

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19- Pandemie

Vorbemerkung

- Die geplanten Regelungen sehen eine Verlängerung der Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld bis Ende des Jahres 2021 vor. Die Sonderregelungen für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge werden stufenweise auslaufen.
- Die Zielsetzung die Zeit der Kurzarbeit für die berufliche Qualifizierung zu nutzen und dafür Anreize zu setzen, wird befürwortet.
- Aufgrund der Verknüpfung des § 106a SGB III mit den komplizierten förderrechtlichen Regelungen des § 82 SGB III sind hohe Hürden in der Anwendung aufgebaut.
- Die stärkere Nutzung der Qualifizierung während Kurzarbeit ist fraglich.
- Damit besteht das zusätzliche Risiko, dass die 100prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in der zweiten Jahreshälfte 2021 nicht gesichert ist.
- Es sollte überlegt werden, inwieweit die Zeit der Kurzarbeit mit einer flexiblen Regelung für Qualifizierung verbunden werden kann.
- Die Verlängerung der Regelungen des § 421c SGB III wird unter sozialpolitischen Aspekten positiv bewertet. Das Auslaufen der befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten bis auf die geringfügige Beschäftigung wird wegen des hohen Verwaltungsaufwandes bei Arbeitgebern und BA sehr begrüßt. Die Verlängerung des erhöhten Leistungssatzes beim Kurzarbeitergeld führt zur finanziellen Belastung des BA-Haushalts.

Inhaltsverzeichnis

1	Artikel 1 Nr. 1	3
1.1	Bewertung	3
2	Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a	4
2.1	Bewertung	4
3	Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe b	4
3.1	Bewertung	4
4	Finanzielle Auswirkungen	4

Stellungnahme

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt zu ausgewählten Regelungen des Gesetzentwurfs Stellung:

1 Artikel 1 Nr. 1

In § 106a Satz 1 Nummer 2 SGB III wird dahingehend verändert, dass der zeitliche Umfang des Arbeitszeitausfalls von mindestens 50 Prozent gestrichen wird. Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung werden für Zeiten, an denen die Arbeitnehmer*innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 SGB III teilnehmen, unabhängig vom zeitlichen Umfang des Arbeitsausfalls zu 50 Prozent erstattet.

1.1 Bewertung

Die Regelung wird frühestens ab 01.07.2021 Wirkung entfalten, da vorher eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe auf Grundlage der geänderten Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit erfolgt.

Die nur für einen sehr kurzen Zeitraum vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 bestehende Regelung zur Erstattung von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge kann nur für Zeiten der Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen um weitere 50 Prozent erhöht werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer nach § 82 SGB III geförderten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Insofern greifen die komplizierten Förderkonstellationen der Beschäftigtenqualifizierung, die zum 1.10.2020 eine erneute Erweiterung u.a. bei der Übernahme von Lehrgangskosten erfahren.

Aufgrund der zwingenden Koppelung von § 106a SGB III an § 82 SGB III sind hohe Hürden in der praktischen Anwendung aufgebaut. Dazu gehört auch, dass Arbeitgeber Qualifizierungsmaßnahmen kofinanzieren müssen. Insofern besteht das Risiko, dass Qualifizierung während Kurzarbeit nicht stärker genutzt werden wird. Darüber hinaus besteht aufgrund dieser zwingenden Verbindung des Leistungsrechts an das Förderrecht zusätzlich das Risiko, dass die 100prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht gesichert ist.

Positiv ist, dass auf den zeitlichen Umfang von 50 Prozent des Arbeitsausfalls verzichtet wird. Damit wird die Anwendung des § 106a SGB III für Arbeitgeber im Zugang einfacher.

Ferner wird darauf hingewiesen, dass bisher keine ganzheitliche Bewertung des Erfüllungsaufwandes vorgenommen wurde. Neben den bereits skizzierten Erfüllungsaufwänden in Zusammenhang mit der Bearbeitung von Anträgen nach § 106a SGB III müssen auch die Erfüllungsaufwände im Hinblick auf Beratung, Förderentscheidung und Leistungsgewährung in Zusammenhang mit der Teilnahme an Maßnahmen nach § 82 SGB III berücksichtigt werden.

2 Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a

§ 421c Abs. 1 SGB III wird bis zum Jahresende 2021 verlängert (bisher bis 31.12.2020). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, wird Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, abweichend von § 106 Absatz 3 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.

2.1 Bewertung

Die Verlängerung der Geltungsdauer bis zum Jahresende 2021 für die geringfügige Beschäftigung wird begrüßt. Weiter wird sehr befürwortet, dass die anderen befristeten Hinzuverdienstmöglichkeiten auslaufen. Dafür ist eine sehr umfangreiche Vergleichsberechnung notwendig. Diese führt aktuell sowohl bei Arbeitgebern und der BA zu einem hohen Verwaltungsaufwand.

Die Regelung stimmt mit dem Ende des Zeitraums der befristet geltenden krisenbedingten Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld aufgrund der Kurzarbeitergeldänderungsverordnung (KugÄV) und der verlängerten Bezugsdauer aufgrund der Zweiten Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (2. KugBeV) überein. Durch die klare Stichtagsregelung ist die Regelung einfach umsetzbar.

3 Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe b

§ 421c Abs. 2 Satz 1 SGB III wird bis zum Jahresende 2021 verlängert (bisher bis 31.12.2020). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Betrieb die Kurzarbeit bis zum 31. März 2021 eingeführt hat, erhalten weiterhin ein auf bis zu 87 Prozent erhöhtes Kurzarbeitergeld.

3.1 Bewertung

Die Verlängerung der Geltungsdauer bis zum Jahresende 2021 wird aufgrund der Intention der Regelung (höheres Kurzarbeitergeld bei längerer Bezugsdauer zur Reduzierung der finanziellen Belastung für die betroffenen Arbeitnehmer*innen) begrüßt. Sie stimmt mit dem Ende des Zeitraums der befristet geltenden krisenbedingten Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld aufgrund der Kurzarbeitergeldänderungsverordnung (KugÄV) und der verlängerten Bezugsdauer aufgrund der Zweiten Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (2. KugBeV) überein. Durch die klare Stichtagsregelung ist die Regelung einfach umsetzbar.

4 Finanzielle Auswirkungen

Die Gesetz- bzw. Verordnungsentwürfe weisen Mehrausgaben im BA-Haushalt von rund 5,0 Milliarden Euro im Haushaltsjahr 2021 aus. Bei einer unterstellten Größenordnung von 700.000 Leistungsempfängern im Jahresdurchschnitt 2021

kann die BA diese Angabe nachvollziehen. Insgesamt rechnet die BA mit Gesamtausgaben beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld im Jahr 2021 von gut 6 Milliarden Euro, darunter die angegebenen Mehrausgaben aufgrund der Gesetz- bzw. Verordnungsentwürfe.

Der dargestellte Erfüllungsaufwand kann nachvollzogen werden.

Verlängerte Regelungen zum Kurzarbeitergeld sichern Arbeitsplätze und schaffen Planungssicherheit

Stellungnahme zu den Referentenentwürfen einer Zweiten Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV, einer Kurzarbeitergeldänderungsverordnung – KugÄV und eines Beschäftigungssicherungsgesetzes – BeschSiG

7. September 2020

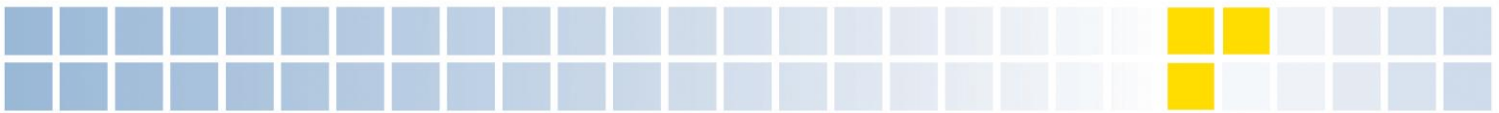
Zusammenfassung

Die Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld und der Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate bis Ende 2021 sichert Arbeitsplätze und schafft wertvolle Planungssicherheit für Unternehmen. Die längere und volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Ende Juni 2021 hilft gerade auch denjenigen Unternehmen, bei denen die Krise erst jetzt mit voller Wucht durchschlägt.

Ein schrittweises Zurückfahren der Sonderregelungen im nächsten Jahr ist vernünftig. Da jedoch frühestens im Jahr 2022 mit einer wirtschaftlichen Erholung auf Vorkrisenniveau zu rechnen ist, kann auch 2022 noch in einigen Branchen Corona-bedingte Kurzarbeit auftreten. In diesem Fall muss rechtzeitig durch die vorhandene Verordnungsermächtigung durch die Bundesregierung nachgesteuert werden.

Um die verlängerten Sonderregelungen in Anspruch nehmen zu können, muss Kurzarbeit bis 31. März 2021 eingeführt worden sein. Diese Formulierung sollte noch geschärft werden, um Unsicherheiten bei den Betrieben zu vermeiden, weil nicht klar ist, was „Kurzarbeit eingeführt hat“ im Sinne der Verordnung bedeutet.

Es ist grundsätzlich sinnvoll, Zeiten der Kurzarbeit für notwendige Qualifizierungen zu nutzen. Allerdings ist nicht für alle Kurzarbeitenden eine Qualifizierung praktisch umsetzbar und es besteht auch nicht in jedem Fall Qualifizierungsbedarf. Deswegen ist es zu begrüßen, dass die Verlängerung der Sonderregelungen nicht an einen Zwang zur Qualifizierung geknüpft wird. Stattdessen wird auf die bereits gesetzlich geregelte hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Weiterbildung nach § 106a SGB III verwiesen, die additiv zur Krisen-Regelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge eine vollständige Erstattung ermöglicht. Damit Weiterbildung während Kurzarbeit noch praxistauglicher ausgestaltet werden kann, sind noch weitere Erleichterungen notwendig, die über das im Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetz vorgesehene hinausgehen.



Im Einzelnen

I. Kurzarbeitergeldänderungsverordnung – KugÄV

Die Verlängerung der Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld ist insgesamt richtig und dringend geboten. Sie sichern Arbeitsplätze, geben Beschäftigten und Unternehmen notwendige Planungssicherheit und tragen wesentlich dazu bei, die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise schnell zu überwinden.

Es ist grundsätzlich richtig, die **erleichterten Zugangsvoraussetzungen zur Kurzarbeit** (Absenkung des Anteils der Beschäftigten, die von Arbeitsausfall betroffen sein müssen von 30 % auf 10 % und Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden) bis zum Jahresende 2021 zu verlängern. Allerdings sollte die Voraussetzung, dass die Kurzarbeit bis 31. März 2021 begonnen sein muss, an die Regelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge angeglichen werden und die Frist bis zum 30. Juni 2021 erweitert werden.

Die vorgesehene Verlängerung der **vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** über den 31. Dezember 2020 hinaus bis zum 30. Juni 2021 ist unbedingt erforderlich, da viele Unternehmen immer noch erheblich von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sein werden. Ohne eine Verlängerung stünde besonders bei Unternehmen mit geringer Liquidität die schmerzliche Entscheidung an, doch Mitarbeitende entlassen zu müssen. Hinzu kommt, dass in einigen Branchen erst jetzt die Folgen der Corona-Pandemie deutlich zu spüren sind und Unternehmen Kurzarbeit anzeigen müssen. Um harte Abbruchkanten zu vermeiden, ist es richtig, die Sonderregelungen schrittweise zurückzufahren und an die vollständige Erstattung eine **hälfte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** bis 31. Dezember 2021 anzuschließen. Zu begrüßen ist auch der fortlaufende Gleichlauf mit den Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 Abs. 1 KugV muss – wie im Entwurf vorgesehen – weiterhin Vorrang vor der Erstattung aus der Wintergeldumlage nach § 102 Abs. 1 SGB III haben, da die Ausfälle nicht auf saisonale Umstände zurückzuführen sind.

Unklar formuliert ist die KugÄV, die als Tatbestandsvoraussetzung für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und erleichterten Zugangsvoraussetzungen daran anknüpft, dass der Betrieb bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die „Kurzarbeit eingeführt hat“. Hier wäre eine **Klarstellung notwendig**, ob für eine Erstattung bereits die wirksame Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit ausreicht oder ob die Stichtagsregelung auf den tatsächlichen Beginn der Kurzarbeit abstellt.

Es ist richtig, dass die Krisenregelungen zur Kurzarbeit, und auch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, **nicht** mit einem **Zwang zur Qualifizierung** verbunden werden sollen. Stattdessen kann zusätzlich zu einer hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Ende 2021 aufgrund der Krisenregelungen auch additiv eine hälftige Erstattung bei Weiterbildung nach § 106a SGB III erfolgen. Damit wird im Falle von Qualifizierung während Kurzarbeit eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch über den 30. Juni 2021 hinaus ermöglicht.

Die **Öffnung der Kurzarbeit für Zeitarbeitsunternehmen**, genauso wie die übrigen Sonderregelungen zu verlängern, ist konsequent und richtig. Die für die Arbeitnehmerüberlassung üblichen Arbeitsausfälle werden derzeit durch die Corona-Krise überlagert, daher müssen auch diese Arbeitsplätze in der Zeitarbeitsbranche durch die Möglichkeit der Kurzarbeit geschützt werden.



II. Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV

Mit der im Referentenentwurf vorgesehenen **Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf 24 Monate** (längstens bis zum 31. Dezember 2021) wird eine BDA Kernforderung erfüllt. Sie stellt sicher, dass Beschäftigte in Unternehmen, die die Bezugsdauer zum Jahresende ausgeschöpft hätten, nicht aus dem Kurzarbeitergeldbezug herausfallen. Die dreimonatige Wartezeit für die Neubeantragung von Kurzarbeitergeld kann so vermieden werden, die in vielen Fällen durch die betroffenen Unternehmen nicht überbrückt werden könnte.

Die Tatbestandsvoraussetzung für die Bezugsdauerverlängerung ist ebenfalls unscharf formuliert und sollte noch geschärft werden („deren Anspruch bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist“). Es sollte aus dem Wortlaut klar hervorgehen, dass es sich um eine zusammenhängende betriebsbezogene Bezugsdauer im Sinne des § 104 SGB III handelt, die verlängert wird.

III. Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG

Die Erhöhung des **Kurzarbeitergeldes** auf 70/77% bzw. 80/87 % der Nettoentgeltdifferenz, die mit dem Referentenentwurf verlängert werden soll, schürt Erwartungen an den Sozialstaat, die er langfristig nicht erfüllen kann. In der schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegsgeschichte wird nahezu eine Vollabsicherung für alle Beschäftigten versprochen, statt gezielter Hilfen für diejenigen, die sie kurzfristig dringend benötigen. Die Gemeinschaft der Beitragszahlenden wird verpflichtet, z. B. gut verdienende Facharbeiter bei 50 % Arbeitsausfall auf Niveaus von über 90 % ihres üblichen Nettoeinkommens abzusichern. Die Erhöhung wird auch von Menschen finanziert, die selbst deutlich weniger verdienen und gar nicht in Kurzarbeit sind, sondern voll durcharbeiten, wie z. B. Verkäufer oder Verkäuferinnen oder Pflegekräfte.

Die geplante modifizierte befristete Verlängerung der **Hinzuverdienstmöglichkeiten** zum Kurzarbeitergeld ist eine sinnvolle Vereinfachung der aktuellen, sehr komplizierten Regelungen. Ab dem 1. Januar 2021 soll nur bei Minijobs auf eine Anrechnung verzichtet werden, die übrigen Regelungen sollen auslaufen. Damit können Kurzarbeitende weiterhin selbst Einkommensverluste teilweise oder völlig kompensieren, wenn sie zusätzlich einen Minijob aufnehmen.

Mit der geplanten Streichung in § 106a SGB III, dass die **Qualifizierung während der Kurzarbeit** „mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss“, wird Weiterbildung während Kurzarbeit erleichtert. Allerdings muss die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit noch praktikabler gestaltet und auf die Bedürfnisse von Betrieben in Kurzarbeit zugeschnitten werden: Kurzarbeit ist für die meisten Betriebe nicht langfristig planbar, entsprechend müssen auch Qualifizierungsmaßnahmen flexibel ausgestaltet sein. Daher sollte für eine Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen, die während Kurzarbeit begonnen werden, die Mindeststundenzahl auf mindestens 80 Stunden reduziert werden. Außerdem sollte auf das Erfordernis eine Zulassung der Maßnahme selbst verzichtet werden, damit Qualifizierungsangebote auch kurzfristig erstellt werden können. Lediglich eine Zulassung des Trägers sollte weiterhin Voraussetzung bleiben. Die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sollte unabhängig davon geleistet werden können, wer die Weiterbildung (ko-)finanziert.

Ansprechpartner:

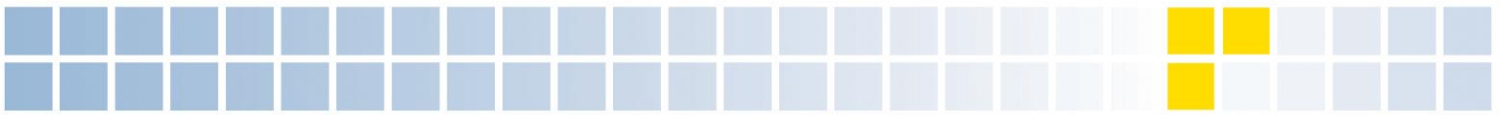
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigungssicherungsge-
setz – BeschSiG – in Verbindung mit den Referentenentwürfen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Zweiten Kurzarbeitergeldbe-
zugsdauerverordnung – 2. KugBeV – sowie zur Kurzarbeitergeldänderungsverordnung – KugÄV –

Verlängerung der Regelungen zur Kurzarbeit **Beschäftigung nachhaltig sichern!**

07.09.2020

Mit den drei Referentenentwürfen zum BeschSiG, zur 2. KugBeV und zur KugÄV werden die Verabredungen zur teilweise modifizierten Verlängerung der Regelungen zur Kurzarbeit des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020 umgesetzt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen 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.

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
101787 Berlin
www.dgb.de

Gerade vor dem Hintergrund, dass die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber nahezu ebenso teuer ist wie die Kosten des Kurzarbeitergeldes als solches, halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es für verteilungspolitisch notwendig, auch die Position der Arbeitnehmer*innen zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung weiter zu stärken. In den Branchen, wo die Corona-Krise auf den Strukturwandel trifft, sind die Arbeitgeber gefordert, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen. Darüber hinaus braucht es aber weitergehende Maßnahmen zu nachhaltiger Beschäftigungssicherung. Insbesondere vor dem Hintergrund der Bundestagswahl wäre es wünschenswert gewesen, die Regelungen zur Kurzarbeit von vorneherein bis zum 31. März 2022 zu verlängern. Sinnvoll ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, einen «Krisenzeitraum» etwa bis 2023 zu definieren. In diesem Zeitraum könnten Unternehmen dann das Kurzarbeitergeld für 24 Monate in Anspruch nehmen. 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. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben ein wachsames Auge darauf, dass bei Bedarf frühzeitig nachgebessert wird.



Zu den Regelungen im Einzelnen:

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugÄV und Verbindung mit Weiterbildung nach § 106a 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 § 106a 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:

Auch diese Regelungen sind grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings besteht an einigen Punkten Nachschärfungsbedarf:

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.

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. Es ist insgesamt nicht sachgerecht, warum nur ein solch begrenzter Kreis von Weiterbildungen und damit letztlich von Betrieben berücksichtigt wird. Gerade mit Blick auf die Herausforderungen der Transformation ist es von Bedeutung, das jetzige Zeitfenster zu nutzen und breiter Anreize zu setzen, um Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden.

Dabei geht es nicht darum, die Architektur der Weiterbildungsförderung zu verändern. Notwendig ist aber, den Kreis der berücksichtigungsfähigen Qualifizierungen bei der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erweitern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, sich hierzu am alten § 419 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zu orientieren, wo beispielsweise alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, ebenso berücksichtigt wurden wie nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens lag, noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet war.

Mindestens aber sollten dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstattet werden, wenn diese an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, deren zeitlicher Umfang mehr als 120 Stunden beträgt und die Maßnahmen mit öffentlichen Mitteln gefördert werden können.

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.

Bewertung:

Bisher und auch in Zukunft mag die Möglichkeit des Hinzuverdiensts für manche ein Weg sein, Einkommen während Kurzarbeit aufzubessern. Als gesellschaftliche Antwort mit Breitenwirkung ist die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes der richtige Weg.



Irritiert sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darüber, dass die Regelung des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes durch einen Minijob auch im kommenden Jahr fortgeführt wird, wohingegen die Regelung – nach der abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet wird, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt – nicht fortgeführt wird. Die Bevorzugung geringfügiger Beschäftigung gegenüber sozialversicherter Beschäftigung ist aus gewerkschaftlicher Sicht mit Blick auf die Signalwirkung ärgerlich!

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.

Verlängerung des Kurzarbeitergeldes (2. KugBeV):

Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung grundsätzlich, weisen aber darauf hin, dass die Fristenregelung dazu führt, dass nur ein begrenzter Teil der Beschäftigten tatsächlich 24 Monate Kurzarbeitergeld erhalten kann (ein Beschäftigter, der im April 2020 in Kurzarbeit gegangen ist, kommt z.B. auf maximal 21 Monate). Das ist angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht sachgerecht: Für das Frühjahr 2021 ist noch keine umfassende Erholung aller Branchen und des Arbeitsmarkts zu erwarten, Kurzarbeit wird voraussichtlich weit darüber hinaus als beschäftigungssichernde Brücke benötigt. Um den Beschäftigten nachhaltige Perspektiven und Planungssicherheit zu geben, sollte eine Ausweitung der verlängerten Bezugsdauer bis 31.07.2023 vorgesehen werden. In diesem Zeitraum könnten Unternehmen dann das Kurzarbeitergeld für 24 Monate in Anspruch nehmen. Dieser Vorschlag knüpft an die Regelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierung an, die ebenfalls vor dem Hintergrund der bestehenden Transformationsprozesse bis zum 31.07.2023 befristet ist.



Verlängerung der Sonderregelungen über den erleichterten Zugang (§ 1 KugÄV), auch für Leiharbeiter*innen (§ 3 KugÄV):

Kurzarbeit:

- Die aktuell geltenden Sonderregelungen über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, dass kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich ist und nur 10 Prozent der Belegschaft eines Betriebes von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen, gelten bis zum 31.12.2021 für alle Betriebe fort, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Für Verleihbetriebe, die bis zum 31.3.2021 in Kurzarbeit gegangen sind, wird die Möglichkeit, dass Beschäftigte in Leiharbeit Kurzarbeitergeld beziehen können, bis 31.12.2021 verlängert.

Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung grundsätzlich, weisen aber darauf hin, dass aufgrund der aktuellen Transformationsprozesse eine Verlängerung dieser Regelung ebenfalls bis 31.07.2023 sinnvoll ist. Hier wäre eine entsprechende gesetzliche Änderung zur Verlängerung der Verordnungsermächtigung wünschenswert.

Weitergehende Forderungen:

Aufgrund der noch immer nicht zufrieden stellenden Abgänge aus Arbeitslosigkeit, den noch immer unzureichenden Zugängen zur geförderten beruflichen Weiterbildung und der wieder steigenden Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit¹ erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

1. Verbesserungen bei der Transferkurzarbeit:

Es ist bedauerlich, dass **Transferkurzarbeit** in dem Referentenentwurf zum Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) keine Rolle spielt. Hier sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften **dringenden Handlungsbedarf**. Schon heute wird deutlich, dass mittel- bis langfristig nicht alle Beschäftigten in ihrem aktuellen Betrieb gehalten werden können. Umso wichtiger ist es, Transferkurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden und Brücken in neue Beschäftigung zu bauen.

Deshalb weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erneut darauf hin, dass die Einschränkungen der Maßnahmen nach § 111a Abs. 2 Nr. 1 fachlich falsch und wenig sinnvoll sind, wo geregelt wird, bis wann eine Maßnahme begonnen haben muss.

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 u. a. gefördert werden können, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden

¹ siehe S. 8



Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern wiederholt, diesen Passus zu streichen. 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 Gesamtlaufrzeiten 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 genannten Fristen sind. Weiter muss auch berücksichtigt werden, dass Transferteilnehmer*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.

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.

3. Die Verlängerung der Sonderregelungen zur Bezugsdauer des ALG I um sechs Monate:

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.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit belegt die positive Wirkung der verlängerten Auszahlung des Arbeitslosengeldes. So lag die Zahl der Fälle, bei denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausläuft, bevor ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte, (bzw. in die Altersrente gewechselt wird), im Juni 2020 um 68 Prozent unter dem Vorjahresniveau.² Das heißt, die Reichweite und Leistungsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung konnte spürbar verbessert werden.

² Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht August 2020, Tabelle 7.1



Komponenten des Corona-bedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit				
	Kumuliert Apr. bis Aug. 2020	Kumuliert Apr. bis Aug. 2019	Veränderung zum Vorjahreszeitraum	
			absolut	in Prozent
Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung/Selbständigkeit	1.125.604	968.522	157.082	16,2
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung/Selbständigkeit	730.402	878.556	-148.154	-16,86
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Fördermaßnahmen	439.470	801.720	-362.250	-45,2
Eigene Berechnungen und Zusammenstellung des DGB. Daten: Statistik der BA: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Tabellen), August 2020				

Die Förderintensität liegt auch am aktuellen Rand der Entwicklung deutlich unter dem Vorkrisenniveau. So ging die Zahl der Eintritte in eine arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahme im August 2020 gegenüber dem Vorjahresmonat um 42,4 Prozent zurück. Der Rückgang bei den Eintritten in die Förderung der beruflichen Weiterbildung liegt mit -41,8 Prozent im ähnlich dramatischen Bereich.³

Zudem droht eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen lag im August 2020 um 138.671 Personen über dem Vorjahresniveau (plus 19,2 Prozent).⁴

Grundsätzlicher Hinweis:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen außerordentlich die Verabredung des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020, die Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit auch in Zukunft zu erhalten, indem der Bund auf mögliche Rückforderungen der von der Bundesagentur für Arbeit gewährten Bundeshilfen in der Höhe der durch das so verlängerte Kurzarbeitergeld zusätzlich entstehenden Kosten verzichtet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass gerade durch die sich mit Corona überschneidenden Transformationsprozesse die Förderung von Weiterbildung eine zentrale Rolle erhält. Daher muss ausreichend finanzieller Spielraum vorhanden sein, damit keine Maßnahme am Geld scheitert.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht August 2020

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Tabellen), August 2020



Darüber hinaus begrüßt der DGB, dass sich der Koalitionsausschuss darauf verständigt hat, dass die derzeit geltenden Steuererleichterungen für Arbeitgeberzuschüsse auf das Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2021 gewährt werden soll. Nun kommt es darauf an, auch hier schnell entsprechende Regelungen dauerhaft zu treffen. Weiter weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hin, dass aus dem Bezug von Kurzarbeitergeld sowie von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld keine steuerlichen Nachteile für Kurzarbeitende in Form von Steuernachzahlungen entstehen dürfen. Hier ist der Gesetzgeber gefragt, mindestens für die Steuerjahre 2020 und 2021 entsprechende Lösungen zu finden.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

**in Ergänzung zur Stellungnahme des Deutschen
Gewerkschaftsbundes** zum Referentenentwurf der Bundesregierung
„Gesetzes zur Sicherung der Beschäftigung infolge der COVID-19-
Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz)“ in Verbindung mit den
Referentenentwürfen

- einer „Verordnung zur Änderung der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit“ sowie
- einer „Zweiten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld“

Berlin, 7.9.2020

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Ressort Vorsitzender
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

ver.di begrüßt die Verlängerung der Kurzarbeitsregelungen, wie sie im Koalitionsausschuss der Bundesregierung am 25. August vereinbart wurden und unterstützt die DGB Stellungnahme. Wir möchten an zwei Stellen den dringenden Handlungsbedarf nochmals verdeutlichen, der für die vom Lockdown betroffenen Beschäftigten aus der ver.di Perspektive von Relevanz ist.

Dabei geht es um die **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugÄV und Verbindung mit Weiterbildung nach § 106a SGB III (BeschSiG)**.

Geplante Regelungen

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 § 106a 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.

Ergänzungsbedarf

Mit der Fortführung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Juli 2021 wird den Arbeitgebern noch einmal erheblich finanziell geholfen. Für die Beschäftigten der betroffenen Dienstleistungsbranchen ist es daher von hoher Bedeutung, dass diese Unterstützung an den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen geknüpft wird.

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 der bevorstehenden Restrukturierungsprozesse in Unternehmen sinnvoll.

Darüber hinaus braucht es aber auch eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, wenn tarifvertragliche Regelungen zur sozialverträglichen Begleitung von Neuausrichtungen oder Restrukturierungen von Unternehmen abgeschlossen werden. Nur so können für alle Branchen maßgeschneiderte Lösungen zu nachhaltigen Beschäftigungssicherung gefunden werden.



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

Referentenentwürfe Kurzarbeitergeld-
änderungs-Verordnung, Zweite Kurzarbeiter-
geldbezugsdauerverordnung, Beschäftigungs-
sicherungsgesetz

Berlin, September 2020
Abt. Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zum Referentenentwürfe Kurzarbeitergeldänderungs-Verordnung, Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung, Beschäftigungssicherungsgesetz

Bewertung

Das Handwerk begrüßt im Grundsatz die jetzt vorgenommene abgestufte Verlängerung der Sonderregelungen des Kurzarbeitergeldes. Richtigerweise werden die bisherigen Regelungen nicht einfach nur verlängert. Mit der nun vereinbarten Abstufung bei der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Lage der Betriebe mit weiter fortschreitender Erholung differenzierter wird. In der Corona-Krise hat sich einmal mehr gezeigt, dass Kurzarbeitergeld in einer vorübergehenden Wirtschaftskrise das wirksamste Mittel ist, um Beschäftigung über die Krisenphase hinweg zu sichern. Davon hat auch das Handwerk profitiert, wobei die meisten Handwerksbetriebe Kurzarbeitergeld nur für kurze Zeiträume in Anspruch nehmen.

Die nun gefundene Einigung gibt den Unternehmen Planungssicherheit und legt gleichzeitig einen Fahrplan zum Ausstieg aus den Corona-bedingten Sonderregelungen fest. Es ist in diesem Sinne sinnvoll, die für die Beitragszahler besonders teure Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit ab Juli 2021 um 50 Prozent zu senken. Die Verknüpfung einer verlängerten vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.12.2021 mit Weiterbildungsmaßnahmen dürfte dagegen trotz der Streichung des Erfordernisses der 50-prozentigen Arbeitsausfallzeit an den Bedarfen der kleinen Betriebe des Handwerks weitgehend vorbeigehen und eher zu Mitnahmeeffekten führen.

Dauerhaft stabile Beiträge zu den Sozialversicherungen, wie von der Bundesregierung zugesagt, sind für die Wettbewerbsfähigkeit und Liquiditätssicherung der kleinen lohnintensiven Unternehmen des Handwerks besonders wichtig. Aus diesem Grund erwartet das Handwerk, dass alle Corona-bedingten Mehrausgaben der Sozialversicherungen aus Steuermitteln finanziert werden. Insbesondere sind die Mehrausgaben der Bundesagentur für Arbeit vollständig durch einen Bundeszuschuss zu finanzieren. Eine nur partielle Übernahme der Corona-Folgekosten würde dagegen wie ein Damoklesschwert die autonome arbeitsmarktpolitische Gestaltungsfreiheit der Bundesagentur über Jahre einschränken.

1. Verordnung zur Änderung der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldänderungs-Verordnung – KugÄV)

Die **Zugangserleichterungen** im Sinne der Mindestanfordernisse von 10 Prozent der betroffenen Beschäftigten sowie die Erleichterung, dass keine negativen Arbeitszeitsalden eingesetzt werden müssen, sollen bis zum 31. Dezember 2021 **verlängert** werden für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit begonnen haben. Die Regelung ist derzeit bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Diese Maßnahme ist im Grundsatz positiv zu bewerten. Dies gilt im gleichen Maße für die geplante Verlängerung der **vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** während Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021. Vom 1. Juli

2021 bis zum 31. Dezember 2021 sollen die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet werden, wenn die Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen wurde. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist derzeit bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Angesichts der erheblichen Ausgabenvolumina, die mit diesen Verlängerungen für den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit einhergehen, sollte mit Blick auf die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes stets überprüft werden, ob diese Regelungen noch erforderlich sind oder ggfls. vorzeitig beendet werden könnten.

2. Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV)

Die **maximale Bezugsdauer** für das Kurzarbeitergeld soll für Betriebe, die Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben von derzeit zwölf auf 24 Monate ausgeweitet werden. Allerdings gilt als Frist für die verlängerte Bezugsdauer der 31. Dezember 2021. Somit können nur Betriebe, die spätestens zum 1. Januar 2020 Kurzarbeit begonnen haben, die maximale Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten nutzen.

Obgleich im Handwerk lange Bezugsdauern von Kurzarbeitergeld eher die Ausnahme sind, ist die geplante Verlängerung der Bezugsdauer angesichts der erheblichen und weiter andauernden Belastungen der Corona-Krise auf viele Branchen vertretbar.

3. Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)

Die **Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat

und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat soll bis zum 31. Dezember 2021 **verlängert** werden, sofern der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Diese Regelung ist gegenwärtig bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

So sozialpolitisch nachvollziehbar die vorgesehene Verlängerung des Bezugs eines erhöhten Kurzarbeitergeldes ist, so muss stets berücksichtigt werden, dass es sich um eine Ausnahmeregelung handelt, die Corona-bedingte soziale Härten abfedern soll. Nach der Überwindung der Corona-Krise sind diese Regelungen konsequent zurückzufahren, um möglichen negativen arbeitsmarktpolitischen Effekten, die eine zu hohe Lohnersatzrate mit sich bringt – wie auf die bewährte Balance zwischen den Leistungen der Arbeitslosenversicherung und dem System der Grundsicherung sowie einen reduzierten Anreiz zur zeitnahen Arbeitsplatzsuche – vorzubeugen.

Weiterhin sollen die bisher bis zum 31. Dezember 2020 **befristeten Hinzuverdienstregelungen** zum Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2021 verlängert werden. Allerdings gilt dies nur für den anrechnungsfreien Minijob im Nebenerwerb. Die ebenfalls bis zum Ende des Jahres geltende Grenze der Aufstockung durch eine Nebenbeschäftigung bis zum bisherigen Ist-Verdienst wird nicht fortgeführt.

In der Tat stellt sich die Frage, inwieweit letztere auch für Arbeitgeber administrativ aufwendige Sonderregelung überhaupt in der Praxis genutzt wurde. Sollte sie aber gegenwärtig tatsächlich Anwendung finden, so sollte diese Regelung mit verlängert werden.

Schließlich soll das **Erfordernis nach § 106a SGB III, nach der eine Qualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld** mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit betragen muss, um

eine 50 prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten, bis Ende 2021 gestrichen werden. Dies bedeutet in der Praxis, dass auch ohne die Erfüllung dieser Mindestanforderung von Mitte bis Ende 2021 eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei zeitgleicher Qualifizierung möglich ist.

Die Wirkung dieser Maßnahme ist für das Handwerk überwiegend problematisch. Aufgrund der Betriebsgröße und Auftragsstrukturen in vielen Gewerken sind längerfristige und entsprechend umfassende Qualifizierungen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eher nicht praktikabel. Deshalb hat das Handwerk die Erfordernisse des § 106a SGB III stets kritisch bewertet. Jegliche Verknüpfung von Kurzarbeitergeld und Weiterbildung wird der Praxis in Kleinbetrieben nicht gerecht.

Weitere Hinweise

In den vergangenen Monaten hat sich wiederholt gezeigt, dass unerwartete Probleme im Zuge der Beantragung von Kurzarbeitergeld auftauchten, die sich aber meist untergesetzlich durch Ausnahmen in der Umsetzungspraxis bei der Bundesagentur für Arbeit lösen ließen. Ein Beispiel hierfür ist die vorübergehend nachträglich eröffnete Möglichkeit eines Wechsels vom Betrieb auf einen Betriebsteil bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld. Dieser ist zwar grundsätzlich ansonsten mit einer „Wartezeit“ verknüpft. Die besonderen Bedingungen der Corona-Krise und in Zusammenhang damit die deutlich weniger umfangreiche Beratung bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld haben jedoch einen solchen nachträglichen Wechsel abweichend von den bestehenden Regelungen befristet ermöglicht.

Aus Sicht des Handwerks ist es unbedingt erforderlich, dass die Bundesagentur auch künftig in vergleichbaren besonderen Fällen die notwendige untergesetzliche Flexibilität walten lässt.

Zudem ist es zu begrüßen, dass die erleichterten Zugangsbedingungen beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld folgerichtig auch auf das **Saison-Kurzarbeitergeld** übertragen werden. Dies gilt ebenfalls für die vollständige bzw. hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.