



Schriftliche Stellungnahme
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 16. Februar 2022 zum

Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

Siehe Anlage

Kurzarbeitergeld maßvoll verlängern – Bundeszuschuss an BA sicherstellen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

15. Februar 2022

Zusammenfassung

Die wirtschaftliche Lage und die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben sich zwar allgemein deutlich gebessert. Es ist auch richtig, dass die Regierungschefinnen und -chefs der Länder zusammen mit Bundeskanzler Scholz nun offenbar eine zuverlässige Öffnungsperspektive schaffen wollen. Nur solche Maßnahmen sollten aufrechterhalten werden, die wirksam, notwendig und angemessen sind. Es ist Zeit für verhältnismäßige Regelungen, die die Unternehmen und ihre Beschäftigten nicht weiter belasten und für Planbarkeit sorgen. Dennoch ist abzusehen, dass durch die weiterhin starke Ausbreitung der Omikronvariante und die Stagnation beim Impfen und Boostern einige Betriebe auch über den 31. März 2022 hinaus weiterhin Kurzarbeit benötigen.

Daher ist es grundsätzlich sinnvoll, den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit (Verzicht auf Drittelersfordernis und Einbringung von Minusstunden) zu verlängern. Auch eine Verlängerung der Bezugsdauer über 24 Monate hinaus dürfte im begrenzten Umfang notwendig sein. Für viele Betriebe, gerade in den von Corona besonders betroffenen Branchen, bleibt aber auch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen wichtig. Hier sollte nachgebessert werden. Auch die Öffnung der Zeitarbeit zur Kurzarbeit sollte verlängert werden. Sinnvoll wäre zudem, das Gesetzgebungsverfahren für die Umsetzung der erforderlichen Vereinfachung und Flexibilisierung der Fördermöglichkeit von Qualifizierung während Kurzarbeit zu nutzen. Die Verlängerung der Anrechnungsfreiheit von Entgelt aus Minijobs ist sinnvoller als die Verlängerung des erhöhten Kurzarbeitergeldes. Das Ziel muss weiter sein, wieder aus der Pandemie und damit aus den Sonderregelungen zur Kurzarbeit herauszukommen. Kurzarbeit kann kein Dauerinstrument sein. Die vorgesehene Verordnungsermächtigung sendet andere Signale.

Wichtig bleibt, das Defizit der Arbeitslosenversicherung durch einen Bundeszuschuss auszugleichen. Dies muss dringend im Rahmen der aktuellen Haushaltsberatungen zum Bundeshaushalt 2022 sichergestellt werden.

Im Zuge der Verlängerung von Regelungen zum Kurzarbeitergeld sollte auch die Bezuschussung der Ausbildungsvergütungen sowie der Gehälter der Ausbilder bei deren Ausnahme von der Kurzarbeit im Rahmen des Bundesprogrammes „Ausbildungsplätze sichern“ rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 wieder ermöglicht werden.

Die erneute Verlängerung der Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz ist aufgrund der besonderen Belastungen, die die Pandemie für die Vereinbarkeit von Pflege und



Beruf bedeutet, vertretbar. Auch hier gilt allerdings, dass die Sonderregelungen auf die Pandemie begrenzt sein müssen.

Es ist richtig und unbedingt erforderlich, im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens, die Pilotphase für das obligatorische Arbeitgeberabrufverfahren der Arbeitsunfähigkeitsdaten um sechs Monate bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) stellt einen weiteren wichtigen Schritt zur Digitalisierung von bislang papiergebundenen Prozessen dar und bringt Vereinfachungen bei allen an dem Verfahren Beteiligten mit sich. Die Arbeitgeber unterstützen daher die Einführung der eAU ausdrücklich. Jedoch muss ein reibungsloser Start des Arbeitgeber-Abrufverfahrens gewährleistet werden. Aufgrund der deutlichen Verzögerung in der Phase 1 des Verfahrens (Übertragung eAU von den Ärzten an die Krankenkassen) ist ein erfolgreicher Start des obligatorischen Arbeitgeber-Abrufverfahrens zum 1. Juli 2022 nicht gewährleistet.

Im Einzelnen

Verlängerung von Sonderregelungen zur Kurzarbeit bis zur Mitte des Jahres notwendig – Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bleibt wichtig

Vor dem Hintergrund der Omikronvariante und der Stagnation beim Impfen und Boostern werden einige Betriebe trotz der nun richtigerweise vorgesehenen Öffnungsschritte auch noch über den 31. März 2022 hinaus Kurzarbeit benötigen. Dabei bleibt für viele Betriebe gerade in den besonders betroffenen Branchen neben einer begrenzten Ausweitung der maximalen Bezugsdauer auch eine Kostenentlastung über eine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen wichtig. Hier sollte nachgebessert werden. Dies gilt auch für die Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeit.

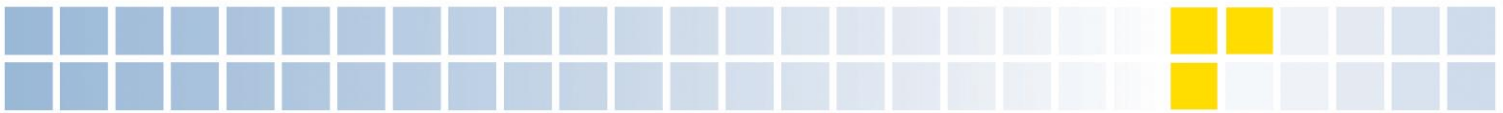
Die geplante Verlängerung der Anrechnungsfreiheit des Hinzuverdienstes bei während der Kurzarbeit neu aufgenommenen Minijobs zum Kurzarbeitergeld ermöglicht Beschäftigten in Kurzarbeit selbst Einkommensverluste durch Erwerbstätigkeit teilweise oder völlig zu kompensieren. Dies ist ein sinnvollerer Ansatz als die generelle gesetzliche Aufstockung, gerade auch für Beschäftigte mit geringen Einkommen.

Kurzarbeit kann kein Dauerinstrument sein. Daher ist es richtig, die jetzt aktuell geltenden Sonderregelungen zur Kurzarbeit bis Ende Juni 2022 zu verlängern und dann auslaufen zu lassen. Ziel muss es sein, aus der Pandemie und damit auch aus den Sonderregelungen zur Kurzarbeit wieder herauszukommen und zu den normalen Kurzarbeitergeldregelungen zurückzukehren. Die vorgesehene Verordnungsermächtigung setzt hier andere Signale.

Spezifische Beeinträchtigungen einzelner Branchen können nicht dauerhaft über ein beitragsfinanziertes Kurzarbeitergeld geheilt werden. Dies würde zwangsläufig zu einer Überschuldung und dauernden Überlastung der Arbeitslosenversicherung und damit zu Beitragssatzerhöhungen führen, die die Unternehmen im Aufschwung zusätzlich erheblich belasten würden. Wichtig ist, dass den wirtschaftlich aus unterschiedlichen corona-assoziierten Gründen besonders betroffenen Branchen aus Steuermitteln gezielt weitere Unterstützung für die spezifischen Probleme geleistet werden.

Schuldenfreiheit der Arbeitslosenversicherung durch Bundeszuschuss sicherstellen

Die corona-bedingten Mehrausgaben der Arbeitslosenversicherung beruhen wesentlich auf politischen Entscheidungen aufgrund der Corona-Pandemie und sind daher auch gesamtgesellschaftlich aus Steuermitteln zu finanzieren. Um Beitragssatzerhöhungen im Aufschwung nach der Krise zu verhindern, muss die Bundesagentur für Arbeit (BA) weiterhin ihren Beitrag zur



langfristigen Stabilisierung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bei unter 40 % leisten. Deswegen muss an der Schuldenfreiheit der BA festgehalten und dies durch einen entsprechenden Bundeszuschuss in den aktuell laufenden Haushaltsberatungen zum Bundeshaushalt 2022 sichergestellt werden.

Qualifizierung während Kurzarbeit vereinfachen

Wichtig wäre auch, die Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit zu flexibilisieren und zu erleichtern. Neben der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt, muss gerade auch die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit noch deutlich praktikabler gestaltet und auf die Bedürfnisse von Betrieben in Kurzarbeit zugeschnitten werden, wenn sie von Unternehmen genutzt werden soll. Kurzarbeit ist für die meisten Betriebe nicht langfristig planbar, entsprechend müssen auch Qualifizierungsmaßnahmen viel flexibler ausgestaltet sein. Die hohe Mindeststundenzahl und das Erfordernis der Maßnahmezulassung verhindern, dass Qualifizierungsangebote auch kurzfristig und passgenau für das Unternehmen erstellt werden können. Hier sind Anpassungen dringend und zügig umzusetzen.

Teile des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“ weiter notwendig

Die anhaltende Pandemie, die eine weitere Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld notwendig macht, betrifft in der Folge auch die Ausbildungsstrukturen. Um die Ausbildung und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in besonders betroffenen Branchen sicherzustellen, sollte mit einer Verlängerung von Regelungen zum Kurzarbeitergeld daher auch die Bezuschussung der Ausbildungsvergütungen sowie der Gehälter der Ausbilder bei deren Ausnahme von der Kurzarbeit im Rahmen des Bundesprogrammes „Ausbildungsplätze sichern“ rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 wieder ermöglicht werden.

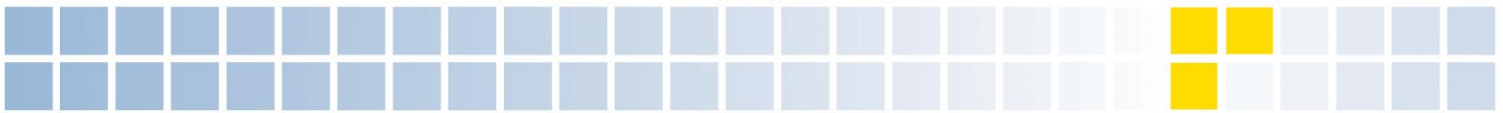
Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz auf Pandemie beschränken

Die erneute Verlängerung der Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz ist aufgrund der besonderen Belastungen, die die Pandemie für den Bereich der Pflege und damit für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bedeutet, vertretbar. Wichtig ist, dass die Sonderregelungen auf den Zeitraum der Pandemie beschränkt bleiben und trotz der ohnehin angespannten Lage im Bereich der Pflege mit dem Abklingen der Pandemie enden. Für die Zukunft müssen eigene, von der akuten Notlage der Pandemie unabhängige, Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefunden werden, die auch wieder die Auswirkungen auf die Unternehmen angemessen in den Blick nehmen.

Verlängerung der Pilotphase für das obligatorische Arbeitgeberabrufverfahren im Rahmen der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unabdingbar

Es ist richtig und unbedingt erforderlich, im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens, die Pilotphase für das obligatorische Arbeitgeberabrufverfahren der Arbeitsunfähigkeitsdaten um sechs Monate bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern.

Die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) stellt einen weiteren wichtigen Schritt zur Digitalisierung von bislang papiergebundenen Prozessen dar und bringt Vereinfachungen bei allen an dem Verfahren Beteiligten mit sich. Die Arbeitgeber unterstützen



daher die Einführung der eAU ausdrücklich. Jedoch muss ein reibungsloser Start des Arbeitgeber-Abrufverfahrens gewährleistet werden.

Mit jährlich etwa 77 Mio. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unter Beteiligung von über 100 Krankenkassen handelt es sich um ein für die Arbeitgeber sehr relevantes Massenverfahren, dessen fehlerfreies Funktionieren angesichts seiner Bedeutung für die Berechnung von Leistungen der Einkommenssicherung (Entgeltfortzahlung, Krankengeld) aber auch für die Beschäftigten sehr wichtig ist. Aufgrund der deutlichen Verzögerung in der Phase 1 des Verfahrens (Übertragung eAU von den Ärzten an die Krankenkassen) ist ein erfolgreicher Start des obligatorischen Arbeitgeber-Abrufverfahrens zum 1. Juli 2022 nicht gewährleistet. Eine Verschiebung des Starts ist schon deshalb geboten, weil nur dann der vom Gesetzgeber gewollte 6-Monatsabstand zwischen der vollständigen Teilnahme der Ärzte (abgeschlossene Phase 1 der eAU-Einführung) und dem Startzeitpunkt für die Arbeitgeber eingehalten werden kann. Nur durch eine Verschiebung bleibt ausreichend Zeit, um die Erkenntnisse aus der Testphase in die elektronischen Verfahren zu integrieren und – auch angesichts der vielen Verfahrensbeteiligten – einen störungsreichen Start zu vermeiden. Nur so kann die Akzeptanz des neuen Verfahrens sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Arbeitgebern sichergestellt und Risiken minimiert werden.

Daher ist eine gesetzliche Verschiebung des Zeitpunkts zur Verpflichtung des eAU-Abrufs durch die Arbeitgeber auf den 1. Januar 2023 richtig und erforderlich. Bis dahin muss dann notwendigerweise der Papierausdruck weiter als Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gelten. Zusätzlich ist entscheidend, dass spätestens bis zum 31. Dezember 2022 sämtliche arbeitsrechtliche Vorgaben, die einen Nachweis durch ärztliches Zeugnis durch den Arbeitnehmer vorsehen, mit dem neuen Verfahren harmonisiert werden. Dies gilt z. B. für § 9 BUrlG, hier sollte eine gesetzliche Klarstellung im Einklang mit § 5 Abs. 1a EFZG erfolgen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.