

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

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

Qualifizierung während Kurzarbeit praktikabler machen – Gesetzgebungsverfahren für weitere notwendige Anpassungen zur Bewältigung der Krise nutzen

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Beschäftigungssicherungsgesetzes (BeschSiG, BT-Drs. 19/23480) und zu einem Antrag der Fraktion DIE LINKE zur Verlängerung von Sonderregelungen beim Arbeitslosengeld und zur Einführung eines Weiterbildungsgeldes (BT-Drs 19/23169).

12. November 2020

Zusammenfassung

Damit Zeiten der Kurzarbeit stärker für sinnvolle Weiterbildungen genutzt werden, müssen die bestehenden Regelungen zur Weiterbildungsförderung praxistauglicher gestaltet werden. Die im Gesetzentwurf geplante Streichung in § 106a SGB III-E, wonach die **Qualifizierung während der Kurzarbeit** „mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss“, ist eine erfreuliche Vereinfachung. Allerdings sind weitere Änderungen notwendig, damit Zeiten der Kurzarbeit tatsächlich für sinnvolle Qualifizierung genutzt werden kann. Dafür muss die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit flexibler und damit praktikabler werden. Bisher passt der rechtliche Rahmen noch nicht ausreichend zu den praktischen und tatsächlichen Bedürfnissen von Betrieben in Kurzarbeit:

- Grundsätzlich sollte die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit in § 106a SGB III geregelt und von § 82 SGB III entkoppelt werden. Das würde das Verfahren für Betriebe und Arbeitsagenturen deutlich erleichtern.
- Die Fördervarianten bei der Erstattung der Lehrgangskosten in § 82 SGB III sind komplex. Sie sollten deutlich reduziert und transparenter gestaltet werden.
- Bei der Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen, die während Kurzarbeit begonnen werden, ist eine Reduzierung der Mindeststundenzahl auf mindestens 80 Stunden (statt 120 Stunden) notwendig, weil sich kürzere Weiterbildungsmaßnahmen im Betriebsablauf bei schwankenden Arbeitsausfallzeiten besser einplanen lassen.
- Außerdem sollte auf das Erfordernis eine Zulassung der Maßnahme selbst verzichtet werden, damit Qualifizierungsangebote auch kurzfristig erstellt werden können. An der Zulassung des Trägers kann hingegen festgehalten werden.

Die vorgesehene modifizierte Verlängerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten sind sinnvoll, da so Kurzarbeitende selbst durch Arbeit Einkommensverluste teilweise oder völlig kompensieren können.



Darüber hinaus sollte der Gesetzentwurf genutzt werden, um weitere Gesetzesänderungen umzusetzen, die angesichts der Krise dringend notwendig sind:

- Der gesetzliche **Insolvenzgeldumlagesatz** muss von 0,15 % auf 0,12 % festgesetzt werden. Damit wäre die Insolvenzgeldumlage, die allein von Arbeitgebern finanziert wird, auskömmlich finanziert, ohne Betriebe übermäßig zu belasten.
- Die **Weiterbildungsmöglichkeiten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld** sollten gestärkt werden, indem die unpraktikable Fristenregelung in § 111a SGB III gestrichen wird.
- Auch aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation sollte die Möglichkeit zur **Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für die Arbeit von Betriebsräten und weiterer Gremien**, die bisher bis zum 31. Dezember 2020 befristet sind, dringend verlängert werden. Angesichts der bisher gesammelten positiven Erfahrungen bei der Nutzung dieser Möglichkeit wäre es sinnvoll, die Regelungen zu entfristen. Zudem sollten elektronische Betriebsratswahlen und Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung ermöglicht bzw. die Briefwahlmöglichkeiten erweitert werden.
- Zudem sollten die Ende Juli außer Kraft getretenen **Erleichterungen bei der Arbeitszeit** erneut ermöglicht und die Ermächtigungsgrundlage bis Ende 2021 verlängert werden.

Im Einzelnen

1. Beschäftigungssicherungsgesetz

Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld praxistauglicher gestalten

Mit der geplanten Streichung in § 106a SGB III-E, wonach die Qualifizierung während der Kurzarbeit „mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss“, wird ein erster Schritt getan, um Weiterbildung während Kurzarbeit zu erleichtern. Allerdings muss die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit noch praktikabler gestaltet und auf die Bedürfnisse von Betrieben in Kurzarbeit zugeschnitten werden:

- Die Voraussetzungen für die Weiterbildungsförderung sollten allein in § 106a SGB III geregelt und von § 82 SGB III entkoppelt werden. Nur so könnte das sonst bestehende komplizierte Zusammenspiel von Kurzarbeit und Arbeitsentgeltzuschuss aufgelöst und der Wechsel von einer individuellen Förderung (§ 82 SGB III) zu einer betrieblichen Förderung erreicht werden.
- Die Fördervarianten für die anteilige Erstattung der Weiterbildungskosten sollten vereinfacht werden. Die bisherige Anwendung des § 82 SGB III sieht insgesamt 13 verschiedene Fördersatzes zur anteiligen Erstattung von Weiterbildungskosten vor, je nach Unternehmensgröße, Weiterbildungsbedarf und Betriebsvereinbarung. Das ist schwer vermittelbar. Gerade in der aktuellen Krise brauchen Unternehmen in Kurzarbeit transparente und leicht verständliche Regelungen.
- Der Mindestumfang von Weiterbildungen sollte von 120 auf 80 Stunden reduziert werden. Längere Maßnahmen sind während des flexibel einsetzbaren Instruments der Kurzarbeit bei wechselnden Arbeitsausfallzeiten schwer umsetzbar. Damit eine entsprechend lange und gleichzeitig sinnvolle Maßnahme entwickelt oder auf dem Markt eingekauft werden kann, müssten Unternehmen die Kurzarbeit für einen längeren Zeitraum planen können. Das ist bei vielen Unternehmen jedoch nicht der Fall. Gerade in der aktuellen Situation sind die Dauer und Höhe der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nur schwer voraussehbar.
- Auf die Voraussetzung einer Maßnahmezulassung sollte verzichtet werden, da sie zu viel Vorlaufzeit erfordert. Selbst vier Wochen sind im Kontext Kurzarbeit zu lang, weil sich in



dieser Zeit der Umfang der Kurzarbeit wieder geändert haben kann und daher die Maßnahme nicht mehr passend ist. Die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers sichert die Qualität, die Relevanz für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaftlichkeit und verhindert so arbeitsmarktfremde Weiterbildungen. All dies liegt im Interesse des (kosten-)beteiligten Arbeitgebers, weshalb auf eine Maßnahmezulassung verzichtet werden kann und eine Trägerzulassung zur Qualitätssicherung ausreicht.

Erhöhung des Kurzarbeitergelds wirft Gerechtigkeitsfragen auf

Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70/77% bzw. 80/87 % der Nettoentgeltdifferenz, die mit dem Gesetzentwurf 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.

Hinzuverdienstmöglichkeiten weiterhin unbürokratisch ermöglichen

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.

2. Weitere Vorschläge für ein Beschäftigungssicherungsgesetz:

Insolvenzgeld zukunftsicher finanzieren und Unternehmen gleichzeitig nicht durch zu hohen Insolvenzdumlagesatz belasten

Das Beschäftigungssicherungsgesetz sollte genutzt werden, um den gesetzlichen Insolvenzdumlagesatz auf 0,12 % anzupassen. So würde einerseits dem Bedürfnis Rechnung getragen, das Insolvenzgeld zukunftsicher zu finanzieren und ein strukturelles Defizit zu vermeiden. Auf der anderen Seite würden die Unternehmen in einer Phase der Rückkehr zum Wachstum nicht unnötig belastet.

Infolge der Corona-Pandemie wird es im Jahr 2021 möglicherweise zu einem Anstieg von Insolvenzen kommen. In diesem Zuge werden voraussichtlich auch die Ausgaben für das Insolvenzgeld steigen. Das Insolvenzgeld, das die Bundesagentur für Arbeit (BA) auszahlt, wird aus der Insolvenzdumlage ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert. Der gesetzlich festgelegte Insolvenzdumlagesatz beträgt 0,15 %. Er wurde 2020 per Rechtsverordnung auf 0,06 % abgesenkt. Legt man für 2021 ein erwartetes Ausgabenniveau für das Insolvenzgeld wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 zugrunde, sollte 2021 der Insolvenzdumlagesatz 0,12 % betragen. Dafür müsste § 360 SGB III entsprechend geändert werden.



Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld vereinfachen – unpraktikable Fristenregelung streichen

Zu Recht wurde bereits vor einiger Zeit in § 111a SGB III die Weiterbildungsförderung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) gestärkt. Jedoch sieht der Paragraph Fristenregelungen vor, die verhindern, dass mit einer sinnvollen Weiterbildung frühzeitig begonnen wird bzw. die Weiterbildung nach Ende des Bezugs von Transfer-Kug beendet werden kann. Das ist insbesondere dann zu befürchten, wenn die Bezugsdauer von Transfer-Kurzarbeitergeld kurz ist und z. B. lediglich sechs Monate beträgt. Der Gesetzentwurf sollte genutzt werden, um diese Fristenregelung zu streichen.

Bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transfer-Kug endet, können derzeit Beschäftigte nur dann gefördert werden, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate (oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate) vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transfer-Kug beginnt. Das bedeutet z. B., dass bei einer sechsmonatigen Bezugsdauer von Transfer-Kug eine länger als einjährige Umschulung nur dann möglich wäre, wenn damit bereits am ersten Tag begonnen würde. Tatsächlich braucht es aber i. d. R. mehrere Wochen Vorlaufzeit, bevor mit einer Weiterbildung begonnen werden kann, z. B. weil zuvor noch ein Profiling stattfinden muss, oder ggf. auch Praktika zur Orientierung durchgeführt werden oder weil eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt von einem Bildungsträger angeboten wird.

Beschäftigungssicherungsvereinbarungen in der Krise nutzen

Beschäftigungssicherungsvereinbarungen können in der gegenwärtigen Krise einen wertvollen Beitrag leisten, Arbeitslosigkeit oder die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld zu vermeiden. Damit Beschäftigte nicht das Risiko tragen müssen, ein niedrigeres Arbeitslosengeld zu erhalten, wenn der Zweck der Beschäftigungssicherungsvereinbarung verfehlt wird und die Beschäftigung doch nicht fortgesetzt werden kann, sollten in diesem Gesetzgebungsverfahren befristete Sonderregelungen wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise geschaffen werden. Sie sollten gewährleisten, dass Beschäftigten keine Nachteile bei der Bemessung des Arbeitslosengelds eintreten, wenn sie arbeitslos werden, obwohl eine kollektivrechtliche Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung mit vorübergehender Verkürzung der Arbeitszeit und infolgedessen vermindertem Arbeitsentgelt abgeschlossen wurde.

Verlängerung der Möglichkeit von Video- und Telefonkonferenzen sowie von Versammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen notwendig

Derzeit erlaubt § 129 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz. Die Möglichkeit besteht befristet bis zum 31. Dezember 2020. Entsprechendes wird für die Einigungsstelle, den Wirtschaftsausschuss, den Sprecherausschuss, den Europäischen Betriebsrat, den SE-Betriebsrat und den SCE-Betriebsrat geregelt. § 129 Absatz 3 BetrVG erlaubt zudem die Durchführung von Betriebsversammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen.

Aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation ist es geboten, dass die Möglichkeiten der virtuellen Arbeit des Betriebsrates und weiterer Gremien über den 31. Dezember 2020 hinaus erhalten werden. Aufgrund der bereits jetzt gesammelten positiven Erfahrungen bei der Nutzung dieser Möglichkeit wäre es sinnvoll, die Regelungen zu entfristen und zur dauerhaften Geltung zu bringen. In jedem Fall muss die Geltung der Regelungen aber verlängert werden, zumindest bis zum 31. Dezember 2021. Gleichzeitig sollten elektronische Betriebsratswahlen und Wahlen der



Jugend- und Auszubildendenvertretung ermöglicht oder die Briefwahlmöglichkeiten erweitert werden.

Erneute Erleichterungen bei der Arbeitszeit ermöglichen

Die aufgrund der Pandemie erlassene Arbeitszeitverordnung, die für bestimmte Tätigkeiten Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit, der Ruhezeit und der Sonn- und Feiertagsruhe ermöglichte, ist zum 31. Juli 2020 viel zu früh außer Kraft getreten. Schon anlässlich des Auslaufens dieser Regelung haben wir daher nachdrücklich für eine Verlängerung bis zum 31. Dezember dieses Jahres geworben. Der deutliche Anstieg der Corona-Infektionen bestätigt nun unsere Befürchtungen. Zur Bewältigung der Krise sollte die Arbeitszeitverordnung mindestens im bisherigen Umfang erneut erlassen werden. Dies macht es notwendig, nicht nur die Verordnung selbst wieder zu erlassen, sondern auch die Ermächtigungsgrundlage in § 14 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz anzupassen. Diese sollte generell entfristet werden, um dem Bundesministerium flexible und angemessene Handlungsspielräume zu eröffnen. Die Verordnung sollte auf dieser Grundlage mindestens bis zum 31. Dezember 2021 erlassen werden.

Anspruch auf Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit und Beschäftigungsverbot nicht überdehnen

In einem Orientierungspapier „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ vom 3. Juni 2020 haben das Bundesfamilienministerium, das Bundesarbeitsministerium und das Bundesgesundheitsministerium ihre Rechtsauffassung dargelegt, dass im Falle eines Zusammentreffens von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten und Kurzarbeit grundsätzlich die Mutterschaftsleistung Vorrang haben. Wir sprechen uns für eine differenzierende Normierung aus.

Es sollte unterschieden werden, ob sich die betroffene Arbeitnehmerin in einem betrieblichen oder in einem individuellen Beschäftigungsverbot befindet. Liegt ein individuelles Beschäftigungsverbot vor, ist die Frau aus persönlichen Gründen generell nicht arbeitsfähig, so dass die Gewährung von Mutterschutzlohn in Betracht kommt. Ist demgegenüber die Arbeitsleistung wegen der Kurzarbeit ohnehin nicht möglich, muss das Kurzarbeitergeld dem Mutterschutzlohn vorgehen. In jedem Fall ist der Anspruch auf Mutterschutzlohn der Höhe nach zu begrenzen auf den Anspruch auf Kurzarbeitergeld, den die Frau ohne ein Beschäftigungsverbot hätte. Maßstab der Berechnung muss der Entgeltausfall und nicht das fiktive in diesem Zeitraum nicht zu realisierende Entgelt sein. Die Frau sollte der Höhe nach den gleichen Anspruch haben wie ihre vom Arbeitsausfall betroffenen Kolleginnen.

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

Der Antrag sieht vor, die mit dem Sozialschutz-Paket-II beschlossene einmalige **Ausweitung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld** um drei Monate nochmals zu verlängern. Die damalige Verlängerung war vertretbar, weil ein massiver Anstieg der Arbeitslosigkeit und eine Störung der Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu befürchten war. Seit Mitte des Jahres befinden sich aber Zugang in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit wieder auf Vorjahresniveau und liegt die Zahl der offenen Stellen nach Angaben des IAB mit knapp 1 Mio. auf dem Niveau des Jahres 2016. Es besteht daher kein Grund zu einer Verlängerung der Anspruchsdauer.

Eine Erhöhung des Kurzarbeitergelds auf 90 % der Nettoentgeltdifferenz im Falle von Weiterbildung während Kurzarbeit („**Weiterbildungsgeld für Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter**“),



wie es die Fraktion DIE LINKE fordert, käme einer Vollabsicherung gleich. Zuletzt betrug der durchschnittliche Arbeitsausfall weniger als 36 %. Selbst bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von 50 % würde der Vorschlag ein Absicherungsniveau von etwa 96 % des üblichen Nettoentgelts bedeuten. Die geforderte Fortführung eines Weiterbildungsgeldes nach Beendigung der Kurzarbeit würde bei Beschäftigten zudem dazu führen, dass nach Ende der Kurzarbeit das Einkommen während der Weiterbildung sogar höher wäre als das übliche Arbeitsentgelt. Der Vorschlag wäre weder gerecht noch aus Anreizgesichtspunkten sinnvoll, da Beschäftigte auch selbst eine Eigenmotivation zur Weiterbildung haben.

Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, Sozialversicherungsbeiträge zurückzahlen zu müssen, wenn Beschäftigte bis zu einem Jahr nach Erhalt des Kurzarbeitergelds entlassen würden, käme einer **Nachbeschäftigungspflicht für die Betriebe** gleich, die Kurzarbeitergeld nutzen. Betriebe in konjunktureller Schieflage würden zusätzlich bestraft, wenn trotz konjunkturellem Kurzarbeitergeld ein Auftragseinbruch nicht überbrückt werden kann und Entlassungen durchgeführt werden müssen. Eine Nachbeschäftigungspflicht würde den Fehlanreiz setzen, Beschäftigte zu entlassen, statt Kurzarbeitergeld zu nutzen und Beschäftigung zu sichern.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@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.