

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)

A. Problem und Ziel

Kurzarbeit hat sich insbesondere wegen der Verlängerung der Bezugsdauer und der Sonderregelungen für die erleichterte Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes als ein wirksames Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen während der COVID-19-Pandemie erwiesen.

Die wirtschaftliche Lage und die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben sich zwar allgemein deutlich gebessert. Dennoch sind einzelne Branchen, wie zum Beispiel die Veranstaltungsbranche, seit Beginn der Pandemie im März 2020 ununterbrochen von den Auswirkungen der Einschränkungen aufgrund der COVID-19 Pandemie betroffen. Viele kontaktintensive Dienstleistungen werden zudem weiterhin durch Hygienemaßnahmen und Verhaltensänderungen eingeschränkt und zeitnah nicht das Vorkrisenniveau erreichen.

Vor dem Hintergrund des aktuell starken Anstiegs der Infektionszahlen im Zusammenhang mit der Omikron-Variante und der schwer abschätzbaren weiteren Entwicklung der zur Eindämmung der vierten Infektionswelle erforderlichen Maßnahmen ist zudem nicht auszuschließen, dass es auch über den März 2022 hinaus weiter zu Einschränkungen mit Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe kommt.

Die Verlängerung der Bezugsdauer und die Sonderregelungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes laufen nach den bisherigen Regelungen am 31. März 2022 aus. Zudem liegt der Beginn der Pandemie dann rund zwei Jahre zurück. Betriebe, die bereits seit Anfang der Pandemie im März 2020 durchgehend in Kurzarbeit sind, schöpfen die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten für das Kurzarbeitergeld bereits im Februar 2022 aus.

Die von der langen Dauer der Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit finanziell stark belasteten Unternehmen (insbesondere in der Unterhaltungsbranche, in der Reise- und Tourismusbranche sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe) benötigen weiterhin und damit länger als 24 Monate Kurzarbeitergeld. Die Zugangserleichterungen ermöglichen in der aktuellen Situation in vielen Fällen erst die Kurzarbeit.

Ohne die Möglichkeit, weiter Kurzarbeitergeld zu beziehen, wäre ab März 2022 bei den bereits länger kurzarbeitenden Betrieben verstärkt mit Entlassungen zu rechnen. Ziel ist es sicherzustellen, dass während der COVID-19-Pandemie weiterhin Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert sowie Arbeitslosigkeit und gegebenenfalls Insolvenzen vermieden werden. Außerdem sollen die Einkommensverluste für die bereits lange von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten weiter abgemildert werden.

Aufgrund der vorherrschenden hoch ansteckenden Omikron-Variante und damit verbundener hoher Inzidenzen und Fallzahlen kann COVID-19 außerdem weiterhin akute Pflegesituationen oder kurzfristige Änderungen bestehender Pflegearrangements bedingen. Pflegende Angehörige sind dadurch weiterhin belastet und sollten deshalb bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf noch stärker unterstützt werden.

B. Lösung

Für die von der Pandemie seit langem betroffenen Betriebe und deren Beschäftigte zeichnet sich noch keine umfassende Verbesserung ihrer Situation ab. Daher wird die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum 30. Juni 2022, verlängert. Die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes (Absenkung der Mindestanforderungen 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 der Beschäftigten und die Anrechnungsfreiheit von Minijobs, die während der Kurzarbeit aufgenommen werden, werden für denselben Zeitraum verlängert.

Zur Abwehr einer besonderen Härte der von COVID-19 besonders betroffenen pflegenden Angehörigen wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf außerdem sichergestellt, dass die zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf notwendigen Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz über den 31. März 2022 hinaus gelten.

C. Alternativen

Eine Alternative wäre, die Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld nicht vorzunehmen. Damit würde allerdings das Risiko von Entlassungen und infolgedessen die Gefahr steigen, dass die bisher mit der Kurzarbeit erreichten arbeitsmarktpolitischen Erfolge gefährdet werden. Die bestehenden Verordnungsermächtigungen zum Kurzarbeitergeld reichen für die vorgesehenen Verlängerungen nicht aus.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die finanziellen Auswirkungen einer Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld sind stark vom weiteren Fortgang der Pandemie abhängig. Daher sind die nachfolgenden Schätzungen einem besonders hohen Maß an Unsicherheit unterworfen. Die Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld führen zu Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Höhe von schätzungsweise rund 450 Millionen Euro im Jahr 2022. Dem stehen Minderausgaben in nicht bezifferbarer Höhe im Haushalt der BA für andernfalls fälliges Arbeitslosengeld und im Bundeshaushalt sowie in den Haushalten der Kommunen für andernfalls fällige Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende gegenüber.

Es wird geschätzt, dass sich im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Darlehen für die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz ein geringer fünfstelliger Betrag ergibt.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht durch die Regelungen dieses Gesetzes kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht durch die Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld im Jahr 2022 ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro.

Es entstehen keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Darüber hinaus entsteht für die BA im Jahr 2022 ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 6 Millionen Euro. Hinzu kommt ein Erfüllungsaufwand (Personalbedarf) in nicht bezifferbarer Höhe für die Abschlussrechnungen für Kurzarbeitergeld.

Die Regelungen dieses Gesetzes führen in der Verwaltung zudem zu einem geringfügigen einmaligen Umstellungsaufwand durch Anpassungen in den IT-Verfahren, in den Publikationen und in den Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld.

F. Weitere Kosten

Keine