

Kurzarbeitergeld zukunftsfest ausgestalten

Grundsatzposition zur Zukunft der Regelungen zum Kurzarbeitergeld

24. Mai 2023

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Lage hat sich erholt. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich deutlich gebessert, größtes Problem für die Wirtschaft bleibt der sich zunehmend verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel. Ein Auslaufen der letzten Sonderregelungen zur Kurzarbeit in Form des vereinfachten Zugangs zum 30. Juni 2023 ist daher angesichts der aktuellen Lage richtig. Die regulären Regelungen zur Kurzarbeit stehen als Instrument weiter zur Verfügung.

Die Covid-19-Pandemie und die Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Weltmärkte haben gezeigt: Das Kurzarbeitergeld hat sich als Instrument zur Abfederung von Krisen bewährt und Verwerfungen am Arbeitsmarkt verhindert. Deutlich wurde aber auch, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Administration der Kurzarbeit bei einer notwendigen massenhaften Inanspruchnahme an ihre Grenzen stößt. Damit wir auch für zukünftige außergewöhnliche Krisen gewappnet sind, braucht es daher folgende Anpassungen:

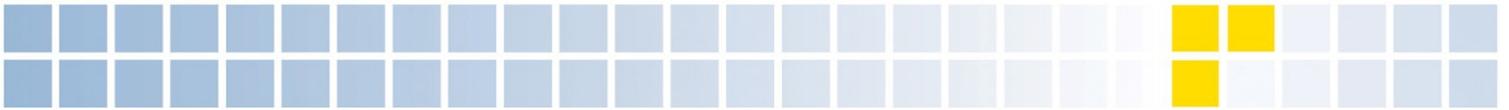
- Verstetigung der Verordnungsermächtigungen
- Krisensichere Regelung auch für die Beschäftigten der Zeitarbeit
- Notlagen-Kurzarbeitergeld für besonders schwerwiegende Krisen

Im Einzelnen

Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld auf Sondersituationen beschränken

Der deutsche Arbeitsmarkt ist vergleichsweise gut durch die Krisen der letzten Jahre gekommen. Daran hatte die Kurzarbeit einen ganz wesentlichen Anteil. Das Kurzarbeitergeld hat sich als Instrument zur Abfederung konjunktureller Krisen mit vorübergehendem Arbeitsausfall bewährt. In der Corona-Pandemie hat es viele Arbeitsplätze gesichert. Dafür waren die speziellen Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld, wie beispielsweise die verlängerte Bezugsdauer und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen, sinnvoll und notwendig.

Klar ist aber auch, dass die letzten Sonderregelungen jetzt auslaufen müssen und zu den regulären Regelungen zur Kurzarbeit zurückgekehrt werden muss. Die aktuelle wirtschaftliche Lage und die Zahlen der BA zur Kurzarbeit rechtfertigen aktuell eine Beibehaltung der verbliebenen Sonderregelungen nicht. Das gilt insbesondere für das verringerte Mindesteinkommen: Unter normalen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und bei einer stabilen konjunkturellen Lage muss ein Unternehmen Arbeitsausfälle, von denen weniger als ein Drittel der Beschäftigten betroffen sind, selbst stemmen können. Alles andere würde notwendige



Anpassungen, die es im Strukturwandel immer geben wird, hemmen und Arbeits- und Fachkräfte auf Kosten der Arbeitslosenversicherung binden, die andernorts händierend gesucht werden.

Verordnungsermächtigungen verstetigen

Von Bedeutung war bei den Sonderregelungen zur Kurzarbeit, dass sie schnell beschlossen und umgesetzt werden konnten. Die bestehenden Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung in § 109 Absatz 5 ff. des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sollten daher verstetigt werden, damit die Bundesregierung auch in Zukunft schnell handeln kann.

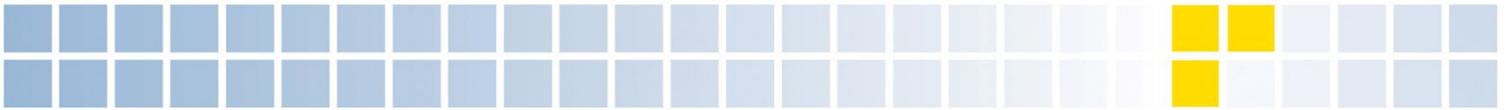
Dies gilt auch für die Verordnungsermächtigung in § 11a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), welche die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für die Zeitarbeit ermöglicht. Zwar sind verleihfreie Zeiten in der Zeitarbeit nichts Ungewöhnliches. Im Falle einer außergewöhnlichen Krise besteht jedoch nicht so einfach die Möglichkeit die Beschäftigten des Zeitarbeitsunternehmens in anderen Unternehmen einzusetzen. Daher sollte die Bundesregierung auch für die Kurzarbeit kurzfristig ermöglichen können. Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer sind regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Es wäre sinnvoll, die Verordnungsermächtigung für die Zeitarbeit ebenfalls im SGB III und nicht im AÜG zu regeln. Nur so ist sichergestellt, dass im Falle der Krise die Zeitarbeit mitbedacht wird.

Notlagen-Kurzarbeitergeld vorbereiten

Für den Fall einer erneuten außergewöhnlichen Krise ist es sinnvoll den Instrumentenkasten der BA über die in den Verordnungsermächtigungen vorgesehenen Sonderregelungen hinaus für den Fall einer massenhaften gleichzeitigen Inanspruchnahme von Kurzarbeit zu erweitern. Daher ist es klug, ein massentauglicheres und aus Steuermitteln finanziertes Notlagen-Kug zur Beschäftigungssicherung auszuarbeiten und vorzubereiten. Dabei sollte auch die BA frühzeitig die administrative Umsetzung des Notlageninstruments prüfen, z. B. bei IT-Entwicklungen mitdenken und rechtzeitig vorbereiten können.

Dieses, für den Fall einer besonderen „Notfallsituation“ vorgesehene Instrument, dürfte nur dann greifen, wenn eine massenhafte Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld besteht oder akut droht. Es sollte dabei als drittes Instrument im Stufenverhältnis von konjunkturellem Kurzarbeitergeld, Kurzarbeitergeld mit per Verordnung geregelten Sonderregelungen und Notlagen-Kug verstanden werden. Ein solches Instrument soll sicherstellen, dass die BA auch im Falle einer Krise eines vergleichbaren oder sogar noch größeren Umfangs als die Corona-Pandemie handlungsfähig bleibt und die Betriebe zügig die zur Beschäftigungssicherung notwendige Unterstützung erhalten. Es dient vordergründig dazu, die Administration zu vereinfachen. Daher müsste der Anwendungsbereich zum gegebenen Zeitpunkt krisenspezifisch klar definiert und von Fällen für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld, ggf. mit den per Verordnung geregelten Sonderregelungen abgegrenzt werden. Nur wenn die spezifische Krise es zulässt, die Betroffenheit im Vorhinein rechtssicher zu definieren, kann die Administration vereinfacht werden, indem einzelne Prüfschritte wegfallen.

Ein solches Notlagen-Kug muss als pauschaler Zuschuss zu den betrieblichen Lohnkosten ausgestaltet sein, der sich in Umfang und Höhe am konjunkturellen Kurzarbeitergeld bzw. den dann bestehenden Sonderregelungen orientiert, aber in der Administration stark vereinfacht ist.



Je nach Länge und Intensität der Krise sollte eine Abstufung bei der Höhe der Unterstützung ähnlich der bekannten Sonderregelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge möglich sein. Anders als beim konjunkturellen Kug (reguläres Kug oder Sonderregelungen auf der Grundlage der Verordnungsermächtigungen) sollte auf eine Anzeige verzichtet und monatlich abschließend entschieden werden, sodass es auch keiner Abschlussprüfung bedarf. Die Bezugsdauer muss befristet sein und sich ohne Einfluss auf noch mögliche Bezugsmonate in einen etwaigen bereits begonnenen Kug-Bezug nahtlos einfügen. Schließlich muss ein solches Instrument, das nur im Falle einer außergewöhnlichen Krise greifen sollte, aus Steuermitteln des Bundes finanziert werden. Auch das Notlagen-Kug muss grundsätzlich für die Zeitarbeit offen sein.

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 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.