

Schriftliche Stellungnahme

Bundesagentur für Arbeit

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

BT-Drucksache 19/26526 – Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nimmt zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE wie folgt Stellung:

Der Vorschlag der sofortigen Einführung eines branchenunabhängigen Mindest-Kurzarbeitergeldes von 1.200 Euro wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat): Es wird aus dem Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt ermittelt. Diese Berechnung erfolgt nur auf den Kalendermonat bezogen. Aus der Nettoentgeltdifferenz wird die Höhe des Kurzarbeitergeldes anhand des maßgeblichen Leistungssatzes (60 bzw. 67 Prozent) ermittelt. Aufgrund von Sonderregelungen sind derzeit auch höhere Leistungssätze in Abhängigkeit von den individuellen Bezugsmonaten möglich.

Die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes verletzt das Äquivalenzprinzip der Arbeitslosenversicherung. Die Versicherungsleistung stünde nicht mehr in einem Verhältnis zu den erbrachten Beiträgen. Die Umsetzung des Antrags würde zu einem degressiven Leistungssatz führen. Der Leistungssatz würde, beginnend beim Mindestlohn, mit einem Wert von 100 Prozent starten und mit steigendem Einkommen absinken, bis die derzeit gültigen Leistungssätze erreicht sind. In diesem Bereich stünde die Entgeltersatzleistung nicht in einem Verhältnis zu dem der Beitragsbemessung zu Grunde liegenden Einkommen.

Die Umsetzung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes führt bei den Arbeitgebern bzw. Lohnabrechnungsstellen sowie der Bundesagentur für Arbeit zu einem höheren Erfüllungsaufwand.

- Bei Arbeitsausfällen von weniger als 100 Prozent ist eine stundenweise Berechnung des Kurzarbeitergeld-Anspruchs erforderlich. Für jeden Arbeitnehmer ist eine Vergleichsberechnung zwischen Kurzarbeitergeld-Anspruch pro Stunde und Mindestlohn bzw. Mindest-Kurzarbeitergeld pro Stunde durchzuführen. Der höhere Anspruch wäre auszuführen. In diese Berechnung müssen Aufstockungsbeträge einbezogen werden.

- Bei Arbeitsausfällen von 100 Prozent ist ebenfalls eine Vergleichsberechnung erforderlich, da der Kurzarbeitergeld-Anspruch stets mindestens 1.200 Euro betragen muss.
- Darüber hinaus entsteht ein erhöhter Aufwand für Beratung im Vorfeld der Antragstellung.

Ein zusätzlicher Aufwand entstünde zudem für den Fall einer rückwirkenden Geltung. Der rückwirkende Anspruch müsste in einer sehr hohen Anzahl über Korrekturanträge neu geprüft werden

Die Schaffung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes ist zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der pandemiebedingten Erweiterung von Kurzarbeit nicht erforderlich. Die Leistungssätze beim Kurzarbeitergeld sind befristet ab dem vierten bzw. siebten Monat des individuellen Bezugs von Kurzarbeitergeld bei einem Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent auf 70/77 bzw. 80/87 Prozent erhöht. Außerdem ist der Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung beim Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei. Soweit diese Maßnahmen nicht ausreichen, um den individuellen Bedarf zu decken, besteht derzeit ein erleichterter Zugang zu aufstockenden Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN

BT-Drucksache 19/17521 – Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN wie folgt Stellung:

Die **Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes**, welches sich eng an die Sozialpartnerschaft koppelt, wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Das Konzept der Kurzarbeitergeld-Regelungen wird durch die vorgeschlagene Regelung des Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes teilweise aufgegeben, da die Anspruchsvoraussetzung nicht mehr im Arbeitsausfall, z.B. aus wirtschaftlichen Gründen, sondern im Erfordernis der Qualifizierung begründet wird. Kollektivrechtliche Regelungen sollen die Gewährung von Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld auslösen. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen im Wesentlichen in den gemeinsamen Feststellungen des Betriebes und Betriebsrates. Dies wird nicht befürwortet, da dies die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld aushebelt.

Der Antrag sieht vor, dass die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob andere Förderungen außer dem Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld möglich sind. Allerdings fehlen Angaben zu möglichen Konsequenzen und einer Rangfolge für den Fall, dass die Bundesagentur für Arbeit alternative Förderangebote identifiziert. Dies impliziert Wahlmöglichkeiten und macht die Auswahl des adäquaten Förderungsinstruments für den Betrieb nur undurchsichtiger. Im Übrigen könnte die BA nur solche anderen Fördermöglichkeiten prüfen, deren Administration ihr übertragen ist.

Das im Antrag vorgeschlagene Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld überschneidet sich mit den Fördermöglichkeiten nach § 82 SGB III und zur Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III. Eine Regelungslücke wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht gesehen. Bereits jetzt kann die Qualifizierung aller von einem (ökologischen) Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden und zwar während eines Arbeitsausfalls wegen Kurzarbeit oder außerhalb davon. Eine zusätzliche weitere Fördermöglichkeit in Form eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes ist daher nicht erforderlich.

Nach aktueller Rechtslage staffeln die §§ 82 § 106a SGB III die Höhe der Qualifizierungsförderung nach der Größe des Betriebes. Die Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes würde diese Regelungen hinsichtlich einer Beteiligung des Arbeitgebers an den Qualifizierungskosten überlagern, so dass die Fördermöglichkeiten der §§ 82 und 106a SGB III nicht mehr in Anspruch genommen werden würden. Der Antrag für ein Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld sieht keine

Eigenbeteiligung des Betriebs vor. Damit werden die Kosten eines (ökologischen) Strukturwandels ausschließlich auf die Arbeitslosenversicherung verlagert. Die Bewältigung der betrieblichen Betroffenheit von einem (ökologischen) Strukturwandel gehört zunächst zu dem vom Betrieb zu tragenden Betriebsrisiko. Durch das bestehende Instrumentarium wird der Betrieb bei der Bewältigung dieses Risikos bereits ausreichend unterstützt.

Kleinst- und Kleinunternehmen profitieren von der Qualifizierungsförderung nach § 82 SGB III deutlich mehr als von einem Qualifizierung-Kurzarbeitergeld. Sie bekommen bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgeltausfalls erstattet. Dies gilt ebenso für die Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III, von der auch Unternehmen ohne Tarifvertrag profitieren. Durch ein Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld würden ausschließlich Unternehmen mit Tarifvertrag auf Kosten der gesamten Beitragszahlergemeinschaft privilegiert. Betriebe, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, sind vom Bezug nicht erfasst. Insbesondere Klein(st)unternehmen wären damit von der Regelung ausgeschlossen.

Auch wenn die Dauer an eine Qualifizierung geknüpft ist, entsteht durch die vorgesehene Maximaldauer die Frage nach der vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls, welches eine Grundvoraussetzung für das Kurzarbeitergeld ist. Eine Zahlung nur für die Dauer der Qualifizierung impliziert zusätzlich, dass daneben bei einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen in diesem Umfang reguläres Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Dies erzeugt Abgrenzungsfragen hinsichtlich der beiden Leistungen, vor allem auch mit Blick auf die Förderung von Qualifizierung bei Kurzarbeit nach § 106a SGB III.

Die Verlängerung der Bezugsdauer und ausschließliche Anknüpfung an den betrieblichen Weiterbildungsbedarf könnte dazu führen, dass das Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für rentennahe Jahrgänge) wahrgenommen wird. Dies wird dadurch verstärkt, dass der Betrieb anders als beim Transfer-Kurzarbeitergeld außer den Sozialversicherungsbeiträgen keine Remanenzkosten zu tragen hat.

Die vorgesehene Prüfung durch die BA auf Bedarf, Plausibilität und ob die geplante Qualifizierung betriebliche Weiterbildung ersetzt, erzeugt Erfüllungsaufwand, der mangels vertiefter Kenntnisse der betrieblichen Situation kaum durch die Bundesagentur für Arbeit leistbar ist. Außerdem erzeugt die Frage, ob betriebliche Weiterbildung ersetzt wird, schwierige Abgrenzungsfragen zu dem mit diesem Antrag beabsichtigten Zweck.

Die mit dem Antrag zur Einführungen eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes verbundenen Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit belaufen sich auf rund 30 Millionen Euro pro Jahr und je 1.000 Förderfällen.

Die mit dem Antrag vorgeschlagene **Reform des Transfer-Kurzarbeitergeldes** wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Es ist bereits jetzt möglich, eine während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld begonnene Weiterbildung/Qualifizierung nach dem Ende der Bezugsdauer fortzusetzen.

Insofern besteht keine Regelungslücke, die durch den Antrag geschlossen werden müsste.

Ziel der Transferleistungen ist es, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schnellstmöglich wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Deswegen muss die Vermittlung in Beschäftigung aus Sicht der Arbeitsförderung weiter vor Qualifizierung stehen. Die vorgesehene Fokusänderung reduziert die Notwendigkeit einer Beschäftigungsaufnahme während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld.

Die vorgesehene Verlängerung der Bezugsdauer von Transfer-Kurzarbeitergeld erschwert das Ziel der Vermittlung in Beschäftigung. Je länger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Transfer-Kurzarbeitergeldbezug stehen, umso geringer werden die Chancen einer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Statistik über Personen in Transfer-Kurzarbeit belegt, dass sich der Abgang in Arbeit mit längerer Verweildauer in der Transfergesellschaft verringert.

Durch eine Verlängerung der Bezugsdauer könnte das Transfer-Kurzarbeitergeld als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für rentennahe Jahrgänge) wahrgenommen werden und nicht mehr als Transferleistung.

Die Arbeitgeber beteiligen sich mit den Remanenzkosten finanziell. Bei verlängerter Bezugsdauer könnte sich die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einrichtung einer Transfergesellschaft weiter verringern, da sie doppelte Ausgaben leisten müssten.