

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigungssicherungsge-
setz – BeschSiG – in Verbindung mit den Referentenentwürfen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Zweiten Kurzarbeitergeldbe-
zugsdauerverordnung – 2. KugBeV – sowie zur Kurzarbeitergeldänderungsverordnung – KugÄV –

Verlängerung der Regelungen zur Kurzarbeit **Beschäftigung nachhaltig sichern!**

07.09.2020

Mit den drei Referentenentwürfen zum BeschSiG, zur 2. KugBeV und zur KugÄV werden die Verabredungen zur teilweise modifizierten Verlängerung der Regelungen zur Kurzarbeit des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020 umgesetzt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und sehen darin ein wichtiges Signal für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch in Leiharbeit. Die geplante Verlängerung mit den vereinfachten Zugangsregelungen dient der weiteren Stabilisierung des Arbeitsmarktes und der Sicherung zahlreicher Arbeitsplätze. So bleibt für die betroffenen Unternehmen und ihre Beschäftigten in der Krise weiterhin die Brücke der Beschäftigungssicherung bestehen. Positiv für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist auch, dass die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 87 Prozent ebenfalls verlängert wird. Das gibt den am härtesten von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten ein Stück weit materielle Planungssicherheit und federt soziale Härten ab.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sabrina Klaus-Schelleter
sabrina.klaus-schelleter@dgb.de

Telefon: 030 24060-682
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2
101787 Berlin
www.dgb.de

Gerade vor dem Hintergrund, dass die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber nahezu ebenso teuer ist wie die Kosten des Kurzarbeitergeldes als solches, halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es für verteilungspolitisch notwendig, auch die Position der Arbeitnehmer*innen zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung weiter zu stärken. In den Branchen, wo die Corona-Krise auf den Strukturwandel trifft, sind die Arbeitgeber gefordert, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen. Darüber hinaus braucht es aber weitergehende Maßnahmen zu nachhaltiger Beschäftigungssicherung. Insbesondere vor dem Hintergrund der Bundestagswahl wäre es wünschenswert gewesen, die Regelungen zur Kurzarbeit von vorneherein bis zum 31. März 2022 zu verlängern. Sinnvoll ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, einen «Krisenzeitraum» etwa bis 2023 zu definieren. In diesem Zeitraum könnten Unternehmen dann das Kurzarbeitergeld für 24 Monate in Anspruch nehmen. Jetzt kommt es darauf an, den Pandemieverlauf und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt genau zu beobachten und immer wieder neu zu bewerten, um sich spätestens vor der parlamentarischen Sommerpause nächsten Jahres auf eine weitere Verlängerung der Maßnahmen zu verständigen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben ein wachsames Auge darauf, dass bei Bedarf frühzeitig nachgebessert wird.



Zu den Regelungen im Einzelnen:

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 2 KugÄV und Verbindung mit Weiterbildung nach § 106a SGB III (BeschSiG):

Die volle Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung an die Arbeitgeber erfolgt bis Ende Juni 2021. Für Betriebe, die bis dahin Kurzarbeit eingeführt haben, werden die Sozialversicherungsbeiträge anschließend bis Dezember 2021 hälftig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet (KugÄV).

Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 begonnen haben und ihren Beschäftigten nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildungen anbieten, können auch nach dem 1. Juli 2021 eine 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

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.

Durch den Verzicht auf die Voraussetzung, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit umfassen muss, wird die Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung erleichtert.

Bewertung:

Auch diese Regelungen sind grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings besteht an einigen Punkten Nachschärfungsbedarf:

Mit der Fortführung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis Juli 2021 werden die Arbeitgeber noch einmal erheblich finanziell unterstützt. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig, dass diese Unterstützung ganz klar an den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während Kurzarbeit geknüpft wird.

Die Idee des Arbeit-von-morgen-Gesetzes, auf längere Sicht eine volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge von der verbindlichen Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung abhängig zu machen, wird nun für die zweite Jahreshälfte 2021 aufgegriffen. Das ist vor dem Hintergrund des anstehenden Strukturwandels zu begrüßen.

Allerdings ist die jetzige Regelung zu eng gefasst. Denn der Kreis berücksichtigungsfähiger Qualifizierungen ist auf Weiterbildung nach § 82 SGB III beschränkt. Das führt dazu

- dass viele gerade „höhere Qualifizierungen“ nicht berücksichtigt werden, die aber im Zuge der Transformation von Relevanz sind. Dies gilt insbesondere für Qualifizierungen, die nach dem Ausbildungsaufstiegsförderungsgesetz (AFBG) förderbar sind. Ein Betrieb also, dessen Beschäftigte während Kurzarbeit eine Qualifizierung zum Meister oder Techniker beginnen, würde von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht profitieren.



- dass Qualifizierungen sogar nur dann berücksichtigt werden, wenn sie auch tatsächlich nach §82 SGB III gefördert werden. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Logistikbetrieb, der einen Verpacker während Kurzarbeit zum Berufskraftfahrer qualifiziert und dieser hierfür an einer Maßnahme nach § 82 SGB III teilnimmt, die Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommt. Ein Betrieb, der seinem Beschäftigten die gleiche Qualifizierung zukommen lässt, diese aber selbst finanziert und nicht im Rahmen von § 82 SGB III fördern lässt, erhält die Sozialversicherungsbeitragsersatzung nicht. Dabei kann es für den Verzicht auf eine solche Weiterbildungsförderung durchaus unterschiedliche Gründe geben, z.B. dass man sich aus zeitlichen oder Aufwandsgründen gegen ein Antragsverfahren der Weiterbildungsförderung entscheidet.

Insgesamt wird hier also kein breiter Anreiz gesetzt, Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden. Es wird lediglich ein Anreiz gesetzt, nach § 82 SGB III geförderte Weiterbildungen mit Kurzarbeit zu verbinden. Es ist insgesamt nicht sachgerecht, warum nur ein solch begrenzter Kreis von Weiterbildungen und damit letztlich von Betrieben berücksichtigt wird. Gerade mit Blick auf die Herausforderungen der Transformation ist es von Bedeutung, das jetzige Zeitfenster zu nutzen und breiter Anreize zu setzen, um Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden.

Dabei geht es nicht darum, die Architektur der Weiterbildungsförderung zu verändern. Notwendig ist aber, den Kreis der berücksichtigungsfähigen Qualifizierungen bei der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erweitern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, sich hierzu am alten § 419 Abs. 1 Nr. 2 SGB III zu orientieren, wo beispielsweise alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, ebenso berücksichtigt wurden wie nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens lag, noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet war.

Mindestens aber sollten dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstattet werden, wenn diese an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, deren zeitlicher Umfang mehr als 120 Stunden beträgt und die Maßnahmen mit öffentlichen Mitteln gefördert werden können.

Modifizierte Verlängerung der befristeten Hinzuverdienstregelung (§ 421c Absatz 1 SGB III):

Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit bis 31. Dezember 2021 verlängert, als dass das Entgelt aus einem während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijob anrechnungsfrei bleibt.

Bewertung:

Bisher und auch in Zukunft mag die Möglichkeit des Hinzuverdiensts für manche ein Weg sein, Einkommen während Kurzarbeit aufzubessern. Als gesellschaftliche Antwort mit Breitenwirkung ist die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes der richtige Weg.



Irritiert sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darüber, dass die Regelung des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes durch einen Minijob auch im kommenden Jahr fortgeführt wird, wohingegen die Regelung – nach der abweichend von § 106 Absatz 3, Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet wird, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt – nicht fortgeführt wird. Die Bevorzugung geringfügiger Beschäftigung gegenüber sozialversicherter Beschäftigung ist aus gewerkschaftlicher Sicht mit Blick auf die Signalwirkung ärgerlich!

Verlängerung der Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (§ 421c Absatz 2 SGB III):

Die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70/77 Prozent ab dem 4. Monat und 80/87 Prozent ab dem 7. Monat) wird bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist.

Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung dieser Regelung mit Nachdruck, da sie bei den stark von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten soziale Härten abfedert. Gerade für Beschäftigte in den unteren Lohngruppen ist diese Regelung bei größerem Arbeitsausfall eine unverzichtbare Stütze, um Hilfebedürftigkeit möglichst zu vermeiden.

Verlängerung des Kurzarbeitergeldes (2. KugBeV):

Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung grundsätzlich, weisen aber darauf hin, dass die Fristenregelung dazu führt, dass nur ein begrenzter Teil der Beschäftigten tatsächlich 24 Monate Kurzarbeitergeld erhalten kann (ein Beschäftigter, der im April 2020 in Kurzarbeit gegangen ist, kommt z.B. auf maximal 21 Monate). Das ist angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht sachgerecht: Für das Frühjahr 2021 ist noch keine umfassende Erholung aller Branchen und des Arbeitsmarkts zu erwarten, Kurzarbeit wird voraussichtlich weit darüber hinaus als beschäftigungssichernde Brücke benötigt. Um den Beschäftigten nachhaltige Perspektiven und Planungssicherheit zu geben, sollte eine Ausweitung der verlängerten Bezugsdauer bis 31.07.2023 vorgesehen werden. In diesem Zeitraum könnten Unternehmen dann das Kurzarbeitergeld für 24 Monate in Anspruch nehmen. Dieser Vorschlag knüpft an die Regelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierung an, die ebenfalls vor dem Hintergrund der bestehenden Transformationsprozesse bis zum 31.07.2023 befristet ist.



Verlängerung der Sonderregelungen über den erleichterten Zugang (§ 1 KugÄV), auch für Leiharbeiter*innen (§ 3 KugÄV):

Kurzarbeit:

- Die aktuell geltenden Sonderregelungen über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld, dass kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden erforderlich ist und nur 10 Prozent der Belegschaft eines Betriebes von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen, gelten bis zum 31.12.2021 für alle Betriebe fort, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Für Verleihbetriebe, die bis zum 31.3.2021 in Kurzarbeit gegangen sind, wird die Möglichkeit, dass Beschäftigte in Leiharbeit Kurzarbeitergeld beziehen können, bis 31.12.2021 verlängert.

Bewertung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung grundsätzlich, weisen aber darauf hin, dass aufgrund der aktuellen Transformationsprozesse eine Verlängerung dieser Regelung ebenfalls bis 31.07.2023 sinnvoll ist. Hier wäre eine entsprechende gesetzliche Änderung zur Verlängerung der Verordnungsermächtigung wünschenswert.

Weitergehende Forderungen:

Aufgrund der noch immer nicht zufrieden stellenden Abgänge aus Arbeitslosigkeit, den noch immer unzureichenden Zugängen zur geförderten beruflichen Weiterbildung und der wieder steigenden Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit¹ erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

1. Verbesserungen bei der Transferkurzarbeit:

Es ist bedauerlich, dass **Transferkurzarbeit** in dem Referentenentwurf zum Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) keine Rolle spielt. Hier sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften **dringenden Handlungsbedarf**. Schon heute wird deutlich, dass mittel- bis langfristig nicht alle Beschäftigten in ihrem aktuellen Betrieb gehalten werden können. Umso wichtiger ist es, Transferkurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden und Brücken in neue Beschäftigung zu bauen.

Deshalb weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erneut darauf hin, dass die Einschränkungen der Maßnahmen nach § 111a Abs. 2 Nr. 1 fachlich falsch und wenig sinnvoll sind, wo geregelt wird, bis wann eine Maßnahme begonnen haben muss.

In § 111a Abs. 2 Nr. 1 ist derzeit geregelt, dass bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes endet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 81 u. a. gefördert werden können, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden

¹ siehe S. 8



Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern wiederholt, diesen Passus zu streichen. Die vorgeschlagenen Fristenregelungen gehen an der Praxis vorbei und machen eine Förderung von einem Großteil der Maßnahmen, die über das Ende der Transfergesellschaftslaufzeit hinausgehen sollen, unmöglich. Insbesondere bei Insolvenzen betragen die üblichen Gesamtlaufzeiten der Transfergesellschaft zwischen 3 und 6 Monaten, so dass die dort angeführten Fristen schon theoretisch nicht einzuhalten sind. Viele der geförderten Maßnahmen haben feste Anfangstermine, so dass diese in den seltensten Fällen deckungsgleich mit den in § 111a Abs. 2 Nummer 1 genannten Fristen sind. Weiter muss auch berücksichtigt werden, dass Transferteilnehmer*innen etwas Zeit und Beratung brauchen, um herauszufinden, welche Qualifizierung für sie sinnvoll und notwendig ist.

Besser als eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers von mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten bei Insolvenz ist es aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, dass die BA die Kosten der Weiterbildung vollständig trägt. Insofern erfolgt im Falle einer Insolvenz eine Gleichbehandlung mit den Arbeitslosen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften regen darüber hinaus an, den Bezug von Transferkurzarbeitergeld auf 24 Monate in Verbindung mit Umschulungen zu verlängern. Erst in diesem zeitlichen Rahmen ist es vielen Kolleginnen und Kollegen möglich, eine tragfähige Qualifizierung oder Umschulung abzuschließen.

2. Die Stärkung der Rechtsposition von Arbeitnehmer*innen durch die Einführung des Rechts auf Weiterbildung:

Nach wie vor vermissen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Umsetzung des Commitments der Nationalen Weiterbildungsstrategie *„u.a. Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen, um insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und z.T. Umschulungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch über Branchen hinweg zu fördern“*.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist ein umfassendes Recht auf Weiterbildung eine adäquate Antwort hierauf. Insbesondere Umschulungen müssen stärker als bisher gefördert werden. **Nach dem Recht auf Nachqualifizierungen brauchen Arbeitnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund des (auch Corona-bedingten) Strukturwandels verlieren, ein Recht auf einen Neustart.** Als ersten Schritt – sofern kein Beschäftigtertransfer möglich ist – schlägt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ein Fachkräftestipendium nach österreichischem Modell für Beschäftigte und Selbstständige für eine Weiterbildung in Mangelberufen vor. Sie sollen diese Stipendien erhalten können, wenn sie nicht schon eine Ausbildung in einem der Mangelberufe haben oder dort ihre Beschäftigung nicht ausüben können. Die Umschulung von Selbstständigen soll aus Steuermitteln finanziert werden. Die Teilnehmenden erhalten ein Weiterbildungsgeld oberhalb ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld



I, berechnet auf der Basis ihrer zurückliegenden Einkommen. Mit einem solchen Instrument würde die Lücke geschlossen, dass derzeit nur ein neuer Beruf in Beschäftigung gefördert werden kann, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Für Arbeitslose braucht es einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsförderung. Wir erwarten, dass eine auf Beratung beruhende Qualifizierung mit dem Ziel der nachhaltigen Vermittlung der sofortigen Vermittlung mindestens gleichgestellt wird. Das impliziert eine entsprechende Änderung des Vermittlungsvorrangs nach § 4 SGB III.

Darüber hinaus kann der DGB fachlich nicht nachvollziehen, dass erneut eine Chance vertan wird, einen monatlichen Qualifizierungsbonus einzuführen. Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Deshalb fordert der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften, das Arbeitslosengeld im Zeitraum einer Umschulung prozentual aufzustocken. Bei geringem Arbeitslosengeld und bei Hartz-IV-Bezug soll ein Mindestbetrag von 200 Euro pro Monat (anrechnungsfrei) gelten.

3. Die Verlängerung der Sonderregelungen zur Bezugsdauer des ALG I um sechs Monate:

Im Rahmen des zweiten Sozialschutzpakets wurde die Auszahlung des Arbeitslosengeldes um drei Monate für alle Leistungsbezieher verlängert, deren regulärer Leistungsanspruch in der Zeit zwischen dem 1. Mai und dem 31. Dezember 2020 endet.

Mit der Regelung wird das sozialstaatliche Sicherungsversprechen gestärkt, Einkommenseinbußen bei länger andauernder Arbeitslosigkeit und die Sorgen vor einem Wechsel ins Hartz-IV-System gemindert und die Jobcenter entlastet.

Angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage, der weiterhin stark eingeschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und bestehender Unsicherheiten bezüglich der zukünftigen Entwicklung empfiehlt der DGB, die Geltung der Sonderregelung zu verlängern und das Enddatum der Regelung in § 421d SGB III auf den 30. Juni 2021 festzusetzen.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit belegt die positive Wirkung der verlängerten Auszahlung des Arbeitslosengeldes. So lag die Zahl der Fälle, bei denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausläuft, bevor ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte, (bzw. in die Altersrente gewechselt wird), im Juni 2020 um 68 Prozent unter dem Vorjahresniveau.² Das heißt, die Reichweite und Leistungsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung konnte spürbar verbessert werden.

² Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht August 2020, Tabelle 7.1



Komponenten des Corona-bedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit				
	Kumuliert Apr. bis Aug. 2020	Kumuliert Apr. bis Aug. 2019	Veränderung zum Vorjahreszeitraum	
			absolut	in Prozent
Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung/Selbständigkeit	1.125.604	968.522	157.082	16,2
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung/Selbständigkeit	730.402	878.556	-148.154	-16,86
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Fördermaßnahmen	439.470	801.720	-362.250	-45,2
Eigene Berechnungen und Zusammenstellung des DGB. Daten: Statistik der BA: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Tabellen), August 2020				

Die Förderintensität liegt auch am aktuellen Rand der Entwicklung deutlich unter dem Vorkrisenniveau. So ging die Zahl der Eintritte in eine arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahme im August 2020 gegenüber dem Vorjahresmonat um 42,4 Prozent zurück. Der Rückgang bei den Eintritten in die Förderung der beruflichen Weiterbildung liegt mit -41,8 Prozent im ähnlich dramatischen Bereich.³

Zudem droht eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen lag im August 2020 um 138.671 Personen über dem Vorjahresniveau (plus 19,2 Prozent).⁴

Grundsätzlicher Hinweis:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen außerordentlich die Verabredung des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020, die Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit auch in Zukunft zu erhalten, indem der Bund auf mögliche Rückforderungen der von der Bundesagentur für Arbeit gewährten Bundeshilfen in der Höhe der durch das so verlängerte Kurzarbeitergeld zusätzlich entstehenden Kosten verzichtet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass gerade durch die sich mit Corona überschneidenden Transformationsprozesse die Förderung von Weiterbildung eine zentrale Rolle erhält. Daher muss ausreichend finanzieller Spielraum vorhanden sein, damit keine Maßnahme am Geld scheitert.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht August 2020

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Tabellen), August 2020



Darüber hinaus begrüßt der DGB, dass sich der Koalitionsausschuss darauf verständigt hat, dass die derzeit geltenden Steuererleichterungen für Arbeitgeberzuschüsse auf das Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2021 gewährt werden soll. Nun kommt es darauf an, auch hier schnell entsprechende Regelungen dauerhaft zu treffen. Weiter weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hin, dass aus dem Bezug von Kurzarbeitergeld sowie von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld keine steuerlichen Nachteile für Kurzarbeitende in Form von Steuernachzahlungen entstehen dürfen. Hier ist der Gesetzgeber gefragt, mindestens für die Steuerjahre 2020 und 2021 entsprechende Lösungen zu finden.