



독일의 조업단축에 관한 노동법·사회보험법적 규정

이규영 (독일 카셀대학교 경제학 박사과정)

■ 머리말

세계적인 금융위기로 인해 독일 내 제조업 분야, 특히 자동차생산 업체들과 부품생산 업체들이 상당한 타격을 받고 있다. 경기악화로 인한 급작스런 주문량 감소 등에 대처하기 위해서 현재 많은 수의 기업들이 파견근로자의 감축이나 근로시간계좌 적립분을 소멸시키는 등 다양한 대책방안을 강구하고 있는 실정이다. 또한 기업들이 경영상 해고를 통해서 기업 내의 숙련된 근로자들을 상실하게 되는 위험을 회피하고 중단기적인 경기침체라는 과도기 상황에 대처하기 위해서 조업단축(Kurzarbeit)을 실시하는 경향도 점차적으로 증가하는 추세에 있다.¹⁾ 이러한 조업단축 실시경향 증가에 맞추어 독일 정부는 조업단축 기간 동안 연방노동국에서 지급하여 왔던 조업단축급여(Kurzarbeitergeld)의 수혜기간을 연장하는 법안을 통과시켰으며, 이는 2009년 1월 1일부터 적용되고 있다. 이를 통해 경제위기 상황을 극복하기 위해 조업단축을 실시하고자 하는 기업들에 대한 비용부담을 경감시키고 있다. 본고는 독일의 조업단축과 조업단축급여 지급과 관련된 노동법적·사

1) 지난 해 말에 보쉬사의 경우 주문량 감소로 인해서 밤베르거 공장 3,500명의 근로자들에 대해 조업단축을 실시할 예정이라고 밝혔으며, 북헤센지역 철강주조업체들도 3,600명의 근로자들에 대해 조업단축을 실시할 예정이라고 밝혔다. 필립스사도 자동차 제조업체의 생산 감소에 따른 주문량 감소에 대한 대책의 일환으로 아헨지역 자동차 전조등 생산부문에서 약 1,000명의 근로자들에 대한 조업단축 여부를 검토중인 것으로 알려졌다. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4. 11. 2008, Konjunktur für Kurzarbeit, <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~E10F4965148C04E57ABC072608B7A1A5F~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

회보험법적인 규정들에 대해서 소개하는 데 그 목적이 있다.

■ 조업단축과 조업단축급여의 목적

조업단축이란 조업손실(Arbeitsausfall)에 따른 기업 통상적인 정규근로시간의 일시적인 단축을 일컫는다. 조업단축은 근로시간의 일정 부분만을 단축시키거나 혹은 기업의 전체 조업활동 자체를 일시적으로 중단시키는 형태로 실시되게 되며, 조업단축에 따른 근로자들의 임금감소를 수반하게 된다.²⁾ 이러한 조업단축 제도는 통상적으로 단기적인 경제위기 상황을 극복하기 위해서 빈번히 사용되어 왔던 노동법적인 정책수단이었으며,³⁾ 현재의 세계적인 금융위기로 인한 경기악화 상황에서 그 중요성이 점차 증대되고 있는 추세이다. 조업단축은 독일 사회법전 III(SGB III) 제169조 이하의 규정에 따라 지급되는 조업단축급여(Kurzarbeitsgeld)와 연계하여 실시되고 있으며, 이러한 특성으로 인해 노동법과 사회보험법적인 연계성을 가진다. 조업단축급여의 목적은 근로자 측면에서 조업단축 실시로 인해 발생하게 되는 근로자들의 소득상실분(임금감소분)을 보상하는 역할을 한다. 기업 측면에서 살펴보면, 조업단축급여는 경기악화 상황에서 근로인력 유지를 위한 기업의 임금비용 부담을 경감시키고, 이를 통해 기업이 경영상 해고를 행하는 것을 방지-실업 방지-하는 기능을 하여 기업경영 및 노사관계를 안정화시키는 역할을 한다.⁴⁾

■ 조업단축과 조업단축급여의 발달 과정

조업단축 기간 동안 지급하는 조업단축급여는 오래된 사회급여 형태 중의 하나이다. 조업단축급

2) Linck, in : Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 12. Auflage 2007, § 47 Rn. 1.; Bieback, in: Gagel, SGB III, 32. Ergänzungslieferung 2008, § 169 Rn. 124.

3) Reim, in : Däubler, TVG, 2. Auflage 2006, § 1 Rn. 482.

4) Bieback, in : Gagel, SGB III, 32. Ergänzungslieferung 2008, § 169 Rn. 125 ff.; Gitter/Schmitt, Sozialrecht, 5. Auflage 2001, § 30 Rn. 42.

여는 1927년 7월 16일에 시행된 ‘근로알선 및 실업보험에 관한 법(Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung : AVAVG)’ 규정을 통해 소위 ‘조업단축근로자지원’의 형태로서 일정 조건하에서 지급되어 왔다. 1960년대 말에 AVAVG 법은 ‘근로촉진법(Arbeitsförderungsgesetz: AFG)’으로 대체되었으며, 조업단축급여와 관련된 규정들은 1997년 말까지 이러한 근로촉진법의 테두리 내에 있었다. 1998년 1월 1일 사회보장 및 사회보험과 관련된 제반 법규정들이 독일 사회법전(Sozialgesetzbuch : SGB)으로 통합·개정되어 시행되게 되면서부터 조업단축급여와 관련된 근로촉진법상의 규정들은 현재의 독일 사회법전 III(SGB III) 제169조 이하의 규정을 통해 적용되고 있다.⁵⁾

통계적으로 살펴보면, 조업단축급여를 지급받는 근로자수는 항상 경기변동 상황과 밀접한 연관성을 갖는다. 지난 2000~2002년 기간 동안 조업단축급여를 받았던 근로자수는 연간 평균 20만 명이었으며, 2007년까지는 연간 평균 약 68,000명으로 감소하는 추세에 있었다. 2008년 상반기 이후부터 조업단축급여를 받는 근로자수는 다시 상당한 증가추세를 보였으며, 2009년에는 금융위기로 인한 경기악화로 인해 더욱 더 증가하게 될 것으로 전망되고 있다. 2009년도에 조업단축급여를 받게 되는 근로자들의 수는 연평균 약 16만 명으로 추산되며, 이러한 수치는 2007년도와 비교하였을 때 두 배 이상 증가하는 결과이다. 또한 조업단축으로 인한 2009년도 근로손실일수의 규모는 약 1억 2,200만 시간이 될 것으로 예측되고 있다.⁶⁾

지난 해 말인 2008년 11월 독일 정부는 금융위기에 따른 경기활성화 방안으로 소위 ‘경제성장력 강화를 통한 고용안정(Beschäftigungssicherung durch Wachstumsstärkung)’을 기본 취지로 하는 경기활성화패키지(Konjunkturpaket)를 발표하였다.⁷⁾ 노동시장 안정화 방안과 연관된 경기활성화 패키지 중 하나는 조업단축급여의 수혜기간을 6개월에서 2009년 1월 1일부터 18개월로 연장시키

5) Bieback, in: Gagel, SGB III, 32. Ergänzungslieferung 2008, § 169 Rn. 13 ff.

6) IAB-Kurzbericht, Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt, 20/2008, <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb2008.pdf>.

7) 경기활성화패키지란 독일 정부가 향후 2년 동안 공공부문 및 민간경제를 보조하기 위해서 약 500억 유로 상당의 정부자금을 정부투자 및 보조금 형태로서 지출하는 계획이다. Frankfurter Allgemeine Zeitung, Staatliche Hilfen: Kabinett beschließt Konjunkturpaket, 2008년 11월 5일, <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~E4C1930DF64364C859783F8954C51DBCD~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.

는 것이었다.⁸⁾ 이와 더불어, 최근에 독일 정부는 사용자들이 조업단축을 실시하고 조업단축 기간 동안 근로자들에 대해 직업훈련을 실시하는 경우에 사회보험료 납입액을 부분적으로 경감시켜 주는 방안에 대해서도 논의중에 있다. 또한 파견기업의 경우에는 고용변동 상황이 일상적이기 때문에 지금까지 파견근로자(Leiharbeitnehmer)들에 대한 조업단축급여 지급은 예외였으나, 앞으로는 파견근로자들에게도 조업단축급여가 지급되게 된다.⁹⁾

■ 조업단축에 관한 노동법상의 규정

단체협약상의 규정

언제 그리고 어떤 조건하에서 사용자가 조업단축을 실시할 것인지에 관해서는 기본적으로 단체협약이라는 노사간의 협약자치를 통해 규정되고 있다. 따라서 조업단축과 관련된 단체협약 규정(tarifvertragliche Regelungen)에는 조업단축 실시의 전제조건, 조업단축의 범위 그리고 조업단축 실시의 최대 기간 등의 내용이 명기되어 있어야 하며, 이러한 내용을 포함하지 않는 단체협약을 근거로 실시한 조업단축은 해고보호법상 법규정 위반으로 무효가 된다.¹⁰⁾

조업단축 실시와 관련된 단체협약상의 구성 및 내용은 단체협약 단위별로 상이한 형태가 존재할 수 있다. 그 형태를 간략히 살펴보면, 우선 사용자와 경영위원회(Betriebsrat)가 공동으로 조업단축 실시에 관한 통지(예고)를 한 이후에 조업단축을 실시할 권한이 주어지는 것을 내용으로 하는 단체협약이 존재한다. 또 다른 형태로는 조업단축 실시에 대하여 단체협약 당사자가 공동합의하

8) Spiegel Online, 29. 10. 2008, Vorsorge für Rezession: Scholz setzt 18 Monate Kurzarbeitergeld durch, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,587275,00.html>; BMAS-
Pressemitteilungen, 12. 11. 2008, Kurzarbeitergeld kann länger bezahlt werden, http://www.bmas.de/coremedia/generator/29420/2008_11_12_kurzarbeitergeld.html.

9) Cohnen/Röger, Kurzarbeit als Antwort auf kurzfristig auftretende Konjunkturschwächen, Betriebs-Berater, 1/2 2009, S. 47.

10) BAG, 1994.10.12, 6 AZR 541/93, NZA 1995, 134; Schaub/Schindele, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Auflage 2005, § 3 Rn. 42 ff.

에 조업단축을 실시하는 것을 내용으로 하는 단체협약이 존재하기도 한다. 이렇듯 상이한 단체협약상의 내용에 자주 기재되는 사항 중 하나는 조업단축을 실시하기 위해서 일정 기간 동안 통지할 것을 규정하고 있다는 것이다.¹¹⁾ 사용자가 조업단축과 관련한 단체협약상의 규정들을 간과하거나 위반하는 경우에는 조업단축 자체가 위법으로 무효가 될 뿐만 아니라, 사용자는 독일 민법 제615조 (§615 BGB) 규정에 따라 채권자지체(Annahmeverzug)–일종의 채무불이행–가 되기 때문에, 조업단축 실시로 인해 감소된 임금지급분을 완전히 변제할 의무가 있다.¹²⁾

경영협정 및 개별근로계약상의 규정

조업단축 실시와 관련된 단체협약상의 규정이 존재하지 않거나 단체협약이 근로계약 당사자간에 적용이 불가능한 경우에는 경영협정(Betriebsvereinbarungen)이 차선으로 조업단축 실시의 법적 근거로 사용된다. 따라서 경영협정상에 조업단축 실시와 관련하여 어떠한 내용들을 포함시켜야만 하는지 여부에 대해서 상이한 관점들이 존재한다. 이와 관련한 판례상의 다수의견은 경영협정상에 조업단축의 시작과 기간, 조업단축으로 인한 근로시간의 현황과 배분 그리고 조업단축 대상이 되는 근로자들의 범위 설정 등과 관련된 사항들이 포함되어야만 한다고 해석하고 있다.¹³⁾

마지막으로 조업단축과 관련하여 단체협약이나 경영협정상의 규정이 존재하지 않는 경우에, 조업단축 실시를 위해서는 개별 근로계약상(Arbeitsvertrag)으로 당사자간의 약정을 필요로 한다. 따라서 개별적으로 체결되는 근로계약상에 조업단축 실시를 위한 전제조건을 구체적으로 명기할 수 있다.

대량해고와 조업단축

사용자가 근로자들에 대하여 경영상 해고(betriebsbedingte Kündigung)와 같은 대량해고를 계획하는 경우에는, 해고보호법(Kündigungsschutzgesetz) 제17조 규정에 따라서 사용자는 대량해고를

11) Schaub/Schindele, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Auflage 2005, § 3 Rn. 36 ff.

12) Schaub/Schindele, Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan, 2. Auflage 2005, § 3 Rn. 87.

13) LAG Hessen, 14.3.1997, 17/13 Sa 162/96, NZA-RR 1997, 478; LAG Sachsen, 31.7.2002, 2 Sa 910/01, NZA-RR 2003, 366; LAG Rheinland-Pfalz, 30.3.2006, 11 Sa 609/05.

실시하기 이전에 연방노동국에 신고를 해야 할 의무가 있다. 해고신청서가 연방노동국에 제출된 이후에는 해고보호법 제18조 규정에 따라 한 달 동안 해고유예 기간을 갖게 되며, 이 기간 동안에 사용자는 노동국의 동의가 없는 한 근로자들을 해고할 수 없다. 이 해고유예 기간 동안 사용자들이 경영사정의 악화로 인해 부득이하게 근로자들의 고용상태를 유지할 수 없는 경우에는, 해고보호법 제19조 제1항의 규정에 의해 연방노동국은 사용자들이 조업단축을 실시하는 것을 허용할 수 있다. 이 경우에 조업단축을 실시하는 사용자는 단축된 근로시간에 따라 근로자들의 임금수준을 감소시킬 수 있게 된다(제19조 제2항).

■ 조업단축급여에 관한 사회보험법상의 규정

노동법상의 규정을 근거로 실시되는 조업단축은 소위 ‘조업단축급여’라는 정부의 임금보장급여를 통해 사회보험법과 밀접한 연계성을 가진다.¹⁴⁾ 앞에서 언급한 대로 조업단축급여는 금융위기 와 같은 중단기적인 경기변동에 따른 조업단축으로 인해 발생하게 되는 근로자들의 임금상실분을 보상하고, 해고를 회피하여 실업 증가를 억제하며 고용안정을 보장하는 역할을 한다.

노동법과 사회보험법과의 연계성

조업단축과 관련된 노동법상의 규정 및 사회보험법상의 규정들은 밀접한 연계성을 지니며 서로 상호작용을 한다. 사용자들은 노동법상의 보호의무(Fürsorgepflicht)에 따라서 사업장 내 위험요소로부터 근로자들을 보호하고 근로자들의 임금이나 기타 권리들을 보장해야 할 의무를 지닌다. 따라서 조업단축에 따른 임금보장을 위해서 시의적절하게 조업단축급여 지급에 필요한 신청서를 연방노동국에 제출해야 할 의무가 있다. 사용자들이 이러한 신고의무를 위반하여 근로자들의 임금 보장에 손해를 발생케 한 경우에는, 근로자들에게 손해배상을 해야만 한다.¹⁵⁾

14) Koch, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 12. Auflage 2007, § 48 Rn. 17 ff.

15) LAG Sachsen, 30.8.2002, 3 Sa 996/01, NZA-RR 2003, 328.

독일 사회법전 III 제169조 및 제170조에서는 조업단축급여의 보장을 위해서 임금손실을 수반하는 상당한 조업손실이 발생하였을 것을 전제조건으로 하고 있다. 노동법상으로 적법한 절차에 따라 실시되는 조업단축과 이로 인해 발생하게 되는 임금손실은 노동법뿐만 아니라 사회보험법상 조업단축급여의 청구를 위한 전제조건이 된다. 따라서 이하에서는 조업단축급여 청구를 위한 제반 전제조건을 살펴보고, 조업단축급여의 크기와 수급기간 등에 대해서 살펴보도록 한다.

조업단축급여 청구를 위한 전제조건

조업단축급여 청구를 위한 제반 전제조건은 다음과 같이 요약할 수 있다(사회법전 III 제169조):

- 임금손실을 수반하는 상당한 조업손실(제170조)
- 기업적 요건(제171조)
- 개인적 요건(제172조)
- 조업손실 신고(제173조)
- 노동쟁의로 인한 사업정지가 아닐 것(제174조)

상당한 조업손실

조업단축급여 청구를 위해서는 제170조 제1항의 상당한 조업손실(erheblicher Arbeitsausfall)이 있어야만 한다. 구체적으로 살펴보면, 경제적인 원인이나 주의 노력을 통해 예방이 불가능한 외부적 요인들로 인해 상당한 조업손실이 발생하였을 것, 조업손실이 일시적(vorübergehend)이고 회피가 불가능(nicht vermeidbar)할 것, 그리고 마지막으로 해당 기업에 종사하는 근로자 중 최소 1/3 이상에게 임금손실을 초래하며, 이러한 임금손실이 월 임금수준의 10% 이상의 비중을 차지하게 되는 경우를 말한다.

조업손실을 초래하는 경제적 원인(wirtschaftliche Gründe)이란 일반적으로 경기변동 상황-예를 들어, 금융위기와 같은 경기악화-과 연관된 기업구조 변경으로 인해 발생하는 기업특수적 원인들을 말한다(제170조 제2항).¹⁶⁾ 가장 쉽게는 경기침체에 따른 주문량의 감소 등이 이러한 경제적 원

16) Köhler, in: Plagemann, Sozialrecht, 2. Auflage 2005, § 13 Rn. 99.

인의 한 예가 될 수 있다. 경기변동 상황과 관련이 없는 일반적인 사업장 내 요인이나 계절적 요인- 예를 들어, 농림업이나 크리스마스(명절) 관련 상품 제조처럼 계절적 영향을 받는- 등은 이러한 경제적 요인에 포함되지 않는다. 예를 들어, 기업이 경기변동 상황과 관련없이 자신의 사업장 구조를 변경하게 되는 과정에서 조업손실이 발생한 경우에는 조업단축급여를 청구할 수 없다.

예방이 불가능한 외부적 요인(unabwendbares Ereignis)이란 어떤 특수한 상황이 적절한 주의 노력에도 불구하고 예방할 수 없거나 그로 인한 손해의 결과를 회피할 수 없는 경우를 말한다(제170조 제3항).¹⁷⁾ 이러한 외부적 요인에는 비일상적인 자연재해 및 화재 등이 포함된다. 예를 들어, 기업이 적절한 안전규정을 준수하였음에도 불구하고 발생하게 되는 번개에 의한 화재 및 폭발사고, 전염병, 동물성 전염이나 산업재해 등이 이러한 외부적 요인에 포함된다. 따라서 일상적인 기후변화에 따른 조업단축-예를 들어, 광산업이 일반적으로 겨울철에 조업을 중단하는 것과 같은-의 경우에는 조업단축급여가 지급되지 않는다.

또한 회피 불가능성이란 조업손실을 회피(예방)하기 위해 모든 가능한 수단들을 사용하였음에도 불구하고 조업손실이 불가피한 경우이어야 한다(제170조 제4항).

기업적 및 개인적 요건

조업단축급여를 지급받기 위한 기업적 요건(betriebliche Voraussetzungen)이란 일반적으로 해당 기업이 정기적으로 최소한 1명 이상의 근로자들을 고용하고 있는 상태인 경우를 말한다(제171조). 개인적 요건(persönliche Voraussetzungen)으로서 조업단축급여는 조업손실이 개시된 시점부터 사회보험의무가 있는 고용(versicherungspflichtige Beschäftigung) 상태에 있는 근로자들에게 지급된다. 또한 근로자들이 해고 상태가 아니어야 하며, 근로관계가 해지되지 않은 상태일 것도 요구된다(제172조 제1항).

조업손실 신고와 비노동쟁의성

조업단축급여를 보장받기 위해서 사용자나 경영위원회는 노동국에 조업손실 신고서를 제출해야 한다(제173조). 조업손실 신고서는 일정 양식에 의거 서면으로 작성되며, 여기에는 조업단축

17) Köhler, in: Plagemann, Sozialrecht, 2. Auflage 2005, § 13 Rn. 102.

급여 시행을 위한 단체협약 및 경영협정상의 규정, 임금산정 기준, 사업장 상태 및 주문 현황 등이 포함되어야 한다. 노동국은 조업손실 신고서상의 정보를 심사하여 해당 기업에 상당한 조업손실이 발생하였음이 명백하거나 법적 전제조건을 충족하는 경우에 조업단축급여 지급을 서면으로 통보한다.

조업단축급여를 받기 위한 마지막 요건으로는 기업의 조업손실이나 사업 정지가 노동쟁의로 인해 발생한 것이 아닐 것이 요구된다(제174조).

조업단축급여의 규모와 수급기간

조업단축급여의 규모는 발생한 조업손실의 규모, 근로자들의 가족상황과 임금수준에 따라서 상이하게 결정된다. 우선, 조업단축급여는 실업보험급여 지급기준과 유사하게 최소 1명 이상의 자녀 혹은 배우자와 1명 이상의 자녀가 있는 근로자들에게는 순임금격차의 67%, 그리고 그 이외의 근로자들에게는 순임금격차의 60% 수준으로 지급된다(제178조).

구체적으로 조업단축급여 산정 과정을 살펴보면 다음과 같다.¹⁸⁾ 예를 들어, 배우자와 자녀가 있는 근로자가 조업손실이 이전에 받았던 월 임금수준(Sollentgelt)이 2,500유로이고, 조업손실 이후에 감소된 임금수준(Istentgelt)이 1,500유로라고 가정하자. 일단 각각의 경우 노동국의 조업단축급여 산정표상의 등급에 따라서 1,232.02와 793.95유로가 산출되는데, 조업단축급여는 이러한 산출액의 차이인 438.07(= 1,232.02-793.95)유로가 지급되게 된다. 다시 요약하면, 조업단축급여 산정표상의 등급에 따른 Sollentgelt의 산출치와 Istentgelt 산출치의 차이가 바로 조업단축급여의 액수가 된다.

조업단축급여의 수급기간은 최초로 조업단축급여가 지급된 이후부터 최대 6개월까지였다(제177조 제1항). 이번 세계적인 금융위기로 인한 경제상황의 악화로 인해 독일 정부는 2009년 1월 1일부터 조업단축급여의 수혜기간을 18개월까지 연장하는 새로운 법규정을 제정하였으며, 이러한 조업단축급여 연장방안은 조업단축급여 청구권을 갖는 모든 근로자들에 대하여 2009년 12월 31

18) IG Metall Villingen-Schwenningen 홈페이지, http://www.villingen-schwenningen.igm.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_28862_ucgln0?name=KUGAufstockung.pdf.

일까지 유효하게 된다.¹⁹⁾

■ 맺음말

조업단축은 세계적인 금융위기와 같은 중단기적 경기변동 상황에 대처하기 위한 노동정책 수단 중의 하나이며, 현재 독일 내에서 급격히 증가하는 추세에 있다. 조업단축급여를 통해 근로자들은 조업단축으로 인해 발생하게 되는 임금상실분을 보상받을 수 있게 된다. 사용자들에게는 경기침체 시기에 고용 유지에 따른 임금 부담을 경감시킬 수 있을 뿐만 아니라, 해고를 통해 기업숙련 인적자원을 상실하는 것을 방지하는 역할을 하게 된다. 또한 정부 차원에서도 조업단축 및 조업단축급여를 통한 해고방지는 실업률을 낮추는 데 기여할 수 있을 뿐만 아니라, 실업급여를 지급하는 것보다도 조업단축급여를 연장하여 지급하는 것이 재정적인 부담이 적어진다는 장점도 존재한다. 이러한 조업단축의 장점과 조업단축 실시 증가 경향에 맞추어, 독일 정부는 조업단축급여의 수혜기간을 최대 18개월까지 연장시키는 법안을 제정하였다. 이러한 조업단축급여 수혜기간의 연장은 금융위기가 심화되어가는 현재 상황에서 노사정 모두에게 윈윈 전략이 될 수 있을 것으로 보인다. **KLI**

19) Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland, http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/30964/property=pdf/2009_01_27_gesetzesentwurf_konjunkturpaket_2.pdf; BMAS, Informationen zur Kurzarbeit, <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>.