



## Wortprotokoll der 98. Sitzung

**Ausschuss für Arbeit und Soziales**  
Berlin, den 16. November 2020, 14:30 Uhr  
Paul-Löbe-Haus, E.600

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

### Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

#### **Einzigster Punkt der Tagesordnung** **Seite 3**

a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

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

**BT-Drucksache 19/23480**

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

**Gutachtlich:**

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

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**

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Ausschuss für Wirtschaft und Energie  
Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Schummer, Uwe Straubinger, Max	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Glöckner, Angelika Kolbe, Daniela Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd	
AfD	Schneider, Jörg Sichert, Martin	
FDP	Vogel (Olpe), Johannes	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang
Ministerien	Griese PStSin Kerstin (BMAS)	
Fraktionen	Beutler, Stephanie (CDU/CSU) Hild, Thorsten (DIE LINKE.) Kovács, Thomas (CDU/CSU)	
Bundesrat		
Sachverständige	Bofinger, Prof. Dr. Peter Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Dransfeld-Haase, Inga Fitzenberger, Prof. Bernd (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.) Scheele, Detlef (Bundesagentur für Arbeit) Sell, Prof. Dr. Stefan Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	



### **Einziger Punkt der Tagesordnung**

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**

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Zunächst möchte ich für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese begrüßen. Alle aktiv teilnehmenden Ausschussmitglieder sind wie die Sachverständigen über das Videokonferenzsystem Cisco Webex dabei.

Gegenstand unserer öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: a) Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)“ auf Drucksache 19/23480. b) Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Neben der Sonderregelung für Kurzarbeit auch Sonderregelung für Arbeitslosengeld I verlängern und ein Weiterbildungsgeld einführen“ auf Drucksache 19/23169.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)864 vor. Von Ihnen, den zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung einige Erläuterung – viele von Ihnen kennen diese schon: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen.

Die Stoppuhr können wir in Webex nicht einblenden, das heißt, alle achten bitte selbst auf die Uhr. Nötigenfalls melde ich mich dazu zu Wort. Ich gebe dann immer so drei Minuten vorher einen Hinweis, dass langsam zum Ende zu kommen ist.

Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte freie Runde von 10 Minuten geben wird. Hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Dr. Anna Robra und Herrn Roland Wolf. Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Herrn Jan Dannenbring. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Johannes Jakob. Von der Bundesagentur für Arbeit Herrn Detlef Scheele. Vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Herrn Prof. Bernd Fitzenberger. Vom Institut der deutschen Wirtschaft, Herrn Holger Schäfer. Ganz herzlich willkommen heiße ich die Einzelsachverständigen Frau Inga Dransfeld-Haase, Herrn Prof. Dr. Peter Bofinger und Herrn Prof. Dr. Stefan Sell.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine TV-Aufzeichnung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar. Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution beziehungsweise der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder den sich die Frage richtet.

Als erstes habe ich als Wortmeldung Herrn Schummer. Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an die Bundesagentur für Arbeit und an das IAB. Ziel ist es, dass wir mit dem Kurzarbeitergeld während der Pandemie und im Strukturwandel in der Wirtschaft verstärkt auch Weiterbildung fördern. Es gibt die Kritik, dass bei den anzusetzenden Ansprüchen für die Weiterbildung noch zu viele starre Regelungen herrschen, beispielsweise dass der Mindestumfang der Weiterbildungen 50 Prozent des Arbeitsausfalls betragen muss. Welche Rückmeldungen gibt es aus der Praxis zur bisherigen Vergabe und zum Mindestumfang der Weiterbildung? Was schlagen Sie vor, um diese Bildungskomponente beim Kurzarbeitergeld flexibler durchzusetzen?



**Vorsitzender Dr. Bartke:** Ich habe gerade gehört, dass es bei Herrn Prof. Fitzenberger Schwierigkeiten beim Einwählen gibt. Deshalb antwortet als erstes die Bundesagentur für Arbeit.

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): Na, dann will ich darauf mal antworten. Wir haben natürlich wenig Erfahrung mit dem § 106a. Der ist erst seit Mai richtig in Kraft. Aber wir wissen, dass die Kombination von § 106a – 50 Prozent des Arbeitszeitausfalls müssen in Weiterbildungen investiert werden, in der Kombination mit § 82 SGB III mit 13 Fördervarianten für die Zeit der Pandemie, also für die Zeit des schnellen Gewährens von Weiterbildung, wahrscheinlich zu aufwändig ist. Deshalb schlagen wir gemeinsam mit dem BMAS eine etwas erleichterte Regel vor, die zur Zeit einen neuen Absatz des § 106a betrifft und die letztlich darauf abzielt, zertifizierte Maßnahmen, zertifizierte Träger zu beteiligen, 120 Stunden Mindestumfang und dann eine Entgeltstufe von vier verschiedenen Varianten. Das können wir schnell administrieren. Das ist einfach, damit erhalten Arbeitgeber auch schnell die 50 Prozent der Remanenzkosten, die glaube ich, in der Pandemie von einer gewissen Bedeutung sind. Da sollten wir uns möglichst wenige Fehler erlauben und wir können gleichzeitig Erfahrungen sammeln für die Zeit nach der Pandemie, wenn man generell die Transformation anguckt und qualifizieren muss. Vielleicht soweit in aller Kürze.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Die Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Sind die Erleichterungen der höheren Flexibilität bei der Kombination von Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmaßnahmen in Ihrem Sinne, dass dort entsprechend gelockert wird? Welche Vorschläge haben Sie als Arbeitgeber, die wir berücksichtigen sollten?

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Ich höre gerade, dass Herr Fitzenberger jetzt mit eingeschaltet ist. Wollen wir ihn erstmal die erste Frage beantworten lassen? Herr Fitzenberger haben Sie die Frage gehört, sonst müsste Herr Schummer sie nochmal kurz wiederholen?

**Sachverständiger Prof. Fitzenberger, PhD** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Es tut mir leid, ich bin gerade erst reingekommen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Das ist okay. Wir haben heute Premiere, das ist die zweite Sitzung, die wir machen. Herr Schummer wiederholen Sie einfach kurz nochmal die Frage, die Zeit wird Ihnen darauf gepackt.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Es geht darum, dass wir neben der Pandemie auch den Strukturwandel haben, dass wir Kurzarbeitergeld stärker mit Weiterbildung verbinden. Da ist es ein

wichtiger Punkt, dass wir entsprechend die starren Voraussetzungen, also die Mindestweiterbildungszeit – 50 Prozent des Ausfalls –, dass wir die flexibilisieren. Ist das so in Ihrem Sinne, was wir bisher dazu vorschlagen?

**Sachverständiger Prof. Fitzenberger, PhD** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Eine Flexibilisierung ist sicherlich sinnvoll. Ein Zielkonflikt entsteht allerdings dadurch, dass man dann die Mitnahmeeffekte in Kauf nimmt. Wir haben bei unserer Befragung im Juni gesehen, dass von den Kurzarbeitenden nur etwa fünf Prozent tatsächlich auch Weiterbildung in Anspruch nehmen. Natürlich kann man sagen, dass während des ersten Lockdowns – im April, Mai und Juni – es noch nicht zu erwarten war, dass das Weiterbildungsangebot auf diese spezifischen Bedarfe angepasst ist. Gleichwohl zeigt es auch die Herausforderung, Weiterbildung an die Frau beziehungsweise an den Mann zu bringen und die passenden Weiterbildungsangebote zu fördern. Eine gewisse Flexibilisierung wäre daher begrüßenswert. Wenn man das an den § 82 – wie bisher – bindet, dann gibt es da sehr viele Einschränkungen, die es möglich machen, die Mitnahmeeffekte zu verhindern. Wenn man es sogar von diesem Paragraphen trennt, wenn die Bedingung dahingehend erleichtert wird, dann muss man sich Gedanken machen, welche und wo dann die Grenze zwischen förderfähigen und nicht mehr förderfähigen Weiterbildungen ist.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Ich hatte meine Fragen gestellt an den Zentralverband des Deutschen Handwerks und an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Ich denke, dass diese jetzt auch antworten können. Es ging um das Ausreichen, was an Flexibilität jetzt geschaffen werden soll, um Weiterbildung und Kurzarbeitergeld zu ermöglichen. Ist das ebenfalls im Sinne der Arbeitgeber?

**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Dann fange ich einmal an. In dem Gesetzentwurf ist schon eine wichtige Erleichterung vorgesehen, dass das Erfordernis gestrichen wird, dass die Weiterbildung in mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit stattfinden muss. Das war ein erster und wichtiger Schritt. Im Änderungsantrag, der auch am Freitag noch versandt wurde, sind weitere wichtige Erleichterungen enthalten. Wir haben immer gesagt – was Herr Scheele eben auch angedeutet hat –, dass die Kombination des § 106a mit dem § 82 SGB III schwierig ist. Der § 82 SGB III ist eigentlich nicht für Weiterbildung während der Kurzarbeit gemacht. Deswegen finden wir die Entkoppelung, wie sie jetzt im Änderungsantrag vorgesehen ist, sinnvoll, dass man von einer individuellen Förderung wegkommt zu einer betrieblichen Förderung, dass die individuellen Voraussetzungen des § 82 jetzt nicht mehr geprüft werden



sollen, dass man die Förderstaffeln in einem gewissen Umfang reduziert – Wir haben 13 verschiedene Fördervarianten im § 82 SGB III – und dass auch kein Ermessen bei den Fördersätzen mehr vorgesehen ist. Das erhöht die Planungssicherheit und erleichtert auch die Administration bei Unternehmen, aber auch bei der BA. Was auch noch damit verbunden wäre, was auch eine Erleichterung wäre, dass man die Weiterbildungsförderung quasi in den Kurzarbeitergeldteams abrechnen und administrieren könnte. Das ist für die Unternehmen und für die BA eine Erleichterung – das denke ich. Was aus unserer Sicht noch gemacht hätte werden sollen ist, dass man die Mindeststundenzahl reduziert, da die Rückmeldungen, die wir bekommen haben, sind, dass die Weiterbildung tatsächlich während Kurzarbeit eher im kürzeren Umfang auch unter 80 Stunden stattfindet und dass man auf die Maßnahmezulassung verzichtet, weil da nochmal relativ viel Zeit ins Land geht. Bei der Weiterbildung während Kurzarbeit wird in der Regel eben keine Weiterbildung von der Stange gemacht.

**Sachverständiger Dannenbring** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Ich hoffe, man hört mich. Den Ausführungen von Frau Robra kann ich mich nur anschließen. Wir begrüßen ebenfalls sehr den Wegfall des 50 Prozent-Ausfallzeitenerfordernis. Das schafft sehr viel mehr an Flexibilität. Zum anderen begrüßen wir auch sehr die Änderungen, die mit dem Änderungsantrag der Union eingebracht wurde, gerade was die Entkoppelung des § 106a von § 82 angeht, denn die Anforderung des § 82 sind teilweise so komplex, dass sie gerade an den Bedürfnissen der kleinen und mittleren Handwerksbetriebe vorbeigehen. Insofern ist diese Entkoppelung aus Sicht des Handwerks sehr begrüßenswert. Weiterhin ist begrüßenswert aus Sicht des Handwerks, dass der Änderungsantrag die Erstattungsregelung auch für Fortbildungsmaßnahmen nach dem Aufstiegs- und Fortbildungsförderungsgesetz mit umfasst. Das heißt, dass das Meister-BAföG, also auch die Förderung der Meisterprüfung im Handwerk, unter Umständen hierüber gefördert werden könnte. Das wäre aus Sicht des Handwerks sehr zu begrüßen. Problematisch ist - das hatte Frau Robra auch schon ausgeführt und dem können wir uns nur anschließen -, dass es weiterhin erforderlich ist, dass Träger und Maßnahmen zugelassen, das heißt zertifiziert sein müssen. Aus Sicht des Handwerks wäre es aber wichtig, auf die Zulassung jeder einzelnen Maßnahme zu verzichten und lediglich den Träger zu zertifizieren. Im Handwerk sind viele Maßnahmen nicht zertifiziert, da dies sehr aufwändig und teuer ist. Die Träger sind dagegen sehr wohl zertifiziert. Die Maßnahmenzertifizierung ist etwas, was wir auf jeden Fall kritisieren. Zum anderen, was auch ganz wichtig ist, gerade aus Sicht der kleinen Betriebe, ist die Zahl der

notwendigen Stunden, die von 120 auf 80 reduziert werden sollten, denn für das Handwerk sind kurze Auftragsvorlaufzeiten typisch. Die Handwerksbetriebe brauchen ein Höchstmaß an Flexibilität. Das gilt gerade auch für die Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung, also hier eine Reduzierung von 120 auf 80 Stunden, das würden wir sehr begrüßen.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Meine Frage geht nochmal an Herrn Scheele. Ich glaube, er hat auch nochmals eine Ergänzung. Aber ich möchte das ganz gerne mit der Frage kombinieren, inwieweit und welche Bedeutung denn die Träger- und die Maßnahmenverifizierung für die Agentur für Arbeit hat, um die gesetzten Ziele des jeweiligen Unternehmens für die Qualifizierung zu erreichen? Welche Bedeutung haben denn die entsprechenden Maßnahmen und Trägerzulassungen auch für die konkrete Umsetzung?

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): Die Träger an Maßnahmezulassungen zu koppeln, sichert für uns, da wir keine eigene Prüfinstanz dafür haben, dass wir wissen, dass die Maßnahmen nicht ausschließlich der Weiterbildung innerhalb des Betriebes zugutekommen, sondern der Weiterbildung für den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Das hat sich bewährt, sowohl was die Träger angeht, sowie was die Maßnahmen angeht. Wir haben jetzt auch keine Verantwortung gesehen, davon abzusehen, sonst müssten wir selbst die Prüfung übernehmen. Das ist - glaube ich - nicht sinnvoll. Das Verfahren ist jetzt eingespielt und sollte aus unserer Sicht so fortgeführt werden. Ich möchte ausdrücklich sagen, dass wir uns für die Entkoppelung von § 106a und 82 eingesetzt haben, weil wir auch sehen, dass es ansonsten kompliziert wird, gerade in der Zeit der Pandemie. Und wenn es an den Fragen der Remanenzkosten hängt, dann würde ich unter Qualitätssicherungsgesichtspunkten gerne bei der Zertifizierung von Trägern der Maßnahme bleiben.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Die nächste Frage richtet sich an BDA und DGB. In einer solchen Zeit kann es natürlich immer passieren, dass wieder Aufträge kommen und dann - was unser Ziel ist - die Arbeit wieder aufgenommen wird. Wie können wir es mit den Arbeitgebern und auch mit der Agentur für Arbeit erreichen, dass man eine solche Weiterbildungsmaßnahme dann fortsetzen kann in einem anderen Zeitraum? Wie kann man die Arbeitsaufnahme, wenn die Weiterbildung nicht abgeschlossen ist, miteinander zeitlich versetzt verbinden? Gibt es da Vorschläge von den Arbeitgebern?

**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Tatsächlich ist es ein bisschen das Problem, dass Kurzarbeit oft nicht planbar ist oder dass man nicht genau



weiß, wann die Kurzarbeit zu Ende ist, in der Regel will man sie so kurz wie irgend möglich halten. Deswegen werden auch tatsächlich eher kürzere Weiterbildungen während Kurzarbeit gemacht, weil man danach auch wieder den Betrieb hochfahren will und dann eben die Beschäftigten braucht. Wir würden vorschlagen, so wie es letztendlich der Änderungsantrag vorsieht, dass man dann zumindest eine Förderung der Weiterbildung noch nach dem Ende der Kurzarbeit vorsieht, damit das nicht abbricht, weil man in den § 82 wahrscheinlich nicht so einfach wechseln kann. Denkbar ist auch, dass man eine modulare Gestaltung wählt, so dass man später dann mit einem weiteren Modul doch in den § 82 wechselt, wenn die Kurzarbeit dann zu Ende ist.

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich will kurz darauf eingehen, Frau Dr. Robra hat das Wesentliche schon gesagt. Zunächst begrüßen wir es sehr, dass diese Regelung im § 106 vereinfacht worden ist und insofern ein erleichterter Zugang zu Weiterbildung möglich ist und vor allen Dingen auch, dass alle Arten von Weiterbildung möglich sind und nicht nur eingegrenzt auf die Maßnahmen, die nach § 82 möglich wären. Insofern entsteht natürlich das Problem, was passiert, wenn die Kurzarbeit zu Ende ist? Da hat der Gesetzgeber meiner Meinung nach mit dem Vorschlag eine gute Lösung gefunden. Die Maßnahmenkosten werden entsprechend weiter finanziert, aber eine Lohnkostenerstattung nach § 82 ist nicht möglich, weil der neue § 106 andere Arten von Weiterbildung zulässt. Insofern ist es so, wenn man das eine will, dann das andere praktisch in Kauf nehmen muss. Somit halte ich das für eine gelungene Regelung.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Scheele. Ist absehbar, inwieweit die neuen Maßnahmen, die wir jetzt vorsehen, zu Mehrausgaben der Agentur für Arbeit führen und gibt es einen Betrag, eine Schätzung, in welchem Ausmaß das sein wird?

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): Wir schätzen, das sind ungefähr 350 Millionen Euro im Jahr 2021. Davon entfallen 20 Millionen auf die Weiterbildung - die neue mit § 106a. Wir gehen davon aus, dass wir das in dem angemeldeten Haushalt unterbringen.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an BDA und DGB. Es geht darum, dass wir in Zeiten der Pandemie aber auch generell die betriebliche Mitbestimmung und die digitale Welt zusammenführen und dann auch Online-Beratungen von Betriebs- und Personalräten ermöglicht werden. Viele der Maßnahmen sind bis Mitte nächsten Jahres befristet. Macht es Sinn, für die Arbeit der betrieblichen Mitbestimmung Digitales auch generell zu erlauben, dass

man zumindest die Befristung bis Ende nächsten Jahres umsetzt?

**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sie sprechen da tatsächlich eine ganz wichtige Frage an. Diese sogenannten Online-Beratungen nach dem BetrVG haben sich nach dem, was wir aus unserer Mitgliedschaft zurückgespiegelt bekommen, sehr bewährt. Wir begrüßen sehr, dass das jetzt erst einmal bis Juni verlängert werden soll. Aber Sie hatten es schon angesprochen, wir stehen vor einem Winter der Unannehmlichkeiten, wenn ich ihn einmal so bezeichnen darf. Und ich glaube, es wäre auch aus Gründen der Planungssicherheit sehr sinnvoll, wenn das Ganze zumindest bis zum 31. Dezember 2021 verlängert würde. Das ist ein positives Gegenbeispiel zu dem, was wir bei der Arbeitszeit erlebt haben. Da ist die Arbeitszeitverordnung leider schon am 31. Juli nicht verlängert worden, insofern regen wir sehr an, diese Online-Beratungen verstärkt durch die Betriebsräte nutzen zu lassen. Das hilft, die Pandemie zu bekämpfen, beziehungsweise, wenn man die Reisen – bei Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten wird das häufig der Fall sein – gar nicht erst antritt, die Pandemie erst gar nicht in den Betrieb zu lassen, das ist eine sehr sinnvolle Regelung. Deswegen das klare Petitum: der 31. Dezember 2021 wäre eine vernünftige Lösung.

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Auch wir begrüßen, dass diese Maßnahme verlängert wird. Wir wollen allerdings keine dauerhafte Regelung, insofern befristet ist in Ordnung, weil wir jetzt eine besondere Situation haben und Rücksicht auf die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen nehmen müssen. Aber dauerhaft soll es auf jeden Fall nicht so sein. Was die Befristung angeht, ich denke, dass der Sommer zunächst einmal eine gute Option ist. Wir alle hoffen, dass bis dahin das Schlimmste überwunden ist, weil es dann Impfungen gibt. Wenn es anders sein sollte, müsste man notfalls nochmal verlängern, aber zum jetzigen Zeitpunkt scheint mir der Sommer ausreichend zu sein.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Nächste Frage geht an BDA und ZDH. Es soll die Umlage beim Insolvenzgeld abgesenkt werden. Mit welchen Einsparungen rechnen Sie?

**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Aus unserer Sicht ist die Absenkung der Insolvenzgeldumlage ein wichtiger Punkt, weil die Insolvenzgeldumlage allein von den Arbeitgebern finanziert wird. Wenn wir vom jetzigen gesetzlichen Satz 0,15 auf 0,12 absenken, so wie es der Änderungsantrag vorsieht, schätzen wir ungefähr eine Entlastung von 330 Millionen Euro.



**Sachverständiger Dannenbring** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Auch wir begrüßen die Absenkung sehr. Vor allen Dingen ist die Signalwirkung dieser Absenkung für die Betriebe sehr wichtig, damit die Betriebe wissen, dass alle Entlastungsspielräume auch tatsächlich genutzt werden, um damit die Betriebe zu stützen und letztlich auch Beschäftigung zu sichern. Was die konkreten Einsparungen angeht, ist das fürs Handwerk ein bisschen schwierig zu überschlagen. Wir haben das mal versucht, ausgehend von einem durchschnittlichen Bruttolohn von 3.000 Euro im Monat bei 5 Millionen Beschäftigten, die wir im Handwerk haben und dann unterstellt, dass alle Vollzeitbeschäftigte sind. Dann kommen wir auf ein Einsparungsvolumen von ca. 50 Millionen, aber wie gesagt, das ist eine sehr grobe Überschlagsrechnung. Wir unterstützen aber sehr, dass die Insolvenzgeldumlage abgesenkt wird, das hat eine große Signalwirkung.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Die Frage geht an Herr Scheele von der BA und den ZDH. Es geht auch darum, dass man mehr Transparenz für Weiterbildungspfade entwickelt bei der Vielzahl von Trägern- und Weiterbildungsangeboten. Wie können wir mit der Agentur für Arbeit aber auch gemeinsam mit den anerkannten Trägern für mehr Überschaubarkeit, mehr Transparenz, mehr Lotsen hin zu einer sehr persönlichen Weiterbildungsentwicklung organisieren?

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): In der nationalen Weiterbildungsstrategie ist miteinander vereinbart, dass es eine bundesweite Weiterbildungsplattform geben soll. Wir haben jetzt in unserem Verwaltungsrat unlängst vereinbart, dass wir dafür eine Projektdefinitionsphase durchführen, also klären, unter welchen Bedingungen könnte die BA so etwas durchführen?

Viele Fragen sind offen. Welche Angebote kommen da rein? Wer macht die Qualitätssicherung? Was kostet der Betrieb und so weiter? Das ist nicht nur im unmittelbaren Interesse der BA, sondern es geht über das Interesse der BA hinaus. Wir würden es gerne machen. Der Bund, das ist auch Gegenstand der Unterredung heute, wird sich daran beteiligen. Ich glaube, wir sind ganz gut beraten, uns da einzubringen, weil wir schon unsere Weiterbildungsdatenbank aus unserer Weiterbildung im geförderten Bereich betreiben und vor allen Dingen weil wir ein Selbsterkundungstool im Erwerbsleben zurzeit bauen, sag ich jetzt mal. Inzwischen gibt es auch einen Prototyp. Das heißt, jeder kann künftig gucken unter dem Aspekten, was motiviert mich, was bringe ich an Erfahrung mit, wie sind meine Fähigkeiten und Fertigkeiten, wohin will er sich entwickeln? Und wenn man dieses Selbsterkundungstool verknüpft mit einem Weiterbildungsangebot über eine bundesweite Weiterbildungsdatenbank, dann hätte man, glaube ich, einen gewissen Durchbruch, wenn ich das mal so sagen darf, auch überregional und unter

dem Aspekt man hilft sich selbst. Man kann ein bisschen skeptisch sein, ob das tatsächlich überregional geht. Aber in dem Maße, wie Weiterbildungen auch digital durchgeführt werden, ist es auch egal, von wo sie durchgeführt werden. Insofern ist so eine bundesweite Weiterbildungsdatenbank verbunden mit einem Tool, mit dem man selbst seine eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wünsche klären kann und dann abgleichen kann mit einem Weiterbildungsangebot, das ist, glaube ich, ganz sinnvoll. Wir führen jetzt eine Projektdefinitionsphase durch, bei der wir all diese Fragen klären. Entschieden, ob wir das machen, haben wir nicht. Damit würden wir unseren Verwaltungsrat, wenn diese Projektdefinitionsphase mit einem Ergebnis fertig ist, erneut befassen, um dann zu klären, ob wir tatsächlich tätig werden können. Der Bund will sich daran im Zweifel beteiligen. Dazu müssten wir aber erst einmal zu einem positiven Votum kommen. Darum kümmern wir uns gerade.

**Sachverständiger Dannenbring** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Auch wir unterstützen diese Initiative, dass eine online-Weiterbildungsplattform der BA geschaffen werden soll. Das ist sicherlich ein gutes Instrument, um die Vielfalt an Weiterbildungsangeboten transparent zu machen und sie damit gerade für die kleinen und mittleren Betriebe auch zugänglicher zu machen. Wir haben zwar auf der einen Seite auch eine doch umfassende Weiterbildungsberatung durch die Handwerksorganisationen vor Ort, das heißt durch die Kammern und Verbände, aber die haben natürlich auch nicht den gesamten Überblick so wie die BA. Insofern ist es gut, komplementär dazu auch dieses Angebot der BA vorzuhalten. Das schafft Transparenz und das ist aus Sicht gerade der kleinen Unternehmen nur zu begrüßen.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Meine Frage geht an den DGB. Wir haben das gleiche Thema der digitalen Begleitung von Mitbestimmung bei den Werkstatträtern jetzt vorgesehen, die in besonderer Weise auch von Assistenzmitteln dann profitieren. Würden Sie denn auch unterstützend begrüßen, dass wir für Werkstatträtere dann die digitale Form der Treffen und der Abstimmung verlängern und als Verstärker betonen, vielleicht auch entfristen?

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Mir leuchtet ein, dass für die Behinderten die digitale Form nicht immer optimal ist. Aber andererseits ist es so, dass physische Treffen derzeit schlecht möglich sind. Insofern sollte man es zumindest alternativ anbieten. Wenn physische Treffen derzeit möglich sind, kann man es auch alternativ durchführen. Aber ich fürchte, in den meisten Fällen wird das nicht der Fall sein und insofern sollen hier die Behinderten nicht benachteiligt werden. Aber auch hier würde ich dafür plädieren, es nicht dauerhaft zu machen. Das



scheint mir in der Werkstatt auch nicht nötig zu sein, weil die ohnehin unter einem Dach sind und in Präsenzform die Unterhaltung natürlich einfacher ist und wahrscheinlich auch effizienter.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage geht an die BDA. Inwieweit unterstützen Sie, dass wir auch beim Kurzarbeitergeld geringfügige Beschäftigung zusätzlich ermöglichen? Welche Erfahrungen gibt es, wenn beides - Kurzarbeitergeld und geringfügige Beschäftigung - genutzt werden?

**Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Wenn ich Ihre Frage richtig verstanden habe, also der 2. Teil der Frage war, inwieweit Kurzarbeitende Minijobs ausüben, um sich etwas zur Kurzarbeit hinzuzuverdienen. Also dazu haben wir leider keine Zahlen. Wir halten aber die jetzt geplante Verlängerung der Hinzuverdienstregelungen, wie sie im Änderungsantrag enthalten ist, für sinnvoll. Auch die Vereinfachung und die Begrenzung auf die Minijobs; denn die andere Regelung zu den Hinzuverdienstmöglichkeiten war doch so komplex, dass es eher zu Problemen geführt hat als zu Erleichterungen für die Menschen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Frau Dr. Robra. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der Unionsfraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Da hat sich als erster Herr Dr. Rosemann gemeldet. Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Meine erste Frage geht an Frau Dransfeld-Haase. Ich möchte Sie gern fragen, welche Bedeutung hat denn Weiterbildung für die Bewältigung des strukturellen Wandels aus Ihrer Sicht? Welche Anforderungen muss eine Regelung zur Weiterbildung im Zusammenhang mit Kurzarbeit erfüllen, damit tatsächlich die Kurzarbeit verstärkt zur beruflichen Weiterbildung genutzt wird?

**Sachverständige Dransfeld-Haase:** Aus der Praxis und für die Personaler sprechend ist es so, dass wir ja gerade sehen, dass die Zeit jetzt gut genutzt werden könnte, also sprich vor dem Hintergrund der Transformation, digital aber auch jetzt unter dem Brennglas der Pandemie mit der Veränderung unserer Gewohnheiten essentiell das Ganze zu verknüpfen. Und wenn wir sehen auf der Ausgabenseite, wieviel jetzt investiert wird, könnte diese Zeit sehr gut genutzt werden. Auf der anderen Seite, wie heute hier auch schon erörtert, haben wir ja höchstens eine Akzeptanz in sehr niedrigschwelligem Bereich. Wenn es 5 Prozent sind, woran liegt das? Aus der Sicht der Praxis begrüße ich, begrüßen wir vom Bundesverband der Personalmanager sehr, dass wir erstmal das Erfordernis des Zeitausfalls fallen lassen. Das auf der anderen Seite jetzt, mit diesem Antrag, wir näher an die

Praxis kommen, dass auf den § 82 auch noch verzichtet wird und wir über den § 106a dann eine sehr viel praxistauglichere Regelung haben. Wenn wir hier darauf aufsetzen, dass die Trägerzulassung die Qualitätssicherung bietet, auf der anderen Seite aber bei den Stunden das Maß heruntergefahren wird. Ich möchte mich da meinen Vordnern anschließen, dass es eher die wenigen Stunden sind, sogar unter 80. Auch das ist das, was ich aus den Unternehmen höre. Das ist das, was angemessen ist, wenn man in der Praxis sieht, dass der Ausfall eben nicht planbar ist. Man weiß jetzt ja auch nicht, wie lange der Lockdown ist. Deswegen eher kürzere Zeiträume, Trägerzulassung und bei der Maßnahme nicht mehr die Zulassung für jede einzelne Maßnahme. Insgesamt, wenn man schaut, was in der Transformation uns voransteht und wie wichtig Weiterbildung ist vor dem Hintergrund, was vor uns liegt, ist es dann jetzt an der rechten Zeit, hier die richtigen Initiativen zu starten und eben auch nochmal zu sehen, dass wir große Schritte machen müssten hinsichtlich der nationalen Bildungsstrategie, damit wir uns dort weiter für die Zukunft rüsten.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Meine zweite Frage geht an Herrn Jakob vom DGB. Sie haben in Ihrer Positionierung dafür plädiert, die 120-Stundengrenze beizubehalten und auch Zertifizierungen von Trägern und Maßnahmen beizubehalten. Können Sie nochmals sagen, warum Sie zu dieser Auffassung gelangt sind? Sie haben vorhin darauf hingewiesen, dass es Ihnen wichtig ist, dass wir einen breiteren Ansatz haben, welche Weiterbildungen anerkannt werden, um zur vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu kommen. Können Sie sagen, was Sie da für wichtig halten und welche Weiterbildungen Sie damit vor allem meinen?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Zunächst einmal ist es so, wir müssen abwägen, was ist Aufgabe des Arbeitgebers und wo kann die Bundesagentur für Arbeit unterstützend tätig werden. Insofern macht es Sinn, Mindestanforderungen an die Maßnahmen zu stellen. Das ist zum einen eine gewisse Mindeststundenzahl, aber auch eine gewisse Mindestanforderung an die Qualität. Insofern haben wir gesagt, 120 ist ein guter Kompromiss. Der Arbeitgeber hat maximal ein Jahr Zeit, wenn man jetzt vom 1. Januar an rechnet, die Weiterbildung durchzuführen. Insofern soll es sich um Maßnahmen handeln, die auch den Arbeitnehmer beruflich voranbringen. Es soll nicht eine Maßnahme sein, die kurzfristig an den betrieblichen Bedarf anpasst, sondern es soll eine Maßnahme sein, die den Arbeitnehmer langfristig auf die Transformation vorbereitet oder sogar auf andere Tätigkeiten, wenn Tätigkeiten in seinem Betrieb wegfallen, die er bisher durchgeführt hat. Insofern sind wir der Meinung, dass beides zumutbar ist - einmal die 120 Stunden-Grenze, aber auch die Zertifizierung, weil wir





denken, dass dann auch Maßnahmen zustande kommen, die wirklich sinnvoll und nutzbringend sind.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Ich glaube, Herr Jakob hatte den letzten Teil meiner Frage noch nicht beantwortet, nämlich welche Weiterbildungen zusätzlich einbezogen werden sollten. Welche er damit meint und warum das wichtig ist?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Entschuldigung, habe ich vergessen. Wir begrüßen sehr, dass das Spektrum der Maßnahmen ausgeweitet worden ist. Der § 82 ist ja ursprünglich eher gedacht für Arbeitslose oder Geringqualifizierte. Bei dieser Zielgruppe geht es um Facharbeiter, qualifizierte Beschäftigte, die auf eine neue Tätigkeit vorbereitet werden oder auch eine Aufstiegsfortbildung benötigen. Alle diese Maßnahmen sind möglich. Insofern begrüßen wir die Ausweitung auch des Maßnahmenspektrums.

**Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD):** Meine dritte Frage geht an Herrn Fitzenberger vom IAB. Ich wollte noch mal nachfragen, einmal vor dem Hintergrund dessen, was Sie vorhin auf die Frage von Herrn Schummer gesagt haben. Wie bewerten Sie jetzt den Vorschlag der Koalitionsfraktionen, dass wir vorhaben, mit dem § 106a ein eigenes Förderregime für die Kombination mit der Kurzarbeit zu etablieren? Haben Sie konkrete Vorschläge, was aus Ihrer Sicht vor allem berücksichtigt sein muss, damit das Zusammenspiel von Kurzarbeit und Weiterbildung tatsächlich funktioniert?

**Sachverständiger Prof. Fitzenberger, PhD (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit):** Ich denke, dass man dieses eigene Regime natürlich sehr sinnvoll jetzt gestalten muss und eben beides im Auge haben muss. Man muss einerseits die Beschäftigungsfähigkeit auf dem externen Arbeitsmarkt im Auge haben, aber ich würde es nicht darauf beschränken. Auch wenn das natürlich für die Betriebe die schwierigere Nuss ist zu knacken. Auf der anderen Seite muss es auch darum gehen natürlich im Sinne einer längerfristigen Beschäftigung in dem Betrieb, der in Kurzarbeit ist, auch da die Beschäftigungsfähigkeit, also die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, das Mitnehmen der Beschäftigten, deren Arbeitsplätze in Gefahr sind, bei bevorstehenden Restrukturierungsmaßnahmen zu ermöglichen. Welche Förderinstrumente da konkret sinnvoll sind? Die Position der Bundesagentur ist, denke ich, sehr gut vertretbar. Man muss im Hinblick auf Träger und Zertifizierung jedoch darauf hinwirken, dass deren Weiterbildungsangebote auf die Bedarfe der Betriebe und Beschäftigten abgestimmt sind und dass Möglichkeiten bestehen auf neue Bedarfe einzugehen. Vielleicht muss das dann über ein Antragsverfahren oder im Prüfverfahren ermöglicht werden. Die Ansatzpunkte dazu

müsste man noch entwickeln. Ich könnte mir durchaus vorstellen – das ist jetzt aber sehr spekulativ –, dass Betriebe dann durchaus auch einen Weiterbildungsplan vorlegen müssten, der dann extern zu prüfen ist. Das haben wir in unserer Stellungnahme nicht ausformuliert.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Meine Frage geht an den DGB. Bei der Wirtschaftskrise 2008 gab es damals in der Arbeitslosenversicherung eine befristete Sonderregelung, die dazu geführt hat, wenn es Vereinbarungen gab, die die Reduzierung der Arbeitszeit und natürlich damit auch das Arbeitsentgelt betroffen hat, dass es für die Betroffenen anschließend keine Nachteile bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes gab. Halten Sie eine vergleichbare Regelung auch in der gegenwärtigen Situation für erforderlich?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Wir halten die Regelung auf jeden Fall für sinnvoll, vor allem vor dem Hintergrund, dass nach unserer Einschätzung die derzeitige Krise deutlich schwieriger ist als 2009, weil sie länger dauert. 2009 sind wir relativ schnell wieder aus der Krise rausgekommen. Wir haben die Befürchtung, dass das diesmal deutlich länger dauert. Viele Betriebe reagieren in der Tat damit, dass sie versuchen, die Beschäftigungsprobleme mit kollektiver Arbeitszeitverkürzung zu regeln, was auch sinnvoll ist. Ich will darauf hinweisen, dass diese Regelungen auch der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld spart und wahrscheinlich auch Arbeitslosengeld. Insofern ist so ein Entgegenkommen sinnvoll. Es erleichtert den Arbeitnehmern die Zustimmung zu diesen Maßnahmen, weil sie ansonsten die Sorge haben, dass er dann von dem reduzierten Gehalt später sein Arbeitslosengeld bekommt. Ohne diese Regelung würden die Beschäftigten der Regelung widersprechen. Insofern dient es, glaube ich, auch da der erleichterten Durchsetzung solcher Regelungen.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Meine Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit. Wir haben im Oktober das Krankenhaus-Zukunftsgesetz beschlossen. Das ist auf die Dauer des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes für das Kalenderjahr 2020 ausgeweitet worden und die Regelung der Arbeitslosenversicherung, die den Grundsatz einer entsprechenden Regelung für die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes bei der Betreuung eines erkrankten Kindes vorsieht. Teilen Sie diese Auffassung, dass auch diese Regelung entsprechend ausgeweitet werden sollte?

**Sachverständiger Scheele (Bundesagentur für Arbeit):** Da ging es – glaube ich – um die Frage, wenn Eltern aufgrund von Quarantäne und Ähnlichem nicht arbeiten konnten, dann hat es eine Lohnfortzahlung gegeben oder was meinen Sie?



**Abgeordneter Rützel (SPD):** Das Krankenhaus-Zukunftsgesetz wurde für die Dauer des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes für das Kalenderjahr 2020 ausgeweitet. Und die Regelung der Arbeitslosenversicherung sieht im Grundsatz eine entsprechende Regelung für die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes bei Betreuung eines erkrankten Kindes vor. Sehen Sie das für sinnvoll an, dass man das auch hier ausweitet?

**Sachverständiger Scheele (Bundesagentur für Arbeit):** Ja, das ... (Tonaussetzer).

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Die nächste Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Bundesregierung ist es ein Anliegen, von der COVID-19-Pandemie Betroffene schnell und unbürokratisch zu unterstützen. Trägt die zu verlängernde Corona-Sonderregelung beim Elterngeld – es geht ums Elterngeld – dazu bei, dass dieses Ziel erreicht werden kann? Wie beurteilen Sie die Auswirkung auf die wirtschaftliche Stabilität von Familien?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Es ist so, dass Familien besonders unter der derzeitigen Krise leiden. Insofern ist es zu begrüßen, wenn Familien mit – sagen wir mal – kleinen, aber wichtigen Maßnahmen geholfen wird. Da würde ich diese auch dazu zählen. Es gibt andere Tatbestände, die sich nicht auf die Berechnung des Elterngeldes auswirken und es ist sinnvoll jetzt reduzierte Einkommen, die durch die Pandemie entstanden sind, ebenfalls aus der Berechnung herauszunehmen, so dass Eltern dann nicht mit einem sehr niedrigen Elterngeld in die Elternzeit starten müssen. Insofern begrüßen wir das sehr.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Die nächste Frage geht ans IAB. Wie bewerten Sie denn die Wirkung eines erhöhten Kurzarbeitergeldes? Können Sie sagen, wie viele Kurzarbeitende von der Erhöhung dieses Kurzarbeitergeldes nach Ihren Erkenntnissen betroffen sind? Und in welchen Branchen?

**Sachverständiger Prof. Fitzenberger, PhD (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit):** Genaue Erkenntnisse liegen uns dazu noch nicht vor. Die Erhöhung ist ja erst nach einer gewissen Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges möglich gewesen. Erstmal vorweg, grundsätzlich bewerten wir die Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezugs in der aktuellen Krise positiv. Die Erhöhung selbst geht mit Mitnahmeeffekten einher. Wir haben laut unserer Befragung von Erwerbstätigen im Juni festgestellt, dass fast die Hälfte eine Aufstockung durch den Arbeitgeber bekommen hat. Und daher wird dann die Erhöhung dazu führen, dass eben diese Mittel, die tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Aufstockungen dann von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt werden. Dabei ist es so, dass die Erhöhung

dieser Aufstockungen eher bei etwas besser verdienenden Kurzarbeitenden zum Tragen kommt als bei den weniger gut verdienenden Kurzarbeitenden. Wir sehen auch eine sehr große Dynamik im Kurzarbeitergeldbezug. Während es im April noch 6 Millionen Kurzarbeitende waren – Arbeitszeitausfall etwa 50 Prozent – sind es im August nach den letzten Zahlen nur noch 2,6 Millionen. Ein gutes Drittel ist dann der eigentliche Arbeitsausfall. Das heißt, von den Kurzarbeitenden wird nur ein kleiner Teil diese Regelungen tatsächlich in Anspruch nehmen. Unsere Befragungen haben dann im Juni auch erfragt, was die Befragten für eine sinnvolle Regelung halten würden. Die Mehrheit teilte in dieser Frage die Einschätzung, dass man eher einen höheren Kurzarbeitergeldbezug für Niedrigverdiener ins Auge hätte fassen sollen – und zwar sofort im ersten Monat und nicht bei längerem Bezug. Bis zu einem gewissen Grad ist dies natürlich auch eine Wertentscheidung. Was wir etwas in der Stellungnahme grundsätzlich monieren, ist ja, dass die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes nach längerer Dauer zu einem längeren Verbleib in Kurzarbeitergeldbezug führen kann. Dieses Problem sehen wir aber empirisch-faktisch angesichts der großen Zahl an Kurzarbeitenden und des großen Umschlages im Kurzarbeitergeldbezug als nicht sehr bedeutsam an.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Danke, Herr Prof. Fitzenberger. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD-Fraktion angelangt und kommen jetzt zur Fragerunde der AfD-Fraktion. Da hat sich Herr Sichert gemeldet. Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Sichert (AfD):** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Scheele von der Bundesagentur. Ich wüsste gern, ob er im nächsten Jahr mit mehr oder weniger Arbeitslosen als dieses Jahr beziehungsweise in Bezug auf 2019 rechnet und mit welchen Zahlen ungefähr die BA momentan kalkuliert?

**Sachverständiger Scheele (Bundesagentur für Arbeit):** Wir haben ja den Haushalt aufgestellt. Also müssen wir auch wissen, was die Grundlage ist. Wir gehen von ungefähr 100.000 weniger Arbeitslosen aus als in diesem Jahr. Das heißt 300.000 mehr als 2019. Das ist, glaube ich, die geläufigere Zahl. Wir gehen von 700.000 Kurzarbeitern aus. Das sind ja die beiden Zahlen, auf die es wesentlich ankommt. Wir gehen von 1,6 Milliarden Euro für Insolvenzgeld aus. Das sind die Eckwerte, die wir mit dem BMAS und der Bundesregierung abgestimmt hatten, die auf den BMWi-Prognosen basieren.

**Abgeordneter Sichert (AfD):** An die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Ich wüsste gerne, mit wie vielen Unternehmenspleiten Sie durch diesen zweiten Lockdown rechnen, mit vielen, falls dieser bis Ende des Jahres oder gar bis April nächsten Jahres verlängert wird? Haben



Sie da irgendwelche Einschätzungen dazu, wie viele Pleiten und Insolvenzen voraussichtlich auf uns zukommen werden?

**Sachverständige Dr. Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Antwort übernehme ich. Dafür bräuchte ich allerdings noch eine Glaskugel, die ich nicht habe. Es gibt ein paar Unwägbarkeiten bei dieser Frage, weil wir ja auch noch Regelungen zur Aussetzung der Insolvenzantragspflicht haben, wo keiner so genau weiß, wie die wirken. Deswegen haben wir bei der Kalkulation beim Insolvenzgeldumlagesatz bzw. sind wir von den höchsten Ausgaben in der letzten Wirtschaftskrise ausgegangen, also von 1,6 Milliarden und noch ein bisschen drauf gepackt. Das ist das, was wir jetzt so annehmen und was auch Grundlage der Haushaltsaufstellung der BA war. Aber ganz genau wissen wir es nicht. Das weiß im Moment leider keiner.

**Abgeordneter Sichert** (AfD): An Herrn Scheele hätte ich noch eine Frage: Wie viele Personen erhalten als Kurzarbeiter Aufstockungsleistungen, die vorher keine erhalten haben? Das heißt, ob die BA eine Datengrundlage hat zu wissen, bei wie vielen Jobs die Menschen mit Kurzarbeitergeld nun auf irgendwelche Grundsicherungsleistungen angewiesen sind, die vorher nicht drauf angewiesen waren?

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): Nein, das wissen wir nicht. Wir sehen nur, dass die Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen geringer ausgefallen ist, als wir befürchtet haben. Insofern gehen wir davon aus, dass sozusagen die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auch Wirkung sozusagen mit Blick auf das SGB II entfaltet hat.

**Abgeordneter Sichert** (AfD): Meine nächste Frage geht an Herrn Bofinger. Ich wüsste gerne, worin die Schwierigkeiten für Arbeitslose bestehen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden im Zusammenhang mit diesem zweiten Lockdown?

**Vorsitzender Dr. Bartke**: Herr Bofinger, Sie müssen das Mikrofon anschalten, sonst ist das schwierig. Wir verstehen Sie nicht, Sie haben das Mikro nicht eingeschaltet. Kann das sein? Es ist an, aber es kommt kein Ton. Stellen Sie es stumm und dann wieder auf, vielleicht klappt es dann. Herr Sichert, fragen Sie erst einmal den Nächsten. Wir versuchen, das hier zu klären.

**Abgeordneter Sichert** (AfD): Ok, kein Problem. Die nächste Frage geht nochmal an Herrn Scheele von der Bundesagentur. Herr Bofinger hat in seiner Stellungnahme geschrieben - ich zitiere jetzt: „Zudem zeigt eine ebenfalls im American Economy Review veröffentlichte Studie von Nekoei und Weber, dass Arbeitslose bei einer längeren Bezugsdauer von Arbeitslosengeld besser bezahlte Jobs bekommen.“ Da wäre meine Frage, ob sich

das mit Datenerhebungen aus Deutschland deckt, dass Menschen, die länger Arbeitslosengeld beziehen, im Nachgang in tendenziell besseren Jobs landen oder ob es eher andersrum ist, dass jemand, der länger arbeitslos ist, tendenziell eher einen schlechteren Job hat oder ob man sagt, das hat keine große Auswirkung? Gibt es dazu in Deutschland irgendwelche Daten?

**Sachverständiger Scheele** (Bundesagentur für Arbeit): Ich kenne jetzt keine Untersuchungen für Deutschland. Tatsache ist sozusagen, dass die Verlängerung des Arbeitslosengeldes I zunächst einmal dem vorgebeugt hat, dass gerade in dieser Zeit die Menschen, die arbeitslos werden und gar nicht damit rechnen konnten, arbeitslos zu werden, als das am 16./17. März alles passierte, nicht nach zwölf Monaten, wenn sie in einem entsprechendem Alter sind, bereits in das SGB II rutschen. Dem diente, dass, ich weiß jetzt nicht, ob es Zusammenhänge gibt mit höherwertigen oder nicht höherwertigen Jobs. Im Grundsatz ist unsere Erkenntnis bei der Bundesagentur für Arbeit, dass alle Menschen versuchen, um Gottes Willen nicht ins SGB II zu rutschen und einen Arbeitsplatz zu finden.

**Abgeordneter Sichert** (AfD): Dann hätte ich eine Frage an die Vertreter vom DGB. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat in der Stellungnahme geschrieben, ich zitiere wieder: „Auf Grund 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“. Da wäre jetzt meine Frage an den DGB, wie deren Einschätzung ist, ob sie glauben, dass diese Forderung, die Möglichkeit der virtuellen Arbeit des Betriebsrats über den 31.12.2020 hinaus zu entfristen, zu dessen Verfestigung führen könnte? Wird es tendenziell gegebenenfalls längerfristig auch stärker virtuelle Arbeit des Betriebsrates geben?

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Bundeskanzlerin hat uns alle dazu aufgefordert, möglichst wenig persönlich zusammen zu kommen. Insofern macht es Sinn, dass man auch für Betriebsratssitzungen derzeit digitale Lösungen vorsieht. Ich hatte vorhin schon darauf hingewiesen, dass wir das unter diesen Rahmenbedingungen auch begrüßen, aber eine dauerhafte Regelung nicht wünschen, weil die Betriebsratssitzungen eine höchst vertrauliche Angelegenheit sind und sie insofern möglichst auch dann personell durchgeführt werden sollten. Somit ist es jetzt für die Krise vertretbar und richtig, aber nicht als eine Dauerlösung.

**Sachverständiger Prof. Dr. Bofinger**: Die Frage war, wie die Einstellungschancen von Arbeitslosen in der Krise sind. Ich hatte in meiner Stellungnahme eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit



gezeigt, die für die Phase April bis Oktober gezeigt hat, dass die Chancen von Arbeitslosen, einen Arbeitsplatz zu finden, so schlecht waren wie noch nie. Das ist auch nicht überraschend. Die Studien und Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen auch, dass sich die Einstellungschancen gegen September hin verbessert haben. Ich würde vermuten, wenn wir den Lockdown schon in partieller Form haben, dass es eher verschärft wird und die Chancen für Arbeitslose, Jobs zu finden, weiterhin extrem schlecht bleiben. Es wird auch in der Begründung der Bundesregierung genannt, dass die Arbeitsmarktentwicklung grundsätzlich doch von großer Unsicherheit geprägt ist, dass die Bereitschaft von Unternehmen, Beschäftigte einzustellen, sehr ungünstig ist. Das ist eigentlich auch der Grund für die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes. Deswegen ist mir eigentlich nicht ganz klar, wieso man jetzt mit dem Arbeitslosengeld anders verfährt als mit dem Kurzarbeitergeld. Die Argumentation, die für das Kurzarbeitergeld gilt, die die Bundesregierung teilt, gilt eins zu eins für das Arbeitslosengeld.

**Abgeordneter Sichert (AfD):** Kurz nochmal eine Frage an Herrn Bofinger. Wenn er der Auffassung ist, dass man das Arbeitslosengeld ebenfalls verlängern sollte, hat er eine Idee, woher das finanziert werden sollte?

**Sachverständiger Prof. Dr. Bofinger:** Meine Vermutung ist, dass diese Verlängerung des Arbeitslosengeldes sich ziemlich in engen Grenzen hält. Wenn Menschen direkt in das Hartz IV fallen, dann ist der Unterschied eh nicht so riesig. Das Einzige wären Menschen, die wie Paare zusammenleben, wo dann durch den Wegfall des Arbeitslosengeldes kein Anspruch auf das Arbeitslosengeld II besteht. Man muss einfach sehen, die Grundidee der Maßnahmen ist, dass man sagt, man wird allen Gruppen, die von Corona beeinträchtigt sind, gleichermaßen helfen. Wieso ausgerechnet jetzt die Arbeitslosen dort rausfallen sollen, die besonders Schwachen, das leuchtet mir überhaupt nicht ein.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir auch am Ende der Fragerunde der AfD-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Da hat sich als erstes Herr Vogel gemeldet.

**Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP):** Meine erste Frage würde an das IAB gehen - wir hatten gerade in der Fragerunde der CDU-Fraktion das schon einmal raus gearbeitet oder das Thema umkreist, ich würde nochmal konkreter nachfragen. Verstehe ich Ihre Stellungnahme und Ihre Andeutung richtig, dass Sie - Herr Professor Fitzenberger - eigentlich sagen würden, wenn man eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vornimmt, wäre es sinnvoller, nach der Lohnhöhe und nach Bezugsdauer zu differenzieren. Habe ich das richtig verstanden?

**Sachverständiger Prof. Fitzenberger, PhD** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Vielen Dank für die Frage und die Möglichkeit, das nochmals zu konkretisieren. Das, was ich ausgeführt hatte, beinhaltet teilweise ein Werturteil. Wir haben im IAB in unserer Personenbefragung zur Erfahrung mit der COVID-19-Pandemie die Menschen selbst gefragt, was sie befürworten würden. Da kam ziemlich eindeutig heraus, dass die Befragten sich dafür aussprechen würden, eher eine an der Einkommenshöhe bemessene Erhöhung und Aufstockung des Kurzarbeitergelds von der Bundesagentur für Arbeit zu ermöglichen - und das im ersten Monat, weil man im Sommer sehr stark den Eindruck hatte, dass man mit den kurzfristigen Einkommensverlusten klar kommen muss. Ich persönlich hätte da aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten, aus den Effizienzgesichtspunkten keine klare Empfehlung. Aber das war die Stellungnahme oder die Position der Befragten. Ich sehe grundsätzlich das Risiko, wenn man das erst nach mehreren Monaten ermöglicht, dass man dann einen Anreiz schafft, länger im Kurzarbeitergeldbezug zu bleiben oder dass man Mitnahmeeffekte produziert, weil tendenziell die Personen, die dann auch länger im Kurzarbeitergeldbezug bleiben, die dann besonders davon profitieren in der absoluten Aufstockungshöhe, dass die häufig auch vom Arbeitgeber eine Aufstockung erhalten. Dazu gibt es aber keine genaueren Daten. Das Problem insgesamt ist aber angesichts der hohen Größenordnung des Kurzarbeitergeldbezugs im Frühjahr und den seitdem zu beobachtenden starken Rückgängen eher vernachlässigbar.

**Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP):** Meine nächste Frage würde an Herrn Schäfer vom IW gehen. Ich würde nochmal grundsätzlich diesen Gesetzentwurf und die jetzt vorgenommene Verlängerung würdigen. Die ist sehr lang, die Aufstockung und die Sonderregelungen werden auch bis Ende nächsten Jahres verlängert. Wie würden Sie das beurteilen? Ist das sinnvoll? Wäre vielleicht eine gestaffelte, etwa kurzfristigere Verlängerung auch sinnvoller? Würde dafür auch etwas sprechen? Wie beurteilen Sie dies?

**Sachverständiger Schäfer** (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Grundsätzlich ist das Kurzarbeitergeld eine kurzfristige konjunkturelle Maßnahme, was im Grunde genommen an dem exogenen Faktor, nämlich die Pandemie in dem Falle gebunden sein sollte. Jetzt sind wir in einer Situation, wo durch den Impfstoff möglicherweise ein bisschen ein Ende absehbar ist. Da wäre es jetzt natürlich schwer zu vermitteln, wenn man sagen würde, jetzt lassen wir doch ein paar Arbeitsplätze verloren gehen, weil wir da auf grundsätzlichen Erwägungen beharren. Von daher finde ich die Verlängerung grundsätzlich nachvollziehbar. Gleichwohl, Sie haben Recht, die Verlängerung ist



sehr lang. Das ist etwas, was ein bisschen überrascht und wo man sich fragt, ob es vielleicht der 30. September 2021 auch getan hätte. Man muss natürlich auch berücksichtigen, dass die Unternehmen, wenn es darum geht, möglicherweise Personalanpassungen vorzunehmen, auch einen gewissen Vorlauf brauchen. Unter Umständen kann es sein, dass Sozialpläne aufgestellt werden müssen und dergleichen mehr. Da kann es schon sein, dass, wenn wir meinetwegen jetzt das, was hier teilweise vorgeschlagen worden ist, quartalsweise zu verlängern, zu kurz greift, weil dann die Unternehmen aufgrund der Unsicherheit, die dann dadurch entsteht, was dann nach dem nächsten Quartal ist, dann doch dazu greifen, Entlassungen vorzunehmen und das jetzt auch schon umsetzen müssen, weil sie den entsprechenden zeitlichen Vorlauf brauchen. Ein bisschen anders sehe ich das insbesondere bei der Frage, ob es klug ist, diese erhöhten Sätze auch weiter zu verlängern. Dazu habe ich eine andere Meinung als die anderen Vorredner. Ich sehe das kritisch, insbesondere vor dem Hintergrund eines Zusammenhangs, den Herr Fitzenberger zwar erwähnte, aber es empirisch vermutlich als zu vernachlässigenden Wert darstellte. Grundsätzlich ist es so, dass das Humankapital im Zuge der Nichterwerbstätigkeit oder der Nichttätigkeit erodiert, sinkt. Der Anspruchslohn steigt aber, weil die Lohnersatzleistung steigt, und somit haben wir keinen echten Anreiz für den Ausstieg aus der Kurzarbeit durch diese Aufstockung. Der zweite Aspekt ist dabei, ob es wirklich gerechtfertigt ist. Wir haben keinen Beweis für die Notwendigkeit erbracht. Es gibt auch keine Evaluation, die uns das in irgendeiner Weise beweisen könnte. Wir wissen einfach nicht, ob diejenigen, die von diesem erhöhten Kurzarbeitergeld profitieren, wirklich diejenigen sind, die das brauchen, die wirklich arm sind und die Unterstützung brauchen oder ob das welche sind, die eigentlich genug Geld haben und deren erhöhtes Kurzarbeitergeld dann finanziert werden muss durch die Beiträge von Menschen, die vielleicht gar nicht in Kurzarbeit sind, die durcharbeiten wie zum Beispiel die Krankenschwestern, die sogar noch einen erhöhten Stresslevel haben durch die Pandemie und dann die erhöhten Beiträge für die zahlen müssen, die dort in Kurzarbeit gegangen sind. Diese beiden Aspekte finde ich bei der Aufstockung sehr kritisch.

**Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP):** Da würde ich ganz kurz aus Neugier bei Herrn Jakob vom DGB nachfragen wollen, weil ich als großer Fan der Digitalisierung mich gefreut habe, dass wir Anfang des Jahres endlich die Betriebsratsarbeit auf die Möglichkeit digitaler Sitzung umgestellt haben, und jetzt sehr traurig bin, dass es keinen Konsens darüber gibt, dass man einfach auch dauerhaft die Möglichkeit eröffnet. Sie haben eben auch noch mal gesagt, dass dagegen die Vertraulichkeit der Sitzungen spreche. Ehrlich gemeint: Ich habe das

nicht verstanden. Wir machen jetzt hier gerade eine öffentliche digitale Sitzung, aber ich nehme eben – wie wir alle – im Moment sehr viel jeden Tag an digitalen Sitzungen teil, die man auch vertraulich gestalten kann, es sei denn, ich vertraue den Teilnehmern nicht. Aber das gilt generell, da kann man auch original in der Sitzung, wo man zusammen kommt, theoretisch das Handy anmachen und was mitschneiden. Ich verstehe nicht, was gegen die dauerhafte Möglichkeit von digitalen Betriebsratssitzungen in Entscheidung und Vermessen des jeweiligen Betriebsrats spricht. Vielleicht können Sie mir das noch mal erklären.

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich will das noch mal etwas ausführen. Es ist so, dass in der Betriebsratssitzung natürlich hoch komplexe Fragen behandelt werden. Wir sehen auch an dieser Sitzung, dass die digitale Form gewisse Grenzen hat. In dieser Form, wenn man Frage und Antwort macht, dann geht das einigermaßen, aber eine vernünftige Diskussion ist in so einem Rahmen nicht zu führen. Insofern spricht vieles dafür, dass die Betriebsratssitzungen weiter als Präsenzsitzung stattfinden. Dass diese digitale Form Vertraulichkeit gewahrt, ist weitgehend gegeben, da gebe ich Ihnen Recht. Aber es ist zum Beispiel denkbar, dass sich Personen im Raum befinden, die dort nicht hingehören, oder dass auch Arbeitgeber sich irgendwie dort Zugang verschaffen, das ist im betrieblichen Rahmen alles zumindest nicht auszuschließen. Insofern würden wir dringend dafür plädieren, diese Form beizubehalten, nur jetzt für die Ausnahme die Digitalisierung zuzulassen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir auch am Ende der Befragungsrunde der FDP-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da habe ich als erstes Frau Krellmann. Sie haben das Wort.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Ich will gleich mit meiner ersten Frage beginnen. Und zwar richtet die sich an den Sachverständigen Professor Sell. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung sieht Anreize zur Förderung von Weiterbildung bei Kurzarbeit vor. DIE LINKE. fordert in ihrem Antrag, ein Weiterbildungsgeld einzuführen. Die Idee ist im Grunde auch noch gar nicht neu, sondern gab es damals schon im Arbeitsförderungsgesetz 1969 und 1965 ein Unterhaltsgeld in Höhe von 90 Prozent des Nettoentgeltes bei Fortbildung und Umschulung. Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die Forderung eines Weiterbildungsgeldes und die vorgeschlagene Höhe von 90 Prozent des Nettoentgeltes, auch unter Berücksichtigung der besonderen Anforderung an die Transformation?

**Sachverständiger Prof. Dr. Sell:** Sie haben zurecht auf die lange zurückliegende Vorgängerregelung hingewiesen, die wir im alten AFG gehabt haben.



Da ging es um die Bewältigung technologischer Arbeitslosigkeit, präventive Qualifizierungspolitik. Das wäre auch aus meiner arbeitsmarktpolitischen Perspektive ein grundsätzlich richtiger Weg beim Umbau der Qualifizierungsförderung, die von Ihrer Fraktion vorgeschlagene Höhe von 90 Prozent des letzten Nettoentgeltes beziehungsweise von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die einen Weiterbildungsbonus vorgeschlagen haben. Das sind unterschiedliche Pole. Auf alle Fälle würde ich so etwas begrüßen vor dem Hintergrund der Anerkennung, dass es sich um eine Qualifizierungsleistung handelt und dass das Arbeit ist im wahrsten Sinne des Wortes. Wenn wir Anreize setzen, dann kann man natürlich und muss man auch hier über eine monetäre Gratifikation nachdenken. Insofern würde ich das begrüßen.

**Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.):** Meine Frage geht an Herrn Bofinger. Sie weisen in Ihrer Stellungnahme auch darauf hin, dass in den USA mit der Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes in konjunkturell besonders schwierigen Situationen gute Erfahrungen gemacht wurden. Mich würde interessieren, was da die Entscheidungskriterien waren und welche Rückschlüsse daraus gezogen werden können, dass auch wir die Sonderregelungen für das Arbeitslosengeld I verlängern, so wie es DIE LINKE. fordert?

*Sachverständiger Prof. Dr. Bofinger: nicht zu hören.*

**Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.):** Ich würde dann jetzt alternativ eine Frage an den Herrn Johannes Jakob vom DGB stellen, sodass Herr Bofinger noch ein bisschen Zeit hat. Im Änderungsantrag gehen die Fraktionen CDU/CSU und SPD auf den Wunsch unter anderem der Bundesagentur für Arbeit ein, dass im § 106a SGB III die Weiterbildungsförderung nicht an Voraussetzungen des § 82 SGB III gebunden werden. Und so wird ein abgestufter Rechtsanspruch für die Arbeitgeber auch anstatt der Lehrgangskosten eingeführt, abgestuft nach Betriebsgröße. Mich würde interessieren, was Sie grundsätzlich von einem solchen Recht auf Weiterbildungskostenerstattung nur für die Arbeitgeberseite und nicht für die Arbeitnehmer halten? Hätten Sie sich als Vertreter des DGBs erhofft, dass die Kostenerstattung mit beiden Regelungen verbunden wird, zum Beispiel einer Zustimmung des Betriebsrates oder einem generellen Initiativrecht der Betriebsräte bei der Weiterbildung?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Bei der Regelung im § 106, die Sie jetzt neu vorsehen, handelt es sich um eine Ausnahmeregelung, die speziell für diese derzeitige Situation geschaffen wurde. Wir haben Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit sind und da entsteht die Idee oder ist die Idee entstanden, diese Zeit zu

nutzen für Weiterbildung. Insofern ist der Arbeitnehmer in dieser Zeit abgesichert mit bis zu 80 Prozent seines ehemaligen Nettogehaltes und der Arbeitgeber bekommt keine zusätzliche Leistung, sondern er bekommt einen Teil der Kosten, die durch die Maßnahme, die er für den Arbeitnehmer durchführt oder mit dem Arbeitnehmer durchführt, erstattet. Ich halte das für vertretbar, zumal der Arbeitgeber noch ein weiteres Risiko eingeht, wenn diese Maßnahme nicht in der Kurzarbeit beendet werden kann oder vorzeitig die Kurzarbeit beendet wird, muss der Arbeitgeber auf eigene Kosten die Maßnahme weiterführen, zumindest was die Personalkosten angeht. Er bekommt weiterhin die Maßnahmenkosten anteilig erstattet nach Größe des Betriebes. Er trägt aber das Risiko, dass er dem Arbeitnehmer in der Weiterbildung den Lohn vorzahlen muss. Er kann nicht zurückwechseln auf den § 82, weil viele Maßnahmen, die im Rahmen von § 106 möglich sind, nach § 82 nicht möglich sind. Insofern – glaube ich – ist das ein ausgewogenes Risiko.

**Sachverständiger Prof. Dr. Bofinger:** Ganz generell noch mal kurz zu der Frage der Verlängerung von Arbeitslosengeld I. Als man im Frühjahr dieses Paket gemacht hat, Ausweitung der Leistung Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I, wurde das als etwas Gemeinsames behandelt. Und für mich ist überhaupt nicht klar, wieso jetzt das Arbeitslosengeld nicht analog zum Kurzarbeitergeld behandelt wird, zumal die Gründe, die jetzt genannt werden für die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes gleichermaßen für das Arbeitslosengeld I zählen – also die Unsicherheit über die Beschäftigungsentwicklung und die ungünstige Beschäftigungslage. Deswegen finde ich es vollkommen inkonsequent, dass man jetzt das Arbeitslosengeld nicht verlängert. Es wird auch nicht begründet. Das finde ich also auch sehr, sehr bedauerlich. Ich habe das ja schon angesprochen, man sieht eben auch, dass die Chancen diesen Arbeitsplatz zu bekommen, historisch niedrig sind. Was eben spannend ist, dass in den USA das Instrument der Ausweitung jetzt der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes in Phasen, wo die Beschäftigungslage schlecht ist, wird es sehr intensiv praktiziert. Es wurde in der Finanzkrise 2009 praktiziert. Es wird jetzt in fast allen Bundestaaten praktiziert. Also man sieht, das ist eine Maßnahme, die offensichtlich doch eine Breite bei der Anwendung findet. Evaluierungen für die USA zeigen, dass es eben nicht dazu gekommen ist, dass jetzt die Wahrscheinlichkeit der Leute, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, zurückgegangen ist, dass die Anstrengungen der Arbeitslosen, Jobs zu finden, zurückgehen. Ein spannender Befund bei dem Ganzen ist eben der, dass die Arbeitslosen dann, wenn sie etwas länger atmen können, auch höher bezahlte Jobs bekommen. Mit diesem Zusammenhang möchte ich auch ganz kurz noch etwas zu den Studien sagen, die das IAB anführt. Ich meine, diese



Studien sind nicht überzeugend. Eine Studie aus dem Jahre 2020 befasst sich überhaupt nicht mit der Auswirkung eines verlängerten Arbeitslosengeldes auf die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen. In der anderen Studie, die genannt wird, bezieht sich nicht auf das Verhalten der Arbeitslosen, sondern auf das Verhalten der Fallmanager, die diese Arbeitslosen betreuen. Also, ich finde die Evidenz, die jetzt das IAB bietet, ist in meinen Augen nicht so überzeugend; denn die Studien, die ich hier anführe, davon sind zwei im American Review veröffentlicht worden. Das heißt, man steht da eigentlich auf einer relativ guten Basis. Deswegen ist in meinen Augen jetzt nicht zu erkennen, dass man da jetzt negative Anreizeffekte schafft, wenn man die Arbeitslosen genauso behandelt, wie die Menschen, die von Kurzarbeit betroffen sind.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir auch am Ende der Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. angelangt und kommen zur Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da hat sich als erstes Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn gemeldet.

**Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine erste Frage geht an Prof. Stefan Sell. Und zwar als erstes zu der Anhebung des Kurzarbeitergeld, also die zeitlich gestaffelte. Wie beurteilen Sie das aus sozialpolitischer Sicht?

**Sachverständiger Prof. Dr. Sell:** Eine Vorbemerkung. In der bestehenden Systemlogik ist vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation die Verlängerung der Kurzarbeitergeldregelung, so wie sie besteht, durchaus nachvollziehbar. Das Problem liegt meiner Meinung nach in der vorgelagerten Fehlstellung, die mit dem Sozialschutzpaket II vorgenommen worden ist. Stichwort, dass hier erst eine nach vier Monaten respektive nach sieben Monaten dann erfolgende Aufstockung des Kurzarbeitergeldes beschlossen wurde. Diese Regelung wird mit den hier in der Anhörung schon diskutierten möglichen Fehlanreizen fortgeschrieben. Aus sozialpolitischer Sicht wäre eigentlich der richtige Weg gewesen, das, was auch in der IAB-Befragung deutlich geworden ist, nämlich eine sofortige, deutliche Anhebung des Kurzarbeitergeldes für die betroffenen Niedriglohnempfänger, so wie sie das Kurzarbeitergeld-Plus-Modell beispielsweise der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beinhaltet hatte; denn dort haben wir massive Einkommenseinbrüche und einen tatsächlich realen Aufstockungsbedarf. Das heißt, die jetzt vorgenommene Verlängerung löst dieses Problem leider nicht. Deswegen wäre aus sozialpolitischer Sicht eine Korrektur dieser grundsätzlichen Fehlstellung meiner Meinung nach immer noch auf die Tagesordnung zu setzen.

**Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine nächste Frage geht auch an Prof. Dr. Sell. Die Kurzarbeitergeldregelung wird verlängert, die Arbeitslosengeldregelung nicht. Wir beurteilen Sie das?

**Sachverständiger Prof. Dr. Sell:** Das ist ein hochproblematischer Vorgang. Wir haben sozusagen hier die Sonderregelung im Bereich des Arbeitslosengeldes I mit der wohlgerneht einmaligen befristeten Verlängerung um drei Monate. Diese Regelung betrifft wenn überhaupt nur Fälle, die zwischen dem 1. Mai und Ende des Jahres, weil die Regelung ausläuft, dann in den Genuss einer solchen einmaligen Verlängerung gekommen wären. Alle, die eigentlich in Folge der Krise in den Arbeitslosengeld-I-Bezug reingerutscht sind, würden jetzt dann davon abgeschnitten werden in der Zukunft. Das finde ich mehr als erklärungsbedürftig. Und dazu muss man eben auch sehen, dass es dann natürlich gerade für die unteren Einkommensgruppen, die in der Nähe eines möglichen Hartz-IV-Bezuges sich befinden, einen enormen Unterschied macht, ob ich die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld I beziehe oder mich den bedürftigkeitsgeprüften Kriterien des SGB-II-Systems unterwerfen muss. Insofern hat man hier den Eindruck, dass eine deutliche Verlängerung der Kurzarbeitergeldregelung in Verbindung auch mit den Regelungen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne der Arbeitgeber geschaffen wird, dass aber gleichzeitig die Arbeitnehmerseite beziehungsweise die Seite der betroffenen Arbeitslosen hier schlichtweg schlecht wegkommt.

**Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Dann noch eine weitere Frage zu den Hinzuverdiensten. Da gibt es auch eine Verlängerung, allerdings in abgeschwächter Form. Wie beurteilen Sie das?

**Sachverständiger Prof. Dr. Sell:** Die Verlängerung in der abgeschwächten Form ist in meinen Augen problematisch. Wir wissen relativ wenig empirisch über die tatsächlichen Fallkonstellationen. Aber die Botschaft, die ansonsten immer an die Arbeitnehmer herangetragen wird, sie sollen sich flexibel verhalten auf dem Arbeitsmarkt, sie sollen sich auch nach links und rechts bewegen, sie sollen die Zeit nutzen, sei es in Form von Weiterbildung oder eben in einer anderen Beschäftigung - da wird jetzt hier sozusagen diese Möglichkeit nur noch begrenzt auf die in einem anderen Kontext, darauf möchte ich hinweisen, auf die höchst umstrittenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Das ist in meinen Augen schlichtweg das falsche Signal, was man hier an die Arbeitnehmerseite aussendet. Da hätte ich mir - wenn schon - dann eine Verlängerung der bestehenden alten Regelung gewünscht.

**Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Dann frage ich noch mal nach



zur Weiterbildung und den Anreizen, den Veränderungen, die jetzt im Gesetz geschaffen werden. Sie haben eben schon auf die Frage der Kollegin Krellmann geantwortet, dass ein Weiterbildungsgeld, wie wir Grünen das fordern, oder kurzfristig einen Weiterbildungsbonus, dass das eigentlich einen besseren Anreiz bietet. Darüber hinaus, wie beurteilen Sie die Regelung im Gesetzentwurf?

**Sachverständiger Prof. Dr. Sell:** Die grundsätzliche Frage, die ich mir gestellt habe beim Studium des Gesetzentwurfes, ist die Frage, warum erst ab dem Juli 2021? Wenn wir um die generelle Diskussion über die Ambivalenz des Kurzarbeitergeldes - was aus meiner Sicht arbeitsmarktpolitisch für einen bestimmten Überbrückungszeitraum von einigen Monaten ein sehr gutes Instrument ist -, aber gerade bei den sehr lang laufenden Fällen immer größere Problemstellen aufweist, dann muss man, wenn man gleichzeitig sagt, es ist sinnvoll, das mit Qualifizierung zu verknüpfen. Dann erschließt sich mir nicht, warum wir bis zum Sommer des kommenden Jahres warten. Ich stelle hier ab auf die Regelung der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge, die dann wiederum erstattet werden können. Hier hätte ich mir eine mutigere Regelung vorgestellt, die ganz klar auch von dieser Seite aus Anreize setzt, damit hier das Instrument der Kurzarbeit verknüpft wird mit Qualifizierung - auch vor dem Hintergrund der Tatsache, das hat die bisherige Anhörung gezeigt -, dass die Regierungsfractionen zahlreiche Erleichterungen für die Unternehmensebene vorgenommen haben bei der Inanspruchnahme der Verknüpfung von Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen. Insofern wäre hier vom zeitlichen Fahrplan her ein deutlich mutigeres Vorgehen angezeigt gewesen in Kombination mit einer monetären Gratifikation für die Kurzarbeit in Anerkennung, dass auch eine Qualifizierung eine Arbeitsleistung ist.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Prof. Dr. Sell. Damit sind wir auch am Ende der Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angelangt und kommen jetzt zur freien Runde. Da habe ich als erste Wortmeldung die von Frau Krellmann.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Ich habe noch eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund, weil im Grunde in Ihrer vorherigen Antwort offengeblieben ist, wie das ist mit den zusätzlichen Forderungen, die wir auch gestellt hatten in Richtung Betriebsrat, dass es beispielsweise ein Initiativrecht für Betriebsräte geben sollte, wenn es um Weiterbildung geht und auch die Kostenerstattung für die Bundesagentur für Arbeit, wenn die Leute nach der Kurzarbeit entlassen werden.

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ein Initiativrecht des Betriebsrates fordern wir generell - nicht nur für die derzeitige Situation, sondern das ist insbesondere sinnvoll, wenn keine Kurzarbeit gemacht wird. Wir fordern

in diesem Zusammenhang auch möglichst, dass Betriebsrat und Arbeitgeber sich zusammensetzen und einen Qualifizierungsplan entwickeln, weil dieser den Charme hat, dass alle Beschäftigten im Betrieb angemessen berücksichtigt werden und die Weiterbildung nicht nur für eine kleine Gruppe im Betrieb gemacht wird, die ohnehin oft schon gut qualifiziert ist. Insofern beides zusammen: Initiativrecht und Qualifizierungsplan für alle Formen von Weiterbildung, also nicht nur für die derzeitige. Der zweite Teil der Frage: Aus unserer Sicht ist es sehr sinnvoll auch an den Arbeitgeber Anforderungen zu stellen. Wenn er lange Kurzarbeitergeld und auch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch nimmt, sollte er unserer Meinung nach auch eine angemessene Gegenleistung erbringen, insofern dass dann auf Kündigungen verzichtet wird, oder, wenn Kündigungen ausgesprochen werden, eine Entschädigung gezahlt wird. Insofern würden wir Ihren Vorschlag sehr begrüßen.

**Abgeordneter Sichert (AfD):** Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Da wäre die Frage: Wir erleben momentan eine deutliche Transformation der Arbeitswelt. Welche Qualifizierungen, beziehungsweise welche Qualifizierungsmaßnahmen - glauben Sie - werden besonders relevant werden, um die Wirtschaft für die nächste Zeit fit zu machen?

**Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Was eine sinnvolle Qualifizierung in der Transformation ist, können Arbeitgeber und Beschäftigte am besten entscheiden. Das muss in den Betrieben passieren. Das kann man so pauschal nicht sagen. Im Einzelfall wird das vielleicht eine Umschulung sein, die zwei Jahre dauern kann, manchmal sind das kürzere Qualifizierungen. Es kommt sehr darauf an. Während Kurzarbeit ist es tatsächlich so, dass sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen zurückmelden, dass es da tatsächlich eher die kürzeren Qualifizierungen sind, die da gemacht werden.

**Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Ich würde gern Herrn Jakob vom Deutscher Gewerkschaftsbund noch einmal fragen. Der Sachverständige Sell hat eben gesagt, dass der Anreiz zum Thema Weiterbildung erst Mitte nächsten Jahres wirkt. Was würde denn der Deutscher Gewerkschaftsbund davon halten, wenn man kurzfristig so einen Aufschlag, wie wir ihn fordern, auf Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld in Höhe von 200 Euro erhält?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Zunächst ist es so: Der Arbeitgeber und die Beschäftigten können auch jetzt schon und auch im ersten Halbjahr Weiterbildungen durchführen. Allerdings ist es richtig, wenn die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im zweiten Halbjahr ansonsten wegfallen würde,





nochmal ein besonderer Anreiz ist, dann es erst recht zu machen. Aber wir appellieren eigentlich an beide Betriebsparteien, möglichst früh mit der Weiterbildung zu beginnen und jetzt auch schon die Chance zu nutzen, während der 100-Prozent SV-Erstattung Weiterbildungen zu machen. Generell ist es so, dass auch wir diesen Zuschlag fordern, insbesondere allerdings für die Gruppe der Arbeitslosen, der Geringqualifizierten. Wir wissen aus den Untersuchungen, dass die finanzielle Situation während der Teilnahme an Weiterbildung generell ein Problem darstellt und insofern dieser Zuschlag sehr sinnvoll ist und unserer Meinung nach auch die Weiterbildung stabilisiert, insofern, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit erreicht wird, einen Abschluss zu erreichen. Das Gleiche kann man auch analog bei der Weiterbildung bei Kurzarbeit machen, insbesondere in der ersten

Hälfte, damit zusätzliche Anreize geschaffen werden. Das würden wir begrüßen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Mir liegen keine weiteren Fragen in der freien Runde mehr vor. Damit ist die Sachverständigenanhörung beendet. Ich möchte mich bei den zugeschalteten Kollegen, aber ganz besonders bei den zugeschalteten Sachverständigen ganz herzlich bedanken, auch bei Herrn Professor Bofinger. Das war technisch nicht immer ganz einfach, aber ich finde, wir haben das gut hingekriegt. Am heutigen Tag haben wir zum ersten Mal die Anhörungen in diesem Format durchgeführt. Die kleinen Kinderkrankheiten werden wir bestimmt noch lösen. Vielen Dank. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.

*Ende der Sitzung: 16:06 Uhr.*



### Personenregister

- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1, 2, 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17
- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1, 2, 3
- Bofinger, Prof. Dr. Peter 2, 3, 11, 12, 14, 17
- Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 2, 3, 5, 7
- Dransfeld-Haase, Inga 2, 3, 8
- Fitzenberger, Prof. Bernd (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 2, 3, 4, 9, 10, 12, 13
- Gerdes, Michael (SPD) 2
- Griese, PStSin Kerstin (BMAS) 2, 3
- Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16
- Kolbe, Daniela (SPD) 2
- Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 2, 13, 16
- Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2
- Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 16
- Rosemann Dr., Martin (SPD) 2, 8, 9
- Rützel, Bernd (SPD) 2, 9, 10
- Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.) 2, 3, 12
- Scheele, Detlef (Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit) 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11
- Schneider, Jörg (AfD) 2
- Schummer, Uwe (CDU/CSU) 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
- Sell, MRin Johanna (BMG) 2, 3, 13, 15, 16
- Sell, Prof. Dr. Stefan 2, 3, 13, 15, 16
- Sichert, Martin (AfD) 2, 10, 11, 12, 16
- Straubinger, Max (CDU/CSU) 2
- Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 15, 16
- Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 2, 14
- Vogel (Olpe), Johannes (FDP) 2, 12, 13
- Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 6