

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie

(Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)

A. Problem und Ziel

Die COVID-19-Pandemie hat zu einem historischen Einbruch der Wirtschaftsleistung in Deutschland geführt. Eine der Folgen war ein hoher Anstieg der Arbeitslosigkeit: Von März bis August 2020 sind bundesweit rund 620 000 Personen arbeitslos geworden, damit ist die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland auf rund 2,95 Millionen gestiegen. Mit den zeitlich befristeten Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld ist es gelungen, die Schockwirkung der COVID-19-Pandemie abzufedern und die Auswirkungen auf die Beschäftigung zu verringern. Im europäischen Vergleich ist Deutschland daher bisher vergleichsweise gut durch die COVID-19-Pandemie gekommen. Ohne die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld wäre der Anstieg der Arbeitslosigkeit erheblich höher ausgefallen. Nachdem die Kurzarbeit im April 2020 eine Höchstmarke mit sechs Millionen Beschäftigten in Kurzarbeit erreicht hat, nimmt der Arbeitsausfall langsam wieder ab. Doch der Anteil an Beschäftigten in Kurzarbeit ist immer noch deutlich höher als auf dem Höhepunkt der Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009. Von einer Entspannung der Situation kann derzeit noch nicht ausgegangen werden.

Nach Einschätzung der Bundesregierung wird es noch bis in das Jahr 2022 dauern, ehe das Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie wieder erreicht wird. Die eingeführten Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld würden jedoch bereits zum 31. Dezember 2020 auslaufen. Die Beschäftigung bedarf aber auch über den Jahreswechsel 2020/2021 hinaus schützender Maßnahmen. Denn die wirtschaftliche Entwicklung und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Monaten sind mit erheblicher Unsicherheit behaftet, da weder der Verlauf der COVID-19-Pandemie im Winterhalbjahr 2020/2021 vorhergesagt werden kann noch der Zeitpunkt, ab dem ein Impfstoff eingesetzt werden kann.

Die akute pandemiebedingte Krise findet zugleich vor dem Hintergrund einer Transformation der Arbeitswelt statt, die vor allem ausgelöst wird durch Anstrengungen zum Klimaschutz, insbesondere Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung, und durch Digitalisierung. Diese Transformation verändert die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Der strukturelle Wandel erfordert, Zeiten der Kurzarbeit in den betroffenen Unternehmen verstärkt für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen.

B. Lösung

Mit den Anschlussregelungen für das Kurzarbeitergeld ab Januar 2021 soll für die Unternehmen und Beschäftigten, die von der COVID-19-Pandemie und ihren Folgen betroffen sind, eine beschäftigungssichernde Brücke in das Jahr 2022 gebaut und ihnen Planungssicherheit gegeben werden. Gleichzeitig sollen die Sonderregelungen wegen der enormen finanziellen Auswirkungen gestuft auslaufen. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld sowie die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und die Erleichterungen für den Bezug

des Kurzarbeitergeldes werden durch Änderung der entsprechenden Verordnungen im Wesentlichen bis Ende des Jahres 2021 verlängert. Mit diesem Gesetzentwurf werden folgende Sonderregelungen bis Ende des Jahres 2021 verlängert:

1. Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und auf 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.
2. Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis 31. Dezember 2021 verlängert, als Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, anrechnungsfrei bleibt.

Zudem wird der Anreiz, Zeiten des Arbeitsausfalls für berufliche Weiterbildung zu nutzen, dadurch weiter gestärkt, dass die für diese Fälle geregelte hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr daran geknüpft wird, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen muss.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2021 zu Mehrausgaben in Höhe von schätzungsweise rund 350 Millionen Euro und in den Jahren 2022 und 2023 zu Mehrausgaben in Höhe von rund 10 Millionen Euro je Jahr.

Finanzielle Effekte für den Haushalt der BA

Mehreinnahmen/Minderausgaben (-) / Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) in Millionen EUR

	2020	2021	2022	2023	2024
Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt der BA	0	350	10	10	0

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Der Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger reduziert sich durch die Regelungen dieses Gesetzentwurfs im Saldo einmalig um knapp 100 000 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Saldo zu zusätzlichem einmaligen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 320 000 Euro. Gleichzeitig reduziert sich Erfüllungsaufwand durch die Vereinfachung von Hinzuverdienstregelungen beim Kurzarbeitergeld in geringfügiger Höhe.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Auf Bürokratiekosten entfallen 320 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen in der Verwaltung zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 7,3 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Die Wirtschaft wird durch die Möglichkeit, sich Beiträge zur Sozialversicherung für Beschäftigte, die während einer Phase von Kurzarbeit an einer Weiterbildung teilnehmen, erstatten zu lassen, um bis zu rund 20 Millionen Euro je Jahr – befristet für den Bezug von Kurzarbeitergeld bis 31. Juli 2023 – entlastet.

Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie

(Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 14. Juli 2020 (BGBl. I S.1683) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 106a Satz 1 Nummer 2 werden die Wörter „, deren zeitlicher Umfang mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit beträgt“ gestrichen.
2. § 421c wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) In der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 wird Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, abweichend von § 106 Absatz 3 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.“
 - b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Im Satzteil vor Nummer 1 wird die Angabe „2020“ durch die Angabe „2021“ ersetzt.
 - bb) Im Satzteil nach Nummer 2 werden nach dem Wort „wenn“ die Wörter „der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist und wenn“ eingefügt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt sind von historischem Ausmaß. Die weitere Entwicklung der COVID-19-Pandemie ist nicht abzusehen. In diesem Geschehen verstärken sich zudem die Folgen des pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbruchs mit längerfristigen Transformationsprozessen (zum Beispiel Digitalisierung und Klimanachhaltigkeit). Dadurch sind der Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme erheblich unter Druck geraten.

Die Arbeitslosigkeit ist im Juli 2020 um 45 000 Personen auf circa 2,95 Millionen gestiegen. Seit März 2020 wuchs die Arbeitslosigkeit insgesamt um rund 620 000 Personen. Ohne die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld wäre der Anstieg der Arbeitslosigkeit vermutlich um ein Vielfaches höher ausgefallen. Im April erreichte die Kurzarbeit eine historische Höchstmarke: sechs Millionen Beschäftigte erhielten Kurzarbeitergeld.

Mittlerweile ist erkennbar, dass die Anzahl der Betriebe in Kurzarbeit, die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten und vor allem der Umfang des Arbeitsausfalls langsam zurückgehen. Es gibt bereits erste Anzeichen einer Erholung. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt wieder. Die Frühindikatoren IAB-Arbeitsmarktbarometer des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und der Stellenindex der BA stabilisieren sich. Von einer Entspannung der Lage kann aber aktuell noch nicht ausgegangen werden.

Die Entwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Monaten sind angesichts dessen, dass weder der Verlauf der Pandemie im Winterhalbjahr 2020/2021 vorhergesagt werden kann noch der Zeitpunkt der Zulassung eines Impfstoffes bekannt ist, mit erheblicher Unsicherheit behaftet. Nach Einschätzung der Bundesregierung wird es bis in das Jahr 2022 dauern, bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht wird. Da die krisenbedingt eingeführten Sonderregelungen zum 31. Dezember 2020 auslaufen, die Beschäftigung jedoch auch über den Jahreswechsel 2020/2021 hinaus schützender Maßnahmen bedarf, sollen Anschlussregelungen ab Januar 2021 für die von der COVID-19-Pandemie und deren Folgewirkungen betroffenen Unternehmen und Beschäftigten eine beschäftigungssichernde Brücke bis zum Jahr 2022 bauen.

Diese Regelungen sollen einerseits die enorme Kostenwirkung für die BA berücksichtigen. Andererseits sollen die Sonderregelungen nicht abrupt Ende des Jahres 2020 enden, sondern gestuft auslaufen, um die bisherigen Erfolge bei der Vermeidung von Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden.

Die Regelungen sehen daher eine Verlängerung der Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld bis Ende des Jahres 2021 vor, der mit einem gestuften Ausstieg aus den Sonderregelungen kombiniert wird. Die Umsetzung erfolgt durch diesen Gesetzentwurf und im Verordnungswege.

Der strukturelle Wandel erfordert es zudem, Zeiten des Arbeitsausfalls verstärkt für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen, um die Herausforderungen der Digitalisierung und der Klimanachhaltigkeit, insbesondere der Dekarbonisierung, erfolgreich zu bewältigen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes

Die derzeit geltende, bis zum 31. Dezember 2020 befristete Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erhöht den Leistungssatz auf 70 Prozent bzw. auf 77 Prozent (für Beschäftigte mit Kind) ab dem vierten Bezugsmonat und auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat von Kurzarbeitergeld. Ausgangspunkt für die Berechnung der Bezugsmonate ist der Monat März 2020. Diese Erhöhungen des Kurzarbeitergeldes werden mit dem Gesetzentwurf bis zum 31. Dezember 2021 für Beschäftigte verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Die Verlängerung erfolgt für den gleichen Zeitraum wie die Verlängerung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Betriebe, sodass nicht nur die Betriebe weiterhin von den Kosten der pandemiebedingten Kurzarbeit entlastet werden, sondern auch die Beschäftigten bei längerer Kurzarbeit vor höheren Einkommensverlusten geschützt werden.

Modifizierte Verlängerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten

Von den bestehenden, bis zum 31. Dezember 2020 befristeten Hinzuverdienstregelungen wird die Regelung bis zum 31. Dezember 2021 verlängert, nach der das Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (sogenannte Minijobs bis 450 Euro) nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird.

Verstärkte Anreize für Qualifizierungen während der Kurzarbeit

Mit dem Verzicht auf die Voraussetzung, dass eine Weiterbildungsmaßnahme während der Kurzarbeit mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls umfassen muss, damit die Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Monat hälftig erstattet werden (§ 106a Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III), wird die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung deutlich erleichtert und somit ein stärkerer Anreiz für Weiterbildungen in Kurzarbeit gesetzt. Weil nach Verwaltungsrecht Betrieben aktuell die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit voll erstattet werden, hat die gesetzliche Erstattungsregelung derzeit keine Wirkung. Durch Änderung des Verwaltungsrechts wird die Erstattung ab dem 1. Juli 2021 auf die Hälfte reduziert. Durch die dann mögliche zusätzliche Erstattung von 50 Prozent der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Beiträge bei beruflicher Qualifizierung können Unternehmen, die mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen haben und ihren Beschäftigten nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildungen anbieten auch nach dem 1. Juli 2021 von einer 100-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge profitieren. Betriebe, die mit der Kurzarbeit ab 1. Juli 2021 starten, erhalten keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den Sonderregelungen der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit. Dennoch haben auch diese Betriebe Anspruch auf 50 Prozent der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, wenn sie ihre Beschäftigten entsprechend den Voraussetzungen des § 106a SGB III weiterbilden.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen des SGB III ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsvermittlung, Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit den völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Regelung zur Anrechnung von Nebenverdiensten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld wird durch die Begrenzung auf die pauschale Freistellung geringfügiger Beschäftigung für die Beschäftigten, die Arbeitgeber und die BA vereinfacht.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Mit dem Gesetzentwurf werden die Ziele der Fachkräftesicherung und der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung verfolgt.

3. Demografische Auswirkungen

Der Gesetzentwurf unterstützt die Demografiestrategie der Bundesregierung.

4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch die verschiedenen Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld, die sich zum Teil in diesem Gesetzentwurf und darüber hinaus in zwei Verordnungen finden, entstehen im Jahr 2021 insgesamt Mehrausgaben im Haushalt der BA von schätzungsweise rund 5 Milliarden Euro. Zusammen mit ohnehin anfallenden Ausgaben ist für das Jahr 2021 mit Gesamtausgaben für konjunkturelles Kurzarbeitergeld und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von gut 6 Milliarden Euro zu rechnen. Dem entgegen stehen Minderausgaben in nicht bezifferbarer Höhe im Haushalt der BA für andernfalls fälliges Arbeitslosengeld und im Bundeshaushalt und in den Haushalten der Kommunen für andernfalls fällige ergänzende Grundsicherung für Arbeitsuchende, die höher sein dürften als die Ausgaben für Kurzarbeitergeld.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen im Haushalt der BA zu Mehrausgaben in Höhe von schätzungsweise rund 350 Millionen Euro im Jahr 2021 und danach rund 10 Millionen Euro pro Jahr bis zum Jahr 2023. Die Regelung zur Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70/77 Prozent bzw. 80/87 Prozent der Nettoentgeltdifferenz führt im Jahr 2021 unter Berücksichtigung der gleichzeitigen Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und der Verlängerung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu Mehrausgaben zu Lasten des Haushaltes der BA von schätzungsweise rund 330 Millionen Euro.

Die isolierte Wirkung der Verlängerung der Erhöhung der Kurzarbeitergeldsätze fiel ohne die gleichzeitige Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes und die Verlängerung der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen erheblich geringer aus. Schätzungsweise 120 Millionen Euro der Mehrausgaben für die Erhöhung beziehen sich auf Bezugsdauern von bis zu zwölf Monaten. Schätzungsweise 210 Millionen Euro beziehen sich auf Fälle mit einer Bezugsdauer von mehr als zwölf Monaten.

Die ebenfalls in diesem Gesetzentwurf geregelte Lockerung der Bedingungen für eine Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit führt zu Mehrausgaben von schätzungsweise 20 Millionen Euro im Jahr 2021 und 10 Millionen Euro in den Folgejahren bis ins Jahr 2023.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt der BA

Mehreinnahmen/Minderausgaben (–), Mehrausgaben/Mindereinnahmen (+) in Millionen EUR

	2020	2021	2022	2023	2024
Erhöhung Kurzarbeitergeld	0	330	0	0	0
davon: Erhöhung Kurzarbeitergeld bei Bezug ≤ 12 Monate	0	120	0	0	0
Erhöhung Kurzarbeitergeld während verlängerter Bezugsdauer	0	210	0	0	0
Erleichterung Weiterbildung bei Kurzarbeit	0	20	10	10	0

5. Erfüllungsaufwand

Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Änderung der befristeten Hinzuverdienstregelung während Kurzarbeit ergibt sich kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger im Einzelfall.

Durch die befristete Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes reduziert sich der Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger, sofern in diesen Fällen ein Antrag auf Arbeitslosengeld II entfällt. Es ergibt sich eine einmalige Zeitersparnis durch den nicht zu stellenden Antrag auf Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch in Höhe von knapp 100 000 Stunden (50 000 Fälle x 120 Minuten).

Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Durch die Änderung der Hinzuverdienstregelung während Kurzarbeit entfällt für Arbeitgeber die Prüfung, ob das Soll-Entgelt bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung überstiegen wird. Damit entfällt insoweit Erfüllungsaufwand in nicht quantifizierbarer Höhe.

Die befristete Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes muss von den Arbeitgebern bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden. Da sie aber zur Lohnabrechnung und damit auch zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ganz überwiegend entsprechende Softwarelösungen nutzen dürften, entsteht der Aufwand vorrangig bei den Unternehmen, die diese Software anbieten und einmalig anpassen müssten. Damit führt die Regelung zu Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft in geringfügiger Höhe.

Durch den Verzicht auf das Erfordernis in § 106a SGB III, dass die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls umfassen muss, entsteht der Wirtschaft bei geschätzten 40 000 zusätzlichen Fällen und einer geschätzten Bearbeitungsdauer von 15 Minuten pro Fall bei einem Lohnsatz von 32,20 Euro pro Stunde bis zum 31. Juli 2023 ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 320 000 Euro.

Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Die Änderungen zum Kurzarbeitergeld führen bei der BA durch Anpassungen der Arbeitshilfen und Vordrucke sowie durch Umstellungen in den IT-Systemen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 30 000 Euro.

Zudem entsteht durch die befristete Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis Ende des Jahres 2021 bei der BA ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 10,6 Millionen Euro. Dieser ergibt sich aus schätzungsweise 400 000 Fällen, die erstmalig im vierten Monat oder siebten Monats des Bezugs sind, einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 25 Minuten pro Fall im mittleren Dienst und einem Lohnkostensatz von 1,06 Euro

pro Minute. Infolge des durch die Regelung vermiedenen Bezugs von ergänzenden Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende ergibt sich eine Reduzierung des Erfüllungsaufwands für Jobcenter in Höhe von rund 4,2 Millionen Euro (50 000 Fälle x 80 Minuten x 1,06 Euro/Minute).

Für die BA ergeben sich bei der Bearbeitung der Anträge auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a SGB III für Beschäftigte, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld qualifiziert werden, bei 40 000 zusätzlichen Fällen bei einem geschätzten Zeitaufwand von 20 Minuten pro Förderfall und einem Lohnkostensatz von 1,06 Euro pro Minute ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 850 000 Euro.

Durch die Änderung der Hinzuverdienstregelung während Kurzarbeit entfällt für die Bundesagentur für Arbeit die Prüfung, ob das Soll-Entgelt bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung überstiegen wird. Damit entfällt insoweit Erfüllungsaufwand in nicht quantifizierbarer Höhe.

6. Weitere Kosten

Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

7. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Änderungen von § 421c SGB III sind bis zum 31. Dezember 2021 befristet. Die Regelung des § 106a SGB III gilt bis zum 31. Juli 2023.

Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und nach §§ 280 in Verbindung mit 282 SGB III ständige Aufgabe der BA. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher in diesem Gesetzentwurf nicht.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde auch der rechtliche Rahmen für Weiterbildungen bei Arbeitsausfall deutlich verbessert. Insbesondere wurde § 106a neu in das SGB III eingefügt. Beschäftigte und Betriebe im Strukturwandel haben auch bei Kurzarbeit grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung nach § 82 unabhängig von Betriebsgröße, Qualifikation und Lebensalter. Zwar bestimmen Höhe, Dauer und Verteilung des Arbeitsausfalls maßgeblich die Weiterbildungsoptionen bei Kurzarbeit; vielfältige Gestaltungsoptionen und flexible Fördermöglichkeiten eröffnen und erleichtern Beschäftigten und Betrieben aber die Optionen, Weiterbildungen auch während Kurzarbeit durchzuführen. Hierzu gehören insbesondere eine Vielfalt an zugelassenen und

zulassungsfähigen Maßnahmen in allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung, insbesondere auch digitale und hybride Weiterbildungsformate.

Ziel der Änderung ist es, einen Anreiz zu schaffen, die Zeit der Kurzarbeit in größerem Umfang als bisher für Weiterbildungen zu nutzen. Mit dem Verzicht auf die Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit umfassen muss, wird die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung deutlich erleichtert und somit ein stärkerer Anreiz für Weiterbildungen gesetzt. Durch die zusätzliche, mit dem Entwurf einer Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vorgesehene Erstattung von 50 Prozent der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge können Unternehmen, die mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen haben und ihren Beschäftigten nach § 82 geförderte Weiterbildungen anbieten, auch nach dem 1. Juli 2021 von einer 100-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge profitieren. Betriebe, die mit der Kurzarbeit ab 1. Juli 2021 starten und ihre Beschäftigten entsprechend weiterbilden, erhalten dann aus § 106a 50 Prozent der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Mit der Neufassung des § 421c Absatz 1 wird die bisherige umfangreiche und in der Umsetzung komplizierte Hinzuverdienstregelung nicht verlängert. Sie läuft zum 31. Dezember 2020 aus. In der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 bleiben aber Entgelte aus einer während der Kurzarbeit aufgenommen geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches (sogenannte Minijobs bis einschließlich 450 Euro) weiterhin anrechnungsfrei. Das heißt, Entgelte aus Minijobs reduzieren nicht das Kurzarbeitergeld. Beschäftigte haben damit weiterhin die Möglichkeit, einen Entgeltausfall durch die Aufnahme eines Minijobs teilweise auszugleichen.

Zu Buchstabe b

Die bis zum 31. Dezember 2020 geltende Aufstockungsregelung zum Kurzarbeitergeld (auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat) wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert, für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Die Verlängerung gilt für den gleichen Zeitraum wie die mit dem Entwurf einer Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung vorgesehene Verlängerung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Betriebe, sodass nicht nur die Betriebe weiterhin von den Kosten der pandemiebedingten Kurzarbeit entlastet werden, sondern auch die Beschäftigten bei längerer Kurzarbeit vor höheren Einkommensverlusten geschützt werden. Eine Verlängerungsregelung ist auch deswegen geboten, weil der Leistungssatz nach der Regelungssystematik in Abhängigkeit der Dauer der Kurzarbeit steigt. Es wäre daher inkonsistent, wenn bei andauernder Kurzarbeit der Leistungssatz ab Januar 2021 wieder sinken würde.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Der Artikel regelt das Inkrafttreten zum 1. Januar 2021.