

RECHT

15. April 2020  
22/2020 Tx/Bkl

### **Kurzarbeitergeld: Referentenentwurf der Verordnung über die Bezugsdauer für das KuG**

Das Bundesarbeitsministerium hat den Referentenentwurf der Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung – KugBeV) vorgelegt (**Anlage**). Die Verordnung sieht vor, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, zu verlängern. Durch das Inkrafttreten mit Wirkung vom 31. März 2020 wird ermöglicht, dass ab dem Monat April 2020 in den Fällen nahtlos weiter Kurzarbeitergeld bezogen werden kann, in denen die Bezugsdauer bereits im März 2020 ausgeschöpft wurde. Im Herbst soll geprüft werden, ob und inwieweit weiterer Regelungsbedarf besteht.

### **Vorläufige Bewertung der BDA**

Betriebe, die schon vor der Coronakrise in Kurzarbeit waren, benötigen jetzt dringend die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes. Hierfür hatte sich die BDA massiv eingesetzt. Entscheidend ist jetzt, dass Kurzarbeitergeld nahtlos weiter bezogen werden kann. Sichergestellt sein muss, dass alle Unternehmen, die bereits 2020 die Bezugsdauer ausgeschöpft hatten und sich noch aus eigener Kraft „über Wasser halten konnten“, jetzt ab April die Verlängerung in Anspruch nehmen können.

Die BDA hat die Möglichkeit, bis zum **14. April 2020** zum Referentenentwurf Stellung zu nehmen. Sie wird insbesondere nochmals auf die Notwendigkeit eines schnellstmöglichen Inkrafttretens hinweisen.

# Referentenentwurf

## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

(Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung – KugBeV)

#### A. Problem und Ziel

In Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen Situation aufgrund der Ausbreitung des neuen Coronavirus SARS-CoV-2 und der durch ihn verursachten Coronavirus-Krankheit 2019 (COVID-19) sowie den in der Folge verursachten erheblichen Arbeitsausfällen in Unternehmen fast aller Branchen in Deutschland bedarf es konsequenter Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze und zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit. Kurzarbeitergeld bietet für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Hilfestellung, um Entlassungen zu vermeiden.

Betriebe können zwar rückwirkend zum 1. März 2020 die Erleichterungen der Kurzarbeitergeldverordnung nach § 109 Absatz 5 SGB III in Anspruch nehmen - also insbesondere die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, beantragen. Allerdings gibt es eine steigende Zahl von Betrieben, z. B. in der Metall- und Elektroindustrie, die bereits unabhängig von den Auswirkungen des Coronavirus im Jahr 2019 Kurzarbeit anmelden mussten und nunmehr in den kommenden Wochen und Monaten die bislang geltende maximale gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von 12 Monaten ausschöpfen werden bzw. Ende März bereits ausgeschöpft haben.

Diese Arbeitgeber stehen vor der Entscheidung, wie sie mit dem Ausschöpfen der Bezugsdauer umgehen. Sie müssen wegen einzuhaltender Kündigungsfristen entscheiden, ob den betroffenen Beschäftigten gekündigt oder ein Sozialplan mit dem Betriebsrat vereinbart werden soll. Wählen sie keine der beiden Alternativen, müssen sie die betroffenen Beschäftigten für mindestens drei Monate zu vollen Lohn- und Lohnnebenkosten weiter beschäftigen, bevor sie erneut Kurzarbeit anzeigen können (§ 104 Absatz 3 SGB III). Angesichts der aktuellen Situation und der Ungewissheit über die weitere Entwicklung werden viele Arbeitgeber hierzu nicht in der Lage sein. Für die Betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wäre Arbeitslosigkeit die Folge. Die Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsplätzen liefern für diesen Personenkreis ins Leere.

#### B. Lösung

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Den Arbeitgebern, die in diesem Zeitraum im Vertrauen auf eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation keine Entlassungen vornehmen, wird durch die verlängerte Bezugsdauer Planungssicherheit gegeben.

#### C. Alternativen

Ohne Erlass einer Verordnung beträgt die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld 12 Monate. Bei Ausschöpfen der Bezugsdauer wären Arbeitgeber in vielen Fällen gezwungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlassen.

## **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Die Verlängerung der Bezugsdauer des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes auf bis zu 21 Monate führt zu Mehrausgaben zulasten des Haushaltes der Bundesagentur für Arbeit von schätzungsweise 130 Millionen Euro. Da der Bezug von Kurzarbeitergeld dazu beiträgt, konjunkturell bedingte Arbeitslosigkeit zu verhindern, werden Ausgaben für Arbeitslosengeld vermieden.

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

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

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht durch die Regelungen dieses Verordnungsentwurfs kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Informationspflichten für die Wirtschaft werden mit dieser Verordnung weder eingeführt noch geändert.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Die Regelungen des Verordnungsentwurfs führen in der Verwaltung durch Umstellungen in den IT-Systemen, Publikationen und Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld zu einem einmaligen geringfügigen Umstellungsaufwand für die Bundesagentur für Arbeit.

Darüber hinaus resultiert aus der Rechtsverordnung kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

## **F. Weitere Kosten**

Keine.

# **Referentenentwurf Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

## **Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld**

### **(Kurzarbeitergeld-Bezugsdauerverordnung – KugBeV)**

Vom ...

Auf Grund des § 109 Absatz 1 Nummer 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung -, der durch Artikel 2 Nummer 1b des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 neu gefasst worden ist (BGBl. I S. 2557), verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### **§ 1**

##### **Bezugsdauer**

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch hinaus auf bis zu 21 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2020, verlängert.

#### **§ 2**

##### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 31. März 2020 in Kraft und am 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(2) Die Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 7. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2570), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. November 2014 (BGBl. I S. 1749) geändert worden ist, tritt am Tag der Verkündung dieser Verordnung außer Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Die Auswirkungen des Coronavirus auf die deutsche Wirtschaft durch Beeinträchtigungen in den weltweiten vernetzten Lieferketten, durch Schließungen von Betrieben und durch den Ausfall von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere infolge von Quarantäneanordnungen und Erkrankungen haben zu außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt geführt. Viele Branchen sind von massiven Arbeitsausfällen betroffen. Für den Monat März 2020 sind die Anzeigen auf Kurzarbeit extrem stark angestiegen. Etwa 470.000 Betriebe haben Kurzarbeit bei den Agenturen für Arbeit angezeigt. Dieses Ausmaß ist in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland einmalig. Es ist derzeit nicht absehbar, wann es zu einer Entspannung der Situation kommen wird. Durch die mit dieser Verordnung erfolgende Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld sollen Arbeitgeber, die in den nächsten Wochen und Monaten die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von 12 Monaten ausschöpfen würden oder sie bereits im März 2020 ausgeschöpft haben, Planungssicherheit erhalten, um mit Kurzarbeit die Zeit bis zur Entspannung der aktuellen wirtschaftlichen Situation überbrücken und Kündigungen verhindern zu können.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Mit dieser Verordnung wird von der Ermächtigung nach § 109 Absatz 1 Nummer 2 SGB III Gebrauch gemacht und die nach § 104 Absatz 1 Satz 1 SGB III grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzte, gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 21 Monate verlängert. Dies gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist. Die Verlängerung gilt, wie weitere Erleichterungen bei Kurzarbeit, befristet bis zum 31. Dezember 2020.

#### **III. Alternativen**

Ohne Erlass einer Verordnung beträgt die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld 12 Monate. Bei Ausschöpfen der Bezugsdauer wären Arbeitgeber in vielen Fällen gezwungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlassen.

#### **IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

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

#### **V. Verordnungsfolgen**

Mit der Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die angesichts der aktuellen Situation auch über zwölf Monate hinaus von Arbeitsausfällen betroffen sein werden, eine Alternative zur Entlassung geboten. Den Arbeitgebern, die im Vertrauen auf eine Verbesserung ihrer wirt-



schaftlichen Situation keine Entlassungen vornehmen, wird durch die Verlängerung der Gesamtbezugsdauer auf bis zu 21 Monate Planungssicherheit bis zum Jahresende 2020 gegeben.

Kurzarbeit kann mit der Verlängerung der Bezugsdauer auch bei längeren Arbeitsausfällen neben der notwendigen Flexibilität der Unternehmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behalten ihren Arbeitsplatz und ihr Einkommensverlust wird überwiegend kompensiert. Arbeitgeber können ihre eingearbeitete Belegschaft halten. Bei Verbesserung der wirtschaftlichen Situation kann so kurzfristig die Arbeitszeit erhöht oder zur Normalarbeitszeit zurückgekehrt werden. Die Verlängerung der Bezugsdauer trägt zu einer höheren Planungssicherheit für Arbeitgeber und damit zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft bei.

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung ist mit den Regelungen nicht verbunden.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Die Verordnung steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung und den Zielen der Fachkräftesicherung. Durch die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wird Arbeitslosigkeit vermieden, indem die Beschäftigten im Betrieb gehalten werden können.

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Die Verlängerung der Bezugsdauer wird von Arbeitgebern für schätzungsweise 40.000 Fälle von Kurzarbeit, in Anspruch genommen werden. Als monatlicher Kopfsatz für das Kurzarbeitergeld werden 478 Euro und für die zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge werden 371 Euro angenommen. Bei der genannten Fallzahl und einer faktischen Verlängerung der Bezugsdauer um 1 bis 9 Monate bis zum 31. Dezember 2020 betragen die Mehrausgaben zulasten des Haushaltes der Bundesagentur für Arbeit schätzungsweise 130 Millionen Euro. Durch die Erfahrungen der letzten Jahre, insbesondere während der Wirtschaftskrise in den Jahren 2009/2010, kann davon ausgegangen werden, dass Kurzarbeit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit führt. Deshalb werden durch Kurzarbeit Ausgaben für Arbeitslosengeld vermieden, die möglicherweise sogar höher wären als die Mehrausgaben der Kurzarbeit.

### **4. Erfüllungsaufwand**

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand. Für die Wirtschaft entsteht ein einmaliger geringfügiger Erfüllungsaufwand in Höhe von 10 Mio. Euro durch die notwendigen Verlängerungsanzeigen. Weitere Informationspflichten für die Wirtschaft werden mit dieser Verordnung weder eingeführt noch geändert. Der Erlass der Verordnung führt zu einem einmaligen geringfügigen, nicht bezifferbaren Umstellungsaufwand für die Bundesagentur für Arbeit, weil die IT-Systeme, Publikationen und die Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld geringfügig angepasst werden müssen. Darüber hinaus resultiert aus der Rechtsverordnung kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

### **5. Weitere Kosten**

Der Wirtschaft entstehen durch den Erlass der Verordnung keine Kosten, sie wird von Lohn- und Lohnnebenkosten entlastet. Auswirkungen auf die Einzelpreise, das allgemeine Preisniveau und das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten.

### **6. Weitere Gesetzesfolgen**

Die durch die Verordnung veranlassten Änderungen haben keine weiteren Auswirkungen.

## **VI. Befristung; Evaluierung**

Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

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 Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher in dieser Verordnung nicht.

### **B. Besonderer Teil**

#### **Zu § 1 (Bezugsdauer)**

Die Vorschrift regelt die Verlängerung der gesetzlichen Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von 12 auf 21 Monate. Die verlängerte Bezugsdauer gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist. Die Verlängerung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2020. Durch die inhaltliche und zeitliche Beschränkung der Verlängerung soll sie in den Fällen Wirkung entfalten, in denen eine Verlängerung jetzt geboten erscheint. Das sind die Betriebe, die bereits im letzten Jahr Kurzarbeit anzeigen mussten und die gesetzliche Bezugsdauer nunmehr ausschöpfen würden. Um Entlassungen und Arbeitslosigkeit für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden, wird für diese Fälle auf bis zu 21 Monate verlängert.

#### **Zu § 2 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten dieser Verordnung. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung mit Wirkung zum 31. März 2020 wird eine nahtlose Verlängerung der Bezugsdauer ab dem Monat April 2020 auch für die Fälle ermöglicht, in denen die Bezugsdauer bereits im März 2020 ausgeschöpft wurde.

Die frühere Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 7. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2570), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. November 2014 (BGBl. I S. 1749) geändert worden ist, wird außer Kraft gesetzt.