



Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

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 - BT-Drs. 20/688

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	4
Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.	9
Deutscher Gewerkschaftsbund	14
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	20
Verband der deutschen Messewirtschaft - AUMA.....	24
Bundesagentur für Arbeit	27
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.	33



Mitteilung

Berlin, den 14. Februar 2022

**Die 5. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet¹ statt am Mittwoch, dem 16. Februar 2022, 14:00 bis ca. 15.30 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
Sitzungssaal: MELH 3.101**

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung²

Einzigster Punkt der Tagesordnung³

Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP
**Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen
(Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz)
BT-Drucksache 20/....**

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Wirtschaftsausschuss
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Gesundheitsausschuss
Rechtsausschuss

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

¹ vorbehaltlich der Genehmigung durch die Bundestagspräsidentin

² Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen und unter www.bundestag.de ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.

³ vorbehaltlich der Überweisung durch das Plenum



Liste der Sachverständigen

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesagentur für Arbeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e.V.

Handelsverband Deutschland - HDE e.V.

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



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 – Bundeszuschluss 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

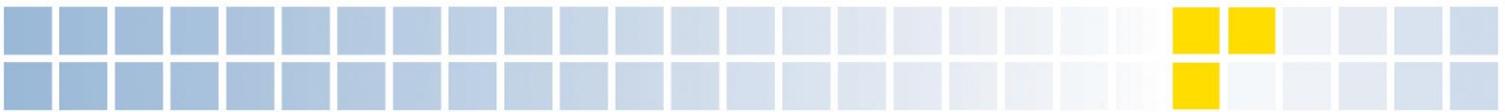
Die wirtschaftliche Lage und die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben sich zwar allgemein deutlich gebessert. Es ist auch richtig, dass die Regierungschefinnen und -chefs der Länder zusammen mit Bundeskanzler Scholz nun offenbar eine zuverlässige Öffnungsperspektive schaffen wollen. Nur solche Maßnahmen 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 Bundeszuschluss 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.

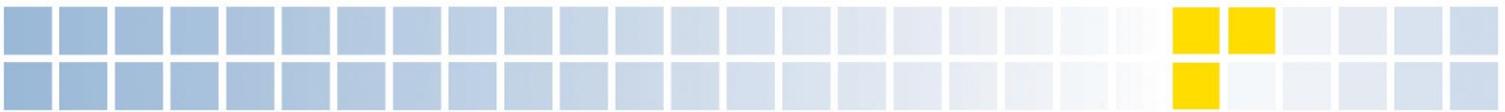
Die geplante Verlängerung der Anrechnungsfreiheit des Hinzuverdienstes bei während der Kurzarbeit neu aufgenommenen Minijobs zum Kurzarbeitergeld ermöglicht Beschäftigten in Kurzarbeit selbst Einkommensverluste durch Erwerbstätigkeit teilweise oder völlig zu kompensieren. Dies ist ein sinnvollerer Ansatz 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.

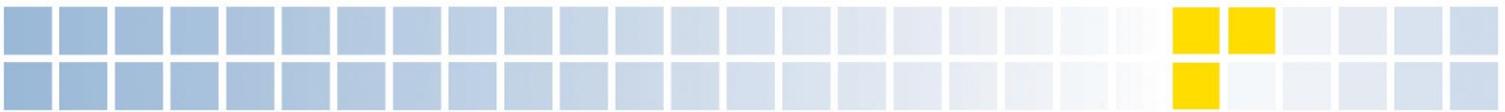
Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz auf Pandemie beschränken

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.



Schriftliche Stellungnahme

Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.

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

Stellungnahme

anlässlich der öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales
am 16. Februar 2022

- 1) zum **Geszentwurf der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP** „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ (Ausschussdrucksache **20(11)11 neu**)
- 2) zum **Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und der FDP** zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ (Ausschussdrucksache **20(11)12**)
- 3) zum **Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU** zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ (Ausschussdrucksache **20(11)13 neu**)

Stand: 15. Februar 2022



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Eine Verlängerung des erleichterten Zugangs zur Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2022 ist aus Sicht des HDE zu begrüßen. Auch die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf bis zu 28 Monate sowie die Regelung zur Anrechnungsfreiheit von Entgelt aus Minijobs ist sehr wichtig für die Branche. Diese Maßnahmen allein reichen aber nicht aus. Es bedarf aufgrund der aktuellen Umstände ergänzend zwingend auch noch eine Verlängerung der Sonderregelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Kurzarbeit.

II. Im Einzelnen

A. Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ (Ausschussdrucksache 20(11)11 neu)

Der HDE begrüßt es, dass die Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP mit dem „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen“ wichtige Regelungen bei der Kurzarbeit, wie etwa den Verzicht auf das Drittelерfordernis, die Einbringung von Minusstunden sowie auch die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes über den 31. März 2022 hinaus bis zum 30. Juni 2022 vorzeitig verlängern möchten. Der HDE unterstützt dieses Gesetzesvorhaben insoweit ausdrücklich. Das gilt auch für eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von heute 24 auf 28 Monate. Auch die im Entwurf vorgesehene Verlängerung der Regelung zur Anrechnungsfreiheit von Entgelt aus während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijobs ist für den Einzelhandel extrem wichtig.

Der Einzelhandel ist weiterhin eine von Corona besonders schwer betroffene Branche, das gilt in jedem Fall für den stationären Non-Food-Handel. Die Non-Food-Handelsunternehmen mussten in den letzten zwei Pandemie-Jahren erhebliche Umsatz-, Ergebnis- und Eigenkapitalverluste hinnehmen, nicht zuletzt durch die Schließungsanordnungen und Zugangsbeschränkungen gerade in den umsatzstärksten Monaten. Daher ist für diese weiterhin stark von der Pandemie betroffenen Teile der Branche neben der angekündigten Verlängerung der Erleichterungen beim Zugang zur Kurzarbeit zusätzlich auch ganz besonders eine erneute Sonderregelung zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit über den 31. März 2022 hinaus wichtig. Die bisherige Regelung einer Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent für Arbeitgeber bei Kurzarbeit würde nach dem Entwurf der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP bereits zum 31. März 2022 auslaufen bzw. soll die Erstattung der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge nur dann noch



möglich sein, wenn die Kurzarbeit mit einer Qualifizierung verbunden wird. Letzteres ist aber an starre gesetzliche Vorgaben geknüpft und zudem extrem aufwendig in der Administration für Arbeitgeber. Diese Regelung wird in der Praxis damit aller Voraussicht nach komplett ins Leere laufen und keine Erleichterung bringen.

Der Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP müsste also dringend zumindest noch um eine Verlängerung der bisherigen Sonderregelungen zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit ergänzt werden. Es bietet sich an, hierzu den sehr zielführenden Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU (Ausschussdrucksache 20(11)13 neu, siehe unten) als Formulierungshilfe kurzfristig zu übernehmen. Konsequenterweise wäre auch noch die Ermächtigungsgrundlage der Bundesregierung, Erleichterungen bei der Kurzarbeit im Verordnungswege ohne Zustimmung des Bundesrates zeitlich befristet verlängern zu dürfen, um diese Sonderregelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erweitern.

Wichtig ist zudem, sicherzustellen, dass die zusätzlichen Mittel für das sehr effektive Hilfsinstrument der Kurzarbeit und vor allem auch der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei der Kurzarbeit prinzipiell von der öffentlichen Hand getragen werden, denn die pandemiebedingte Folgenbekämpfung ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Eine Beitragssatzerhöhung in der Arbeitslosenversicherung muss in jedem Fall verhindert werden, denn das wäre für einen Aufschwung nach der Krise in höchstem Maße kontraproduktiv.

Kurzarbeit kann und soll keine Dauerlösung sein. Allerdings ist festzustellen, dass insbesondere das Instrument der Kurzarbeit im Verlauf der Pandemie extrem hilfreich und effektiv war und im Einzelhandel damit massenhaft Jobs gerettet worden sind. Besonders die Sonderregelung zur vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit war hierfür ein ganz zentrales Element. Jüngste Schätzungen des ifo-Instituts haben ergeben, dass die Anzahl der Beschäftigten im Einzelhandel in Kurzarbeit im Januar 2022 erneut um 45.000 auf 120.000 stark angestiegen ist (Quelle: ifo-Pressemitteilung vom 4. Februar 2022). Erschwerend kommt hinzu, dass das aktuelle Infektionsgeschehen und die anhaltenden Corona-Maßnahmen der Verbraucherstimmung im Februar einen weiteren Dämpfer verpasst haben. So ist die Anschaffungsneigung der Menschen im Vergleich zum Vormonat eingebrochen und erreicht nach einer aktuellen HDE-Umfrage (HDE-Konsumbarometer im Februar) sogar einen Allzeit-Tiefststand. Angesichts fehlender Konsumanlässe, nach wie vor geltender pandemiebedingter Einschränkungen beim Einkaufen vor Ort und der Unsicherheit bezüglich der weiteren Corona-Entwicklung sehen Verbraucherinnen und Verbraucher von größeren und verschiebbaren Anschaffungen derzeit ab. Vor dem Hintergrund der aktuellen Infektionswelle gehen Verbraucherinnen und Verbraucher wie auch die Wirtschaftsforschungsinstitute nicht von einer baldigen Konjunkturerholung aus. Zudem drücken die hohe Inflationsrate und die Erwartung zunehmender Preissteigerungen noch zusätzlich auf die Verbraucherstimmung. Vor diesem Hintergrund wäre es zwingend geboten, zumindest die bestehende Regelung zur Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit nochmals zu verlängern. Dies sorgt für mehr Planungssicherheit bei den stark betroffenen Unternehmen und beugt damit Kündigungen vor, die aufgrund von laufenden Kündigungsfristen auch einigen Vorlauf haben. Letztlich käme es durch eine Verlängerung der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit auch nicht zu ungerechtfertigten Kosten für die öffentliche Hand. Sollte sich die Pandemiesituation im Frühsommer bereits deutlich verbessert haben, wäre im Einzelhandel kaum noch mit Kurzarbeit zu rechnen, so dass für die öffentliche Hand keine erhöhten Kosten entstünden.

Die nochmaligen Verlängerungen der bestehenden Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz sind vor dem Hintergrund der hochansteckenden Omikronvariante und der weiterhin sehr hohen Infektionszahlen und der stark spürbaren Belastungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktuell nachvollziehbar. Allerdings muss sichergestellt werden, dass diese auch weiterhin auf die Dauer der Pandemie begrenzt bleiben.



B. Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und der FDP zum Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen (Ausschussdrucksache 20(11)12)

Der HDE unterstützt den Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und der FDP jedenfalls bezüglich der für die Branche sehr relevanten Regelungsvorhaben in Artikel 4b und 4c ausdrücklich. Die Verlängerung der Pilotphase für das elektronische Abrufverfahren der Arbeitsunfähigkeitsdaten um sechs Monate bis zum 31. Dezember 2022 ist wichtig. Die Unternehmen haben aktuell aufgrund der nach wie vor sehr dynamischen Pandemiesituation und einer sich ständig verändernden Rechtslage in vielen Geschäftsbereichen extrem viel zu tun. Insofern stellt die Umstellung auf das elektronische Abrufverfahren aktuell eine zusätzliche Belastung für die Unternehmen dar, die unnötig weitere Ressourcen bindet. Hinzu kommen viele ungeklärte neue Rechtsfragen, die für Unsicherheiten sorgen und ebenfalls aufwändig geklärt werden müssen. Insbesondere vor dem Hintergrund wahrscheinlicher neuer Virusvarianten im Herbst wäre aus Sicht des HDE deshalb schon heute auch eine Verlängerung der Pilotphase über den 31. Dezember 2022 hinaus dringend zu prüfen.

C. Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen (Ausschussdrucksache 20(11)13 neu)

Der HDE unterstützt den Änderungsantrag der Fraktionen von CDU/CSU ausdrücklich und regt an, den obigen Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und der FDP entsprechend zu erweitern. Dies gilt vor allem für den Formulierungsvorschlag unter Ziffer 1 des Änderungsantrages, nachdem Arbeitgeber für Arbeitsausfälle noch bis zum 30. Juni 2022 weiterhin die von ihnen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von 50 Prozent in pauschalierter Form erstattet bekommen sollen.

III. Zusammenfassung

Eine Verlängerung des erleichterten Zugangs zur Kurzarbeit über den 31. März 2022 hinaus bis 30. Juni 2022 ist zu begrüßen. Auch die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld von 24 auf bis zu 28 Monate sowie die Regelung zur Anrechnungsfreiheit von Entgelt aus Minijobs, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden sind, ist sehr wichtig und zielführend für die Branche. Diese Maßnahmen allein reichen aber nicht aus, um die erforderliche Planungssicherheit für die Unternehmen herzustellen.

Aufgrund der hohen Infektionszahlen und einer großen Verunsicherung bezüglich der weiteren Pandemieentwicklungen bedarf es zusätzlich zwingend einer Verlängerung der Sonderregelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit. Um Massenkündigungen in den betroffenen Branchen auszuschließen, bedarf es wegen zu beachtender Kündigungsfristen schnellstmöglich eines entsprechenden politischen Signals.



Schriftliche Stellungnahme
Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes anlässlich der
Öffentlichen Anhörung im BT-Ausschuss für Arbeit und Soziales
am 16. Februar 2022: Ausschussdrucksachen: 20(11)11neu,
20(11)12, 20(11)13neu

Stellungnahme zum/zur

15.02.2022

- **Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP - Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen**
- **Änderungsantrag Fraktion der CDU/CSU zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen**
- **Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen**

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Evelyn Räder
Abteilungsleiterin

evelyn.raeder@dgb.de

Telefon: 030/24 060-399
Telefax: 030/24 060-771

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

1. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP sowie Änderungsantrag Fraktion der CDU/CSU zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen sowie Änderungsantrag Fraktion der CDU/CSU zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

Zusammenfassung:

Kurzarbeit ist eines der wichtigsten Instrumente, um in Krisenzeiten Arbeitsplätze zu sichern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich seit dem Beginn der Corona-Krise dafür eingesetzt, die Regelungen zur Kurzarbeit so auszurichten, dass möglichst viele Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsplätze von der Pandemie bedroht sind, die Krise abgesichert überbrücken können. Dies gilt auch für Arbeitnehmer*innen in der Leiharbeit. Die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes (Absenkung der Mindesteinkunftsanforderungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes und Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung der Kurzarbeit) sowie die erhöhten Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes bei längerer Kurzarbeit waren und sind unerlässlich, um Kündigungen zu vermeiden und Einkommenseinbußen bei den Beschäftigten abzumildern.



Auch wenn der Arbeitsmarkt sich in der Pandemie in weiten Teilen robust zeigt, besteht vor dem Hintergrund der nach wie vor hohen Infektionszahlen im Zusammenhang mit der Omikron-Variante und der gegebenenfalls weiterhin erforderlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie nach wie vor ein Bedarf an Kurzarbeit. Dies belegen auch die aktuellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, wonach vom 1. bis einschließlich 26. Januar für 286.000 Personen konjunkturelle Kurzarbeit angezeigt wurde, nach 326.000 im Dezember und 147.000 im November. Zudem schöpfen Betriebe, die bereits seit Anfang der Pandemie im März 2020 durchgehend in Kurzarbeit sind, die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten für das Kurzarbeitergeld bereits im Februar 2022 aus. Ohne die Möglichkeit Kurzarbeitergeld länger beziehen zu können, wäre ab März 2022 verstärkt mit Entlassungen zu rechnen. Durch Kurzarbeit und die Sonderregelungen konnten die Arbeitsplätze in den von der Pandemie betroffenen Branchen gerettet werden. Kurzarbeit erfordert zwar kurzfristig einen hohen finanziellen Aufwand, Arbeitslosigkeit kostet jedoch volkswirtschaftlich betrachtet mehr.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Sinne eines klaren Vorrangs für eine Politik der Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie eines krisengerechten Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instrumente somit die Verlängerung der nachfolgenden Regelungen zum Kurzarbeitergeld.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen zudem den Bedarf, die Finanzlage und Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit abzusichern. Das Defizit im Haushalt der BA ist vor allem auf die Ausgaben für die Pflichtleistungen auf Grund von Kurzarbeit zurückzuführen. Das rechtfertigt, das voraussichtliche Defizit im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit auch im Jahr 2022 durch Liquiditätshilfen auszugleichen und diese zum Jahresende in einen nicht rückzahlbaren Bundeszuschuss umzuwandeln, sodass die BA am Ende des Jahres 2022 schuldenfrei ist. Nur so kann die Handlungsfähigkeit der BA gewährleistet und die im Koalitionsvertrag definierte Rolle der BA in der Qualifizierung und dazugehöriger Beratung stark gemacht werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die arbeitsmarktpolitische Gestaltung des Strukturwandels.

Insgesamt bleibt abzuwarten, ob die Verlängerungen bis zum 30. Juni 2022 ausreichen.

Zu den Vorhaben im Einzelnen:

1. Auslaufen der Regelungen in der Leiharbeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Weitergeltung der Kurzarbeitsregelungen auch in der Leiharbeit (§ 4 Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der erleichterten Kurzarbeit – Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverIV vom 30.11.2021) für unbedingt erforderlich, da in dieser Branche sonst eine Entlassungswelle droht. Es ist unverständlich, warum die Leiharbeit ausgerechnet jetzt mitten in einer Phase von Lieferkettenengpässen außen vorgelassen werden soll.

2. Verlängerung der Regelung zur besseren finanziellen Absicherung von Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird auf bis zu 28 Monate verlängert. Auch die Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes werden entsprechend verlängert. Die



Regelungen sind bis zum 30. Juni 2022 befristet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen dies. Die Verlängerung der erhöhten Leistungssätze sichert insbesondere Beschäftigte mit geringerem Einkommen besser ab, wenn auch erst ab dem vierten bzw. siebten Monat des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld.

3. Verlängerung der Sonderregelungen

Verschiedene pandemiebedingte Sonderregelungen, die bislang bis zum 31. März 2022 galten, werden bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Dies umfasst:

- den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld durch Absenkung der Mindestanforderungen,
- den Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden,
- die Anrechnungsfreiheit von während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijobs auf das Kurzarbeitergeld und
- die Verlängerung der Bezugsdauer auf bis zu 28 Monate
- den Anspruch auf die ab dem vierten beziehungsweise siebten Bezugsmonat erhöhten Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist.

Darüber hinaus wird eine Ermächtigung für die Bundesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung zur Verlängerung dieser pandemiebedingten Sonderregelung zum Kurzarbeitergeld eingeführt. Auch die Einführung der Verordnungsermächtigung wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften befürwortet, damit die Möglichkeit gegeben ist, auf die weitere Entwicklung der pandemischen Lage flexibel zu reagieren. Die Ermächtigung tritt allerdings mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.

Die Erweiterung des Zeitraumes für den erleichterten Zugang für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes, vor allem die Absenkung der Mindestanforderungen, wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßt. Die bewährte Regelung zur Erleichterung des Zuganges zu Kurzarbeitergeld und zur Entlastung der Betriebe erlaubt eine schnelle Reaktion auf krisenbedingte Umsatzeinbrüche. Die Verlängerung sollte um mindestens drei Monate erfolgen. Ob die Verlängerung bis 30. Juni 2022 ausreicht, bleibt jedoch abzuwarten.

4. Notwendige Verlängerung Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung

Die Regelung, wonach die Beiträge zur Sozialversicherung bis zum 31. März 2022 zu 50 Prozent erstattet werden (§ 3 Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der erleichterten Kurzarbeit – Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverIV vom 30.11.2021), soll nicht verlängert werden. Es ist jedoch zu erwarten, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise und damit auch die prekäre betriebliche Finanzlage in vielen Bereichen auch über die pandemiebedingten Einschränkungen hinaus länger nachwirken werden. Eine Verlängerung der anteiligen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge vor diesem Hintergrund wäre daher angemessen. Über ein Abschmelzen der Erstattungshöhe könnte nachgedacht werden.

5. Akuthilfen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerungen der Akuthilfen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf über den 31. März 2022 hinaus. Die Verlängerung der Akuthilfen ist sachgerecht und hilft Arbeitnehmer*innen, die mit der



gleichzeitigen Berufsausübung und Pflege von nahen Angehörigen verbundenen besonderen Herausforderungen in der Pandemie zu bewältigen.

2. Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

Änderungen der Regelungen zu digitalen Pflegeanwendungen sowie zur vorübergehenden Aufhebung von Sanktionen bei Nichtabruf des turnusmäßigen Beratungsbesuches bei Pflegegeldempfängern

Zu Artikel 1a Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch:

Die Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch bezieht sich auf Regelungen über digitale Pflegeanwendungen (§ 39a ff. SGB XI) sowie auf Regelungen über die vorübergehende Aufhebung von Sanktionen bei Nichtabruf des turnusmäßigen Beratungsbesuches bei Pflegegeldempfängern.

Bereits mit dem Digitale-Versorgung-und-Pflege-Modernisierungs-Gesetz (DVPMG) wurden im vergangenen Jahr neue Leistungen in Bezug auf digitale Pflegeanwendungen und ergänzende Unterstützungsleistungen im Umfang von bis zu 50 Euro im Monat eingeführt. Mit der neuen Regelung handelt es sich um Anwendungen, die auf digitalen Technologien beruhen und die sowohl von den Pflegebedürftigen oder in der Interaktion von Pflegebedürftigen, Angehörigen und zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen genutzt werden können, um Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten des Pflegebedürftigen zu mindern und einer Verschlimmerung der Pflegebedürftigkeit entgegenzuwirken.

Aus Sicht des DGB ist damit eine flexiblere Handhabung in der Praxis durch Vereinfachung der Rechtsgrundlage in ausreichendem Maße gegeben. Da die Digitalen Pflegeanwendungen beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) erfolgreich eine Prüfung durchlaufen müssen, ist die Eilbedürftigkeit des Entwurfes gerechtfertigt, um eine frühestmögliche Inanspruchnahme der Pflegebedürftigen zu ermöglichen.

Zur vorübergehenden Aufhebung von Sanktionen bei Nichtabruf des turnusmäßigen Beratungsbesuches bei Pflegegeldempfänger*innen (§148 SGB XI):

Pflegebedürftige, die ausschließlich Pflegegeld beziehen, sind verpflichtet, in regelmäßigen Abständen Beratungsbesuche abzurufen. Die Beratungsbesuche werden in der Regel von zugelassenen Pflegediensten durchgeführt. Rufen Pflegebedürftige die turnusmäßige Beratung nicht ab, hat die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen das Pflegegeld angemessen zu kürzen und im Wiederholungsfall zu entziehen.

Bereits abweichend von § 37 Absatz 3 Satz 1 SGB XI erfolgt die von den Pflegebedürftigen abzurufende Beratung bis einschließlich 31. März 2022 telefonisch, digital oder per Videokonferenz, wenn die oder der Pflegebedürftige dies wünscht. Als Reaktion auf die rasche Verbreitung der Omikron-Variante des SARS-CoV-2-Virus mit einer schlagartigen Erhöhung der Infektionsfälle soll nun im Interesse aller Beteiligten eine Aussetzung der verpflichtenden Beratung in der eigenen Häuslichkeit bis zum 30.6.2022 verlängert werden, wenn die Pflegebedürftigen dies wünschen. Die bislang im Gesetz vorgesehenen Sanktionen werden



solange ausgesetzt. Der DGB begrüßt die gesetzliche Maßnahme, die darauf abzielt, einer Überlastung des Gesundheitssystems aktiv entgegen zu wirken. Wie schon während der ersten Aussetzung sollen Pflegedienste von der Durchführung der Beratungsbesuche entlastet- und die freiwerdenden Personalressourcen für die Aufrechterhaltung der Versorgung genutzt werden. Gleichzeitig ist auch weiterhin gewährleistet, dass auf Wunsch der/des Pflegebedürftigen telefonisch, digital oder per Videokonferenz eine Beratung zeitnah erfolgen kann.

Zu Artikel 4a, 4b, 4c und 4d Änderung des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht:

Durch die Artikel 4b, 4c und 4d wird die Pilotphase der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) um ein halbes Jahr bis zum 01.01.2023 verlängert.

Die eAU stellt dann eine begrüßenswerte Entlastung der Arbeitnehmer*innen dar, wenn ihre praktische Funktionsfähigkeit technisch zuverlässig und datensicher gewährleistet ist. Die bisherige Praxiserprobung reicht jedoch nicht aus, um dies garantieren zu können. In jedem Fall muss verhindert werden, dass Versuche der Vereinfachung letztlich Komplikationen und negative Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen schaffen. Der DGB begrüßt daher die Verlängerung der Pilotphase verbunden mit der Aufforderung, den verlängerten Zeitraum für die Sicherstellung der zuverlässigen Funktionsfähigkeit der eAU zu nutzen und so die mit der eAU verbundenen Vereinfachungen auch zeitnah zu realisieren.



Schriftliche Stellungnahme
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

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

NGG Hauptstadtbüro | Luisenstr. 38 | 10117 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Bernd Rützel, MdB, Vorsitzender

Per Email
arbeitundsoziales@bundestag.de

Durchwahl | Ansprechpartnerin
Dr. Susanne Uhl

Unser Zeichen | Unsere Nachricht vom
susanne.uhl@ngg.net

Ihr Zeichen | Ihre Nachricht vom:

Berlin, 15. Februar 2022

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

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Rützel, sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung zur Anhörung und Stellungnahme, auch wenn wir uns freuen würden, wenn Sie die Einladungsfristen künftig wieder etwas verlängern. Dennoch: Die Kurzfristigkeit nimmt uns nicht die grundsätzliche Freude über den Inhalt des Gesetzentwurfs, wie er sich in der Formulierungshilfe andeutet. Für die vielen, im Gastgewerbe Beschäftigten, waren und sind die Kurzarbeitsregelung und ihre Ausstockungsmöglichkeiten sowie die weiteren Sonderregelungen essentiell: Zur Beschäftigungssicherung und um in der Pandemie einigermaßen über die Runden zu kommen.

Die NGG hat sich – wie Sie wissen – in den letzten Monaten häufiger an Sie gewandt und um Verlängerung der pandemiebedingten Kurzarbeitsregelung gebeten. Dies deutet an, was wir uns für die Zukunft wünschen würden: Dass die jeweilige Verlängerung der Sonderregelungen – sollte die Pandemie sie absehbar nötig machen – früher angekündigt und entsprechend beschlossen wird. Denn tatsächlich hatten in einigen Betrieben von Gastronomie und Hotellerie bereits unerfreuliche Diskussionen zwischen Geschäftsleitungen und Betriebsräten eingesetzt, in denen Arbeitgeber das Risiko von (Teil-) Schließungen oder geringerer Auslastung an die Arbeitnehmer*innen weitergeben wollten, beispielsweise durch eine Art „Zwangsurlaub“. Dass solche Diskussionen vor dem Hintergrund des tatsächlich zugespitzten Fachkräftemangels stattfinden, ist für keine Seite erfreulich; gerade aus Arbeitgebersicht müsste sie unter diesem Aspekt auch als kontraproduktiv erkennbar sein. Dass die Diskussion in den Betrieben dennoch so stattfindet, lässt sich ansatzweise rational nur mit der besonderen finanziellen Not erklären, in der Gastronomie und insbesondere auch Betriebe der Hotellerie nach nunmehr fast zwei Jahren Pandemie stecken. Auch insofern entspannt die Verlängerung der Kurzarbeitsregelungen die

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Hauptstadtbüro
Luisenstr. 38, 10117, Berlin
Tel.: 030 28884969-0
Fax: 030 28884969-9
Mail: hv.berlin@ngg.net

Geschäftsführender Hauptvorstand:
Guido Zeitler (Vorsitzender)
Freddy Adjan
Claudia Tiedge

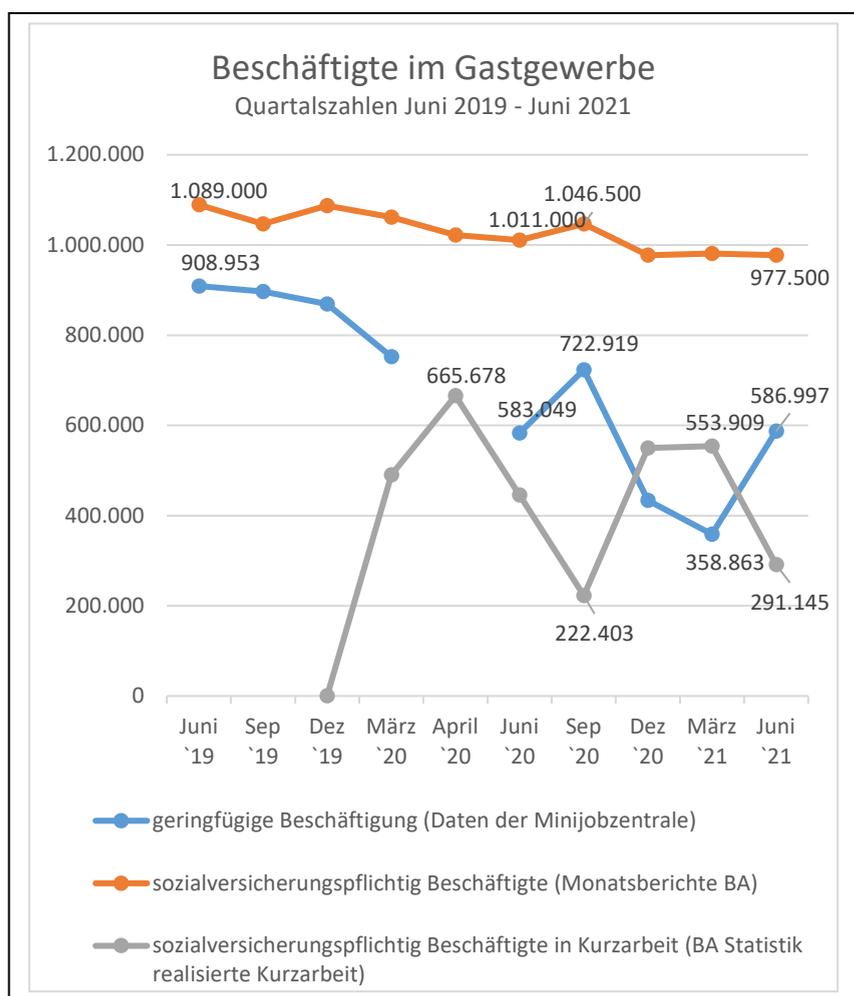
Landesbank Hessen-Thüringen
IBAN: DE44 5005 0000 0001 0302 20
BIC: HELADEFXXX

www.ngg.net

Situation in den Betrieben. Und auch eine Verlängerung der 50-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge über den 31. März hinaus wäre vor diesem Hintergrund nötig.

Wie viele Beschäftigte im Gastgewerbe im Zeitverlauf von der Kurzarbeitsregelung profitieren konnten, sehen Sie in der nachfolgenden Abbildung: In der Spitze waren dies im April 2020 mehr als 665.000 Beschäftigte.

Ebenfalls erkennbar ist aber auch, wie viele Arbeitnehmer*innen nicht von der Regelung profitieren konnten: All diejenigen in Minijobs bekamen weder Kurzarbeiter- noch Arbeitslosengeld. Und sie hatten auch keine Chance auf eine Vermittlung oder anderweitige Hilfen seitens der Bundesagentur für Arbeit. Auch im Gastgewerbe trifft dies überwiegend Frauen. Aber auch für Studierende, Auszubildende oder Rentner*innen, die auf ihre zusätzlichen Verdienste angewiesen sind, war und ist der unversicherte Jobverlust und das ungewisse „on-off“ mit kaum zu überschätzenden Härten verbunden.



Wir werben deshalb auch an dieser Stelle sehr deutlich dafür, geringfügig Beschäftigte in alle Sozialversicherungen aufzunehmen. Die Krise hat gezeigt, dass insbesondere die Arbeitslosenversicherung für Minijobber*innen unabdingbar ist, denn alle Personengruppen –

Frauen, Studierende und Auszubildende, Rentner*innen – waren und sind darauf angewiesen, im Falle des Jobverlustes nicht ohne jedwede Absicherung dazustehen.

Wir möchten die Gelegenheit aber auch nutzen, an dieser Stelle nochmals auf die Dringlichkeit eines **Mindest-Kurzarbeitergeldes** hinzuweisen, das sich am Mindestlohn orientieren soll. Denn tatsächlich reicht auch das aufgestockte Kurzarbeitergeld in vielen Fällen nicht aus, um im Niedriglohnbereich über die Runden zu kommen. Viele in der Gastronomie Beschäftigte haben die letzten finanziellen Reserven mobilisiert. Andere haben der Branche den Rücken gekehrt, weil ihnen das Kurzarbeitergeld schlicht nicht zum Leben reichte.

Die NGG setzt sich deshalb seit Monaten für ein Mindest-Kurzarbeitergeld ein, das bis zur Höhe des jeweiligen Mindestlohns auf 100% des letzten Nettogehalts aufgestockt wird. Das heißt: Wenn der aktuelle Mindestlohn – wie derzeit - bei 9,82 Euro/Stunde liegt, würde das Mindest-Kurzarbeitergeld im Falle einer Vollzeit-40-Stunden-Woche eines/einer Alleinstehenden bei netto rund 1.250 Euro im Monat liegen. Eine Teilzeittätigkeit würde sich entsprechend anteilig berechnen.

Das Mindest-Kurzarbeitergeld ist eine Untergrenze, die, mit Blick auf die Erfahrungen der Corona-Pandemie mit sehr unterschiedlichen Bezugszeiten und -umfängen von Kurzarbeitergeld, Beschäftigten wenigstens das Mindestlohniveau sichern soll. Es stellt in dieser Situation eine Ergänzung und keine Alternative zu bestehenden Leistungen und Regelungen dar. Auch die grundsätzliche Aufgabe, die Grundsicherung zu erhöhen und die Verfahren zugunsten der Antragsteller*innen zu verbessern, besteht ganz unabhängig vom Mindest-Kurzarbeitergeld fort.

Dennoch macht der Verweis auf Wohngeld und Grundsicherung die Forderung nach einem Mindest-Kurzarbeitergeld nicht überflüssig, denn der Kurzarbeit liegt ein bestehendes Arbeitsverhältnis zugrunde. Die/der Beschäftigte kann von Seiten der Jobcenter gar nicht vermittelt werden, da „der Zustand“ naturgemäß vorübergehend ist.

Wie lange Kurzarbeit angezeigt ist, liegt darüber hinaus nicht in Händen der Beschäftigten. Sie werden zwischendurch kurzfristig auch wieder zur Arbeit herangezogen, wie die schwankenden Zahlen in der Abbildung auch verdeutlichen. Wohngeld bzw. aufstockende Grundsicherung zu beantragen ist aber – trotz aller Vereinfachungen – nach wie vor nicht nur ein aufwändiger Prozess, sondern dauert auch. Viele haben sich angesichts der nicht absehbaren Länge der Kurzarbeit gegen diesen Beantragungsprozess entschieden.

Insofern würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich als Parlamentarier*innen dieser beider offenen Fragen rund um das Thema Kurzarbeit – also die Einbeziehung der Minijobber*innen in die Arbeitslosenversicherung und die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes – kurzfristig an der Seite der Beschäftigten im Niedriglohnbereich annehmen würden.



Schriftliche Stellungnahme
Verband der deutschen Messewirtschaft - AUMA

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

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

15. Februar 2022

Die Messewirtschaft ist in der Pandemie die am härtesten betroffene Branche: Über 70 Prozent der geplanten Messen wurden im vergangenen Jahr abgesagt, 2020 waren es 68 Prozent. Mehr als 50 Milliarden Euro gesamtwirtschaftlichen Schaden verzeichnen die Messewirtschaft und die damit verbundenen Branchen in den zurückliegenden beiden Corona-Jahren. Vor der Pandemie trug die Messewirtschaft jährlich mit rund 28 Milliarden Euro zum gesamtwirtschaftlichen Plus bei. Die Messewirtschaft in Deutschland steht für 230.000 Arbeitsplätze, 165.000 davon sind mittlerweile akut gefährdet.

Wir begrüßen daher ausdrücklich den Beschluss der Bundesregierung, die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes unter Beibehalt der wesentlichen pandemiebedingten Sonderregelungen von maximal 24 auf bis zu 28 Monate bis Ende Juni 2022 zu verlängern. Kurzarbeit ist für die Veranstalter von Messen und für die Messedienstleister in der momentan noch andauernden Krisensituation ein wichtiges Instrument, um den Fortbestand ihrer Unternehmen und den Erhalt der Beschäftigung zu sichern.

Ein bedeutender Baustein hierfür ist außerdem auch die im Zuge der Krise eingeführte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers auf das Kurzarbeitergeld. Die Kürzung der bisher vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf nur noch 50 % seit Beginn des Jahres lehnen wir wie nach wie vor ab.

Durch die bisherigen Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld konnten Millionen von Arbeitsplätzen in Deutschland bewahrt werden, die sonst pandemiebedingt weggefallen wären. Trotz der staatlichen Hilfen erleiden die Unternehmen der Messewirtschaft aber noch immer eigenkapital- und liquiditätsschädigende Verluste. Die Kürzung der vollständigen Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitgeberseite führt für zahlreiche Unternehmen der Messewirtschaft, insbesondere bei den unterschiedlichsten Messedienstleistern, zu nicht mehr leistbarem höheren Personalaufwand. Dies kann in der Folge bei den betroffenen Unter-

nehmen zu gravierenden Personalanpassungen führen, das gilt es aus unserer Sicht zu verhindern, insbesondere vor dem Hintergrund der zu erwartenden Öffnungsperspektiven für die Messewirtschaft in Deutschland. Gerade um zahlreiche Fachkräfte und gute ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche zu halten und ihnen eine Perspektive zu geben, ist eine Rückkehr zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 100 % aus unserer Sicht dringend erforderlich. Dies ist das Signal, was Zehntausende von Beschäftigten, die sich nunmehr schon fast zwei Jahre in Kurzarbeit befinden, erwarten.

Unbedingt erhalten bleiben sollte auch die gesetzliche Regelung zur stufenweisen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten und siebten Monat gemäß § 421c SGB III, mit der bei den Beschäftigten die Folgen von besonders langer und erheblicher Kurzarbeit abgedeckt werden. Auch dies ist ein wichtiges Signal an die vielen Beschäftigten, deren Betriebe und Branchen besonders unter der Pandemie leiden. Die Maßnahme ist gleichfalls eine wesentliche Unterstützung mit dem Ziel, eine Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen zu verhindern.

Die Messebranche erwartet von der Politik, dass die bisher hilfreichen Maßnahmen, insbesondere bei der Ausgestaltung des Kurzarbeitergeldes, nun nicht kurz vor dem absehbaren Beginn der regulären Arbeitstätigkeit der vielen Akteure in der Messewirtschaft beendet wird.

Es ist aus unserer Sicht ein verheerendes Signal, wenn gerade die Branchen von nachteiligen Anpassungen durch den Gesetzgeber betroffen werden würden, die am längsten und am härtesten unter den Folgen der Corona-Pandemie gelitten haben bzw. noch leiden.

Ansprechpartner:

AUMA - Verband der Deutschen Messewirtschaft

T: 030 24 000 101

s.vonbonin@auma.de



Schriftliche Stellungnahme
Bundesagentur für Arbeit

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

Öffentliche Anhörung des Entwurfs eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

Ausschussdrucksache 20(11)11neu

Vorbemerkung

- Die Verlängerung der Regelung zur maximalen Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ist aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit (BA) nachvollziehbar, da damit die fortdauernde pandemiebedingte Betroffenheit bestimmter Branchen und Betriebe aufgegriffen wird.
- Es ist folgerichtig, mit der Verlängerung der Bezugsdauer auch die Verlängerung der stufenweisen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei längeren Bezugszeiten fortzuführen.
- Die Verlängerung der Anrechnungsfreiheit von Mini-Jobs wird begrüßt.
- Die BA bewertet die Verlängerung einzelner Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld bis zum 30.06.2022 positiv.
- Die BA begrüßt, dass der Gesetzentwurf Ausstiegselemente enthält. Mit dem Wegfall der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab April 2022 werden weitere Anreize für Qualifizierung während Kurzarbeit gesetzt. Der Wegfall des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem 01.04.2022 kann nachvollzogen werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Artikel 1 Nr. 1.....	3
1.1	Bewertung.....	3
2	Artikel 1 Nr. 2.....	3
2.1	Bewertung.....	3
3	Artikel 1 Nr. 3.....	3
3.1	Bewertung.....	3
4	Artikel 1 Nr. 4.....	4
4.1	Bewertung.....	4
5	Artikel 1 Nr. 5.....	4
5.1	Bewertung.....	4
6	Finanzielle Auswirkungen	5

Stellungnahme

Die BA nimmt zu ausgewählten Regelungen des Gesetzentwurfs Stellung:

1 Artikel 1 Nr. 1

Die bisherige Sonderregelung des § 421c Abs.1 SGB III soll bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden. Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, die während der Kurzarbeit aufgenommen wird, bleibt anrechnungsfrei.

1.1 Bewertung

Die Verlängerung der Anrechnungsfreiheit von Mini-Jobs wird befürwortet und unterstützt damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei längeren Bezugszeiten.

2 Artikel 1 Nr. 2

Die bisherige Sonderregelung des § 421c Abs. 2 SGB III soll bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden: Das Kurzarbeitergeld kann damit ab dem vierten Monat des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf 70 bzw. 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 bzw. 87 Prozent erhöht werden.

2.1 Bewertung

Es ist aus Sicht der BA folgerichtig, mit der Verlängerung der Bezugsdauer auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Verlängerung der stufenweisen Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bei längeren Bezugszeiten finanziell zu unterstützen.

3 Artikel 1 Nr. 3

Die Bezugsdauer soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 entstanden ist, auf bis zu 28 Monate, längstens bis 30.06.2022, verlängert werden. Damit werden die Regelungen der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung in Bezug auf die Bezugsdauer um drei Monate fortgeschrieben und als Sonderregelung in § 421c SGB III überführt.

3.1 Bewertung

Die Verlängerung der Regelung zur maximalen Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ist aus Sicht der BA nachvollziehbar. Diese Verlängerung greift die fortdauernde Betroffenheit bestimmter Branchen und Betriebe von Arbeitsausfällen auf. Die derzeitige Omikron-Welle und die damit weiterhin einhergehenden pandemiebedingten Einschränkungen gelten in vielen Bereichen und können den Umfang der betrieblichen Tätigkeit weiter einschränken. Außerdem treten vermehrt zu den Pandemiefolgen auch weiterhin wirtschaftliche

Gründe, wie z.B. Lieferausfälle, hinzu. Für Betriebe, die seit Beginn der Corona-Pandemie von März 2020 bis Februar 2022 durchgängig in Kurzarbeit waren und die maximale Bezugsfrist von 24 Monaten erreichen, ist bei weiterer Verlängerung der Kurzarbeit eine rückwirkende Bewilligung erst nach Veröffentlichung des Gesetzes im März 2022 auf maximal bis zu 28 Bezugsmonate möglich.

4 Artikel 1 Nr. 4

Teile der Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld sollen noch bis 30.06.2022 weiter gelten. Sie sollen aber nicht mehr durch Rechtsverordnung, sondern durch Aufnahme in § 421c SGB III geregelt werden. Bis 30.06.2022 soll danach ein Arbeitsausfall weiterhin erheblich sein, wenn lediglich 10 % der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen sind. Ohne diese Regelung müsste ein Drittel der Beschäftigten einen Entgeltausfall von mindestens 10 % erleiden. Außerdem soll durch die Regelung weiterhin nicht gefordert werden können, dass zur Vermeidung des Arbeitsausfalls negative Arbeitssalden gebildet werden müssen.

4.1 Bewertung

Die BA bewertet die Verlängerung der nachfolgenden Sonderregelungen bis zum 30.06.2022 grundsätzlich positiv. Der erleichterte Zugang unterstützt vor allem Betriebe mit pandemiebedingt verursachten Arbeitsausfällen, da diese unter die Schwelle des § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III fallen könnten. Außerdem dürfte die Bildung von negativen Arbeitszeitsalden für viele Betriebe, z.B. wegen aufgebrauchter Rücklagen, wirtschaftlich nicht zumutbar sein. Diese Situation greift der Verzicht auf Einbringung negativer Arbeitszeitsalden angemessen auf.

Die BA begrüßt, dass der Gesetzesentwurf auch Ausstiegselemente beinhaltet. So können mit dem Wegfall der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ab dem 01.04.2022 weitere Anreize zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit gesetzt werden. Auch der Wegfall des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem 01.04.2022 kann nachvollzogen werden.

5 Artikel 1 Nr. 5

Der Gesetzesentwurf sieht eine bis zum 30.09.2022 befristete Verordnungsermächtigung vor, die neu in § 421c SGB III aufgenommen werden soll. Diese soll der Bundesregierung die Möglichkeit geben, ohne Zustimmung des Bundesrates im Verordnungswege die Befristung der zuvor genannten Regelungen des Entwurfes des neuen § 421c SGB III zu verlängern und ggf. eine längere maximale Bezugsdauer festzulegen.

5.1 Bewertung

Die neu aufgenommene und bis zum 30.09.2022 befristete Verordnungsermächtigung ermöglicht der Bundesregierung, kurzfristig auf das

volatile Infektionsgeschehen zu reagieren und im Bedarfsfall die Sonderregelungen zu verlängern.

6 Finanzielle Auswirkungen

Der Gesetzentwurf geht von Mehrausgaben für den BA-Haushalt 2022 in Höhe von 450 Millionen Euro aus, wenn 75.000 zusätzliche Leistungsempfänger den Jahresdurchschnitt entsprechend heben. Dieser Betrag ist im Haushaltsplan der BA nicht enthalten und muss voraussichtlich durch überplanmäßige Ausgaben bereitgestellt werden. Dies hat entsprechende Wirkung auf die Liquiditätshilfen des Bundes an die BA und somit direkten Einfluss auf den noch festzustellenden Bundeshaushalt 2022. Die BA erwartet, dass ein Defizit, verursacht durch Corona-bedingte Maßnahmen, die politisch im Rahmen der Sonderbedingungen in Bezug auf das Kurzarbeitergeld geschaffen werden, per Zuschuss am Jahresende 2022 erlassen werden. Andernfalls kann die BA auch 2023 aus finanzieller Perspektive die Krise nicht hinter sich lassen, da sie aus dem laufenden Haushalt Liquiditätshilfen an den Bund zurückzahlen hätte.



Schriftliche Stellungnahme

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

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

Formulierungshilfe für die Koalitionsfraktionen für einen aus der Mitte des Deutschen Bundestages einzubringenden Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

(Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz)

Stellungnahme des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) im Rahmen der Verbändeanhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales

15.02.2022

Zusammenfassung

Die Zeitarbeitsbranche ist weiterhin in gleicher Weise wie deren Einsatzbranchen von den Auswirkungen in der Pandemie betroffen. Deswegen appellieren wir an den Gesetzgeber, die Sonderregelungen auch für die Zeitarbeit fortzuführen. Die Funktion des Kurzarbeitergeldes – Arbeitsplätze zu sichern – hat auch für die Arbeitnehmer* in der Zeitarbeit positiv gewirkt. Die Zeitarbeitsbranche ist mit dem Instrument der Kurzarbeit verantwortungsvoll umgegangen. Jede konjunkturelle Verbesserung in der nun zweijährigen Pandemiephase hat sich unmittelbar auf einen Rückgang der Zahl der in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgewirkt. Ohne gesetzgeberisches Tätigwerden endet die Möglichkeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld mit Ablauf des 31. März 2022. Damit würde die Gefahr bestehen, dass die auch in Bezug auf die Zeitarbeit mit der Kurzarbeit erreichten Erfolge konterkariert werden. Deshalb spricht sich der iGZ dafür aus, die Zeitarbeit in das Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz aufzunehmen und den Bezug von Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitnehmer weiterhin zu ermöglichen.

1. Wirtschaftliche Lage

Die Zeitarbeitsbranche überlässt – mit wenigen gesetzlich begründeten Ausnahmen – in alle Branchen der Wirtschaft. Sie erfährt damit spiegelbildlich auch deren durch die Pandemie verursachten Krisen. Insgesamt hat sich die Anzahl der Zeitarbeitskräfte im Jahresdurchschnitt Juli 2020 bis Juni 2021 laut Bundesagentur für Arbeit gegenüber der Vorjahresperiode in fast allen Bereichen verringert. Besonders stark waren die Rückgänge in den Personenbezogenen Dienstleistungsberufen und den kaufmännischen Dienstleistungen, was auf die jeweils unterschiedlichen Regelungen in der Pandemiezeit zurückzuführen ist. Die Zeitarbeit ist damit weiterhin von der Pandemie betroffen und es befindet sich eine relevante Zahl in Kurzarbeit. Es ist nicht ersichtlich, warum für die Zeitarbeit etwas anderes gelten soll als für die anderen Branchen der Wirtschaft. Die Pandemie überlagert weiterhin die branchenüblichen Risiken eines Beschäftigungsausfalls.

Die Zeitarbeitsunternehmen würden für den Fall, dass die Möglichkeit der Kurzarbeit für die Zeitarbeitskräfte wegfielen, alle Anstrengungen unternehmen, um Entlassungen zu vermeiden. Aber dieses wird mangels auf längerer Sicht bestehender Einsatzmöglichkeiten realistischer Weise nicht überall gelingen, so dass bei Nichtverlängerung der Kurzarbeitsoption für die Zeitarbeit Arbeitsplätze in Gefahr geraten werden.

*Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. ³⁴

2. Verantwortungsvoller Umgang mit der Kurzarbeit

Die Entwicklung der Inanspruchnahme verdeutlicht den verantwortungsvollen Umgang der Zeitarbeitsbranche mit dem Instrument der Kurzarbeit. Die Kurzarbeit wurde dann umgesetzt, als es notwendig war, Arbeitsplätze zu stabilisieren. Sie wurde deutlich weniger in Anspruch genommen, als die Infektionszahlen zurückgingen und sich die konjunkturelle Lage aufhellte. Das Instrument Kurzarbeitergeld wird deshalb auch für die Zeitarbeit in dem vorgesehenen befristeten Zeitraum punktuell dort wirken, wo sie wirken soll. Zeitarbeitsunternehmen beschäftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Einsatz in den Einsatzbetrieben.

3. Unternehmerprinzip in der Zeitarbeit

Die deutschen Zeitarbeitsunternehmen stehen zu dem Unternehmerprinzip. Ein Einsatzende führt nicht wie in anderen Ländern zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Das Zeitarbeitsunternehmen wird schon aus eigenem Interesse alle Anstrengungen unternehmen, um einen Folgeeinsatz zu ermöglichen. Dieses liegt im Prinzip der Zeitarbeit, wird aber durch den ausgesprochenen Arbeitnehmermarkt noch einmal verstärkt. Kein Zeitarbeitsunternehmen möchte ohne Not Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren.

Daraus resultiert auch die Überzeugung, dass ein Auftragsverlust im Regelfall in den Risikobereich des Zeitarbeitgebers fällt. Die Finanzkrise 2008/2009 und auch die derzeitige Pandemie zeigen aber, dass es auch für die Zeitarbeit konjunkturelle Krisen geben kann, die weit über das branchentypische Risiko hinausgehen. Der Zeitarbeit in einem solchen Fall, wie sie sich durch die Pandemie ergeben hat, die Kurzarbeit zu ermöglichen, ist eine angemessene und sachgerechte Reaktion, die Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert und Arbeitslosigkeit vermieden hat. Die Krise ist auch für die Zeitarbeit noch nicht beendet. Die Fortsetzung dieser Regelung wäre weiterhin angemessen und sachgerecht.

4. Breite Unterstützung

Die Verlängerung der Kurzarbeitsmöglichkeit für die Zeitarbeitsbranche wird nicht nur arbeitgeberseitig, sondern auch von den Gewerkschaften unterstützt. So haben sich der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall dafür ausgesprochen, die Sonderregelung für die Zeitarbeit zu verlängern. Auch das Land Niedersachsen hat sich dafür ausgesprochen. Daraus ergibt sich, dass es Argumente für die Verlängerung nicht nur aus dem Blickwinkel der Branche, sondern dass es dafür eine übergreifende Unterstützung gibt, um möglichst vielen Menschen trotz Pandemie ihre (Zeit-) Arbeitsplätze zu erhalten.