

## **Schriftliche Stellungnahme**

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 16. November 2020 um  
14:30 Uhr zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung  
Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie  
(Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG) - BT-Drucksache 19/23480
- b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias  
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I  
verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen - BT-Drucksache 19/23169

**siehe Anlage**

## Stellungnahme

---

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie und Antrag der Fraktion DIE LINKE „Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen“

Berlin, November 2020  
Abt. Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie und Antrag der Fraktion DIE LINKE „Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen“**

### **Bewertung**

Das Handwerk begrüßt im Grundsatz die jetzt mit der Kurzarbeitergeldänderungs-Verordnung, der zweiten Kurzarbeitergeldbezugsdauerordnung und dem Beschäftigungssicherungsgesetz vorgenommene abgestufte Verlängerung der Sonderregelungen des Kurzarbeitergeldes. 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 für ihre Beschäftigten nur für kürzere Zeiträume in Anspruch nehmen.

Die nun vorgesehene verlängerte Bezugsmöglichkeit von Kurzarbeitergeld gibt den Handwerksunternehmen und ihren Beschäftigten Planungssicherheit. Die Möglichkeit einer vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.12.2021 durch die Verknüpfung mit Weiterbildungsmaßnahmen dürfte dagegen trotz der Streichung des Erfordernisses der 50-prozentigen Arbeitsausfallzeit vielfach den Bedarfen der kleinen Betriebe des Handwerks nicht entsprechen. Hierzu schlagen wir noch einige Verbesserungsmaßnahmen vor.

Dauerhaft stabile Beiträge zu den Sozialversicherungen, wie von der Bundesregierung zugesagt, sind für die Wettbewerbsfähigkeit und

Liquiditätssicherung der kleinen personal- und damit lohnintensiven Unternehmen des Handwerks besonders wichtig. Auch die Beschäftigten im Handwerk profitieren finanziell von stabilen Beiträgen zur Sozialversicherung.

Aus diesem Grund begrüßt das Handwerk nachdrücklich, dass – wie von der Bundesregierung zugesagt – Corona-bedingte Haushaltsdefizite der Bundesagentur für Arbeit aus Steuermitteln finanziert werden. Insbesondere sind die durch das Kurzarbeitergeld bedingten Mehrausgaben der Bundesagentur für Arbeit durch einen nicht-rückzahlungspflichtigen Bundeszuschuss zu finanzieren.

### **Im Detail**

#### **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 wird bis zum 31. Dezember 2021 **verlängert**, 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 vorzubeugen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass zu hohe Lohnersatzraten die Anreize zur zeitnahen Arbeitsplatzsuche reduzieren und sich negativ auf die bewährte Balance zwischen den Leistungen der Arbeitslosenversicherung und dem System der Grundversicherung auswirken.

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 Nebenberuf. Dies ist mit Nachdruck zu befürworten, da diese Regelung die Arbeitgeber der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer bürokratisch erheblich entlastet und den Beschäftigten eine einfache Möglichkeit zur Aufstockung ihres Kurzarbeitergeldes bietet.

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 wird. Auch für Beschäftigte in Kurzarbeit dürfte es regelmäßig schwierig sein, eine sozialversicherungspflichtige Nebentätigkeit zu finden. Insoweit ist das Auslaufen dieser Regelung und die Rückkehr zur alten Rechtslage, die eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit nur unter strengeren Anrechnungsregelungen vorsieht, akzeptabel. Dies stellt auch einen „Einstieg in den Ausstieg“ aus den zahlreichen Corona-Sonderregelungen dar, die

hoffentlich im Laufe des kommenden Jahres im Zuge einer wirtschaftlichen Wiederbelebung weiterhin an Bedeutung verlieren werden.

Schließlich wird 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, gestrichen. Dies bedeutet in der Praxis, dass auch ohne die Erfüllung dieses Mindestanfordernisses von Mitte bis Ende 2021 eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld und zeitgleicher Qualifizierung möglich ist.

Die Regelung zur Förderung der Weiterbildung bei Kurzarbeitergeld 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 oft nicht praktikabel. Der Wegfall des 50-prozentigen Ausfallzeiterfordernisses ist insofern ein Schritt in die richtige Richtung.

Vor diesem Hintergrund wäre für die Unternehmen im Handwerk darüber hinaus wünschenswert, die Regelung zur Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit ausschließlich in § 106a SGB III abzubilden. Derzeit ist Voraussetzung für die Förderung gem. § 106a SGB III, dass eine Weiterbildung nach den zahlreichen und umfassenden Vorgaben des „Qualifizierungschancengesetzes“, geregelt in § 82 SGB III, stattfindet. Diese Verknüpfung von Kurzarbeit und den Voraussetzungen des § 82 SGB III ist jedoch vor allem für die kleinen Betriebe im Handwerk wenig praktikabel.

So sollte für die Förderung der Weiterbildung bei Kurzarbeit allein das Erfordernis der

Trägerzulassung gelten, aber auf die Zulassung jeder einzelnen Maßnahme verzichtet werden. Auch sollte der Mindestumfang von Weiterbildungen von derzeit 120 Stunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) auf 80 Stunden abgesenkt werden. Dies würde gerade im Handwerk die Bandbreite möglicher förderfähiger Weiterbildungen während tendenziell kürzerer Phasen der Kurzarbeit erhöhen.

Ebenfalls sollten die derzeit zahlreichen verschiedenen Fördermöglichkeiten auf Basis der Betriebsgröße, persönlicher Voraussetzungen der Beschäftigten, Vorliegen eines Tarifvertrags zur Weiterbildung und Ähnliches durch nur wenige Fördervarianten für die anteilige Erstattung der Weiterbildungskosten, z. B. in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, ersetzt werden.

Wichtig ist darüber hinaus, dass mit einer eigenen Regelung in § 106a SGB III zur Förderung der Weiterbildungskosten bei Weiterbildung während Kurzarbeit weitere restriktive Vorgaben aus dem § 82 SGB III entfallen, z. B. dass die Ausbildung mindestens vier Jahre zurückliegt oder die letzte Förderung nach § 82 SGB III ebenfalls vier Jahre zurückliegt (§ 82 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB III).

#### **Antrag der Fraktion DIE LINKE „Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen“**

Die in dem Antrag vorgeschlagene **Verlängerung der Sonderregelung für das Arbeitslosengeld I** ist aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk nicht erforderlich. Tatsächlich haben auch in der aktuellen Lage die Handwerksbetriebe Probleme bei der Suche nach Fachkräften. Die Arbeitsmarktlage ist also für Handwerker weiterhin positiv. Eine längere Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld I könnte aber wegen drohender lock-in-Effekte eine Wiedereingliederung verzögern.

Ebenfalls wäre eine solche Verlängerung aus Sicht der Beitragszahler im Handwerk – Arbeitgeber und Beschäftigte – kritisch zu bewerten. Während für die Corona-bedingten ungedeckten Mehrausgaben im Rahmen des Kurzarbeitergeldes eine Erstattung aus Steuermitteln erfolgen soll, gilt dies nicht für anderweitige Ausgaben der Arbeitslosenversicherung. Diese müssten also in Anbetracht der ohnehin höheren Belastungen über Beitragsmittel gedeckt werden und würden somit für die Arbeitgeber die Lohnkosten erhöhen, während für Beschäftigte die Nettolöhne geringer ausfielen.

Die vorgeschlagene **Einführung eines Weiterbildungsgeldes** ist nicht erforderlich. Die Weiterbildung im Handwerk während Kurzarbeit scheidet derzeit nicht daran, dass die betroffenen Beschäftigten eine zu niedrige Lohnersatzrate erhalten. Weiterbildung während Zeiten der Kurzarbeit ist aber auch aus Sicht des Handwerks eine sehr sinnvolle Maßnahme. Daher fordern wir oben aufgeführte Vereinfachungen, um die Komplexität für die Arbeitgeber im Handwerk für die Inanspruchnahme der Förderung deutlich zu verringern. Ein Weiterbildungsgeld würde hingegen

die bestehenden strukturellen Hindernisse nicht abbauen.

Die Forderung, von den **Betrieben erstattete Sozialversicherungsbeiträge zurückzuerlangen, wenn die betroffenen Beschäftigten bis zu einem Jahr nach Erhalt des Kurzarbeitergeldes gekündigt werden**, ist abzulehnen. Sie wird den betrieblichen Anforderungen im Handwerk gerade in den aktuellen krisenhaften Zeiten nicht gerecht. Niemand kann derzeit voraussehen, wie sich die wirtschaftliche Lage in der mittleren Sicht weiterentwickeln wird.

Zudem wird hiermit implizit unterstellt, dass Betriebe Beschäftigte mutwillig entlassen. Eine Kündigung auszusprechen ist in der Regel für Arbeitgeber im Handwerk kein leichter Schritt, da sie sich aufgrund der geringen Betriebsgröße über die persönlichen Folgen, gerade auch für die Familien der Beschäftigten, im Klaren sind.