. Notwendig ist aber eine Ausstiegsstrategie. Der Gesetzgeber sollte deswegen in jedem Fall darauf verzichten, Vergünstigungen speziell für Minijobs einzuführen.

Verlängerung der Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (§ 421c Absatz 2 SGB III):

Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem 4. Monat und 80/87 Prozent ab dem 7. Monat) wird bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist.



Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung dieser Regelung mit Nachdruck, da sie bei den stark von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten soziale Härten abfedert. Gerade für Beschäftigte in den unteren Lohngruppen ist diese Regelung bei größerem Arbeitsausfall eine unverzichtbare Stütze, um Hilfebedürftigkeit möglichst zu vermeiden.

Zum Antrag der

Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Forderung an die Bundesregierung, einen Gesetzentwurf vorzulegen, um

1. entsprechend der Verlängerung der Vorübergehenden Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit (§ 421c Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III), auch die Vorübergehende **Sonderregelung zum Arbeitslosengeld** (§ 421d Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III) zu verlängern;
2. ein **Weiterbildungsgeld für Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern** einzuführen, das für die Zeit der Weiterbildung einheitlich 90 Prozent des vorherigen Nettoarbeitsentgelts beträgt und sicherzustellen, dass eine während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung auch nach Beendigung der Kurzarbeit mit dem Weiterbildungsgeld unterstützt wird und beendet werden kann;
3. Betriebe mit Inkrafttreten der Verlängerung der Vorübergehenden Sonderregelung im Zusammenhang mit Kurzarbeit zu verpflichten, **erstattete Sozialversicherungsbeiträge zurückzuzahlen**, wenn sie Beschäftigte bis zu einem Jahr nach Erhalt des Kurzarbeitergeldes kündigen.

Der DGB hat in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigungssicherungsgesetz vom 7. September 2020 bereits weitergehende Regelungen gefordert. Vor diesem Hintergrund geht der DGB auf die weiterführenden Vorschläge des oben genannten Antrags ein:

1. Vorübergehende Sonderregelung zum Arbeitslosengeld verlängern:

Im Rahmen des zweiten Sozialschutzpakets wurde die Auszahlung des Arbeitslosengeldes um drei Monate für alle Leistungsbezieher verlängert, deren regulärer Leistungsanspruch in der Zeit zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember 2020 endet. Mit der Regelung wird das sozialstaatliche Sicherungsversprechen gestärkt, Einkommenseinbußen bei länger andauernder Arbeitslosigkeit und die Sorgen vor einem Wechsel ins Hartz-IV-System gemindert und die Jobcenter entlastet.



Angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage, der weiterhin stark eingeschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und bestehender Unsicherheiten bezüglich der zukünftigen Entwicklung empfiehlt der DGB, die Geltung der Sonderregelung zu verlängern und das Enddatum der Regelung in § 421d SGB III auf den 30. Juni 2021 festzusetzen.

Denn nach wie vor können aufgrund des Corona-bedingten Lockdowns und den daraus resultierenden Folgen nur vergleichsweise wenig Menschen den Arbeitslosengeldbezug beenden. Während im August 2019 rund 186.000 Menschen den Bezug beendet haben, waren es im August 2020 nur 165.000. Um die Auswirkungen der Corona-Pandemie beurteilen zu können, werden die Monate April bis August 2020 zusammengefasst und mit dem Vorjahreszeitraum verglichen. Nach dieser Rechnung sind in diesem Jahr 122.000 Menschen mehr in Arbeitslosigkeit zugegangen als in den fünf Monaten des Vorjahres. Gleichzeitig haben aber auch 189.000 Menschen weniger den Arbeitslosengeldbezug beendet als im Zeitraum von April bis August 2019.

Aktuell stellt sich die Lage wie folgt dar:

Komponenten des Corona-bedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit				
	Kumuliert Apr. bis Okt. 2020	Kumuliert Apr. bis Okt. 2019	Veränderung zum Vorjahreszeitraum	
			absolut	in Prozent
Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung/Selbstständigkeit	1.515.944	1.382.808	133.136	9,63
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung/Selbstständigkeit	1.148.216	1.245.061	-96.845	-7,78
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Fördermaßnahmen	759.525	1.173.241	-413.716	-35,3

Eigene Berechnungen und Zusammenstellung des DGB.
Daten: Statistik der BA: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Tabellen), Oktober 2020

Infolge droht eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen lag im Oktober 2020 um 188.300 Personen über dem Vorjahresniveau (plus 25,5 Prozent).

2. Die **Stärkung der Rechtsposition von Arbeitnehmer*innen durch die Einführung des Rechts auf Weiterbildung:**

Nach wie vor vermissen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Umsetzung des Commitments der Nationalen Weiterbildungsstrategie „u.a. Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen, um insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und z.T. Umschulungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch über Branchen hinweg zu fördern“.



Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist ein umfassendes Recht auf Weiterbildung eine adäquate Antwort hierauf. Insbesondere Umschulungen müssen stärker als bisher gefördert werden. Nach dem Recht auf Nachqualifizierungen brauchen Arbeitnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund des (auch Corona-bedingten) Strukturwandels verlieren, ein Recht auf einen Neustart. Als ersten Schritt – sofern kein Beschäftigtertransfer möglich ist – schlägt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ein Fachkräftestipendium nach österreichischem Modell für Beschäftigte und Selbstständige für eine Weiterbildung in Mangelberufen vor. Sie sollen diese Stipendien erhalten können, wenn sie nicht schon eine Ausbildung in einem der Mangelberufe haben oder dort ihre Beschäftigung nicht ausüben können. Die Umschulung von Selbstständigen soll aus Steuermitteln finanziert werden. Die Teilnehmenden erhalten ein Weiterbildungsgeld oberhalb ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld I, berechnet auf der Basis ihrer zurückliegenden Einkommen. Mit einem solchen Instrument würde die Lücke geschlossen, dass derzeit nur ein neuer Beruf in Beschäftigung gefördert werden kann, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Für Arbeitslose braucht es einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsförderung. Wir erwarten, dass eine auf Beratung beruhende Qualifizierung mit dem Ziel der nachhaltigen Vermittlung der sofortigen Vermittlung mindestens gleichgestellt wird. Das impliziert eine entsprechende Änderung des Vermittlungsvorrangs nach § 4 SGB III.

Darüber hinaus kann der DGB fachlich nicht nachvollziehen, dass erneut eine Chance vertan wird, einen monatlichen Qualifizierungsbonus einzuführen. Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Deshalb fordert der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften, das Arbeitslosengeld im Zeitraum einer Umschulung prozentual aufzustocken. Bei geringem Arbeitslosengeld und bei Hartz-IV-Bezug soll ein Mindestbetrag von 200 Euro pro Monat (anrechnungsfrei) gelten.

In diesem Zusammenhang wäre es konsequent, auch Beschäftigte in Kurzarbeit mit einem solchen Qualifizierungsbonus gezielt zu unterstützen.

3. Stärkung der Beschäftigungssicherung:

Mit der Fortführung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Juli 2021 werden die Arbeitgeber noch einmal erheblich finanziell unterstützt. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig, dass diese Unterstützung ganz klar an den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während Kurzarbeit geknüpft wird.