

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 **häftige 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 häftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Ende 2021 aufgrund der Krisenregelungen auch additiv eine häftige 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:

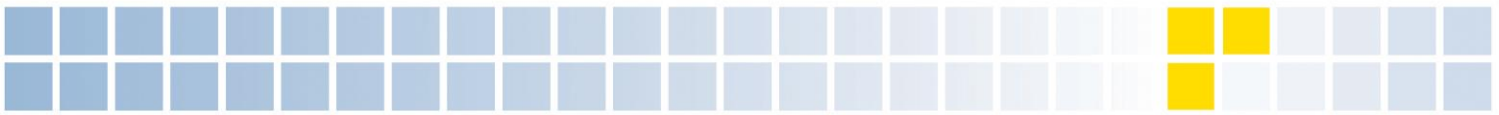
BDA | DIE ARBEITGEBER

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.