

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

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)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 421c des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „**31. März 2022**“ durch die Angabe „**30. Juni 2022**“ ersetzt.
2. In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „**31. März 2022**“ durch die Angabe „**30. Juni 2022**“ ersetzt.
3. Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Das Kurzarbeitergeld wird bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 mit folgenden Maßgaben geleistet:

1. Abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 wird der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf mindestens 10 Prozent herabgesetzt,

2. § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 gilt nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.“

4. Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 hinaus auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum Ablauf des 30. Juni 2022, verlängert.“

5. Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Befristungen und die Bezugsdauer nach Absatz 4 durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu verlängern. Die Verordnung ist

zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.“

Artikel 2

Änderung des Pflegezeitgesetzes

In § 9 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2, Absatz 4 Satz 1, Absatz 5 und Absatz 7 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird die Angabe „31. März 2022“ jeweils durch die Angabe „30. Juni 2022“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 3 Satz 7 wird die Angabe „31. März 2022“ durch „30. Juni 2022“ ersetzt.
2. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 wird die Angabe „1. März 2022“ durch die Angabe „1. Juni 2022“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 1 und Absatz 6 wird die Angabe „31. März 2022“ jeweils durch die Angabe „30. Juni 2022“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Krankenhauszukunftsgesetzes

In Artikel 13 Absatz 5 des Krankenhauszukunftsgesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2208), das zuletzt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird die Angabe „1. April 2022“ durch die Angabe „1. Juli 2022“ ersetzt.

Artikel 5

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 1 Nummer 4 tritt mit Wirkung vom 1. März 2022 in Kraft.

(3) Artikel 1 Nummer 1 bis 3 und Nummer 5 treten am 1. April 2022 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die COVID-19-Pandemie hatte im Jahr 2020 drastische Auswirkungen auf die Wirtschaft. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) der deutschen Wirtschaft ging im Jahr 2020 insgesamt um 4,6 Prozent zurück. Mit Hilfe der Kurzarbeit ist es gelungen, dass trotz des massiven Rückgangs der Wirtschaftsleistung die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abgefedert werden konnten.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreichte in den vergangenen Monaten bereits neue Höchststände. Die Kurzzeit-Arbeitslosigkeit fiel auf das Vorkrisenniveau. Die Entwicklung der offenen Stellen ist positiv, der Stellenindex BA-X (Dezember 2021) liegt deutlich über dem Vorkrisenniveau. Wichtige Frühindikatoren der Beschäftigungsentwicklung liegen im positiven Bereich. So deutet das IAB-Arbeitsmarktbarometer (Dezember 2021) ebenfalls auf eine kurzfristig weiter steigende Beschäftigung hin. Das ifo-Beschäftigungsbarometer liegt weiter über dem Niveau des Jahres 2019, im Dezember 2021 gab es weitere Verbesserungen im verarbeitenden Gewerbe, allerdings Verschlechterungen in den Bereichen Gastgewerbe, Veranstaltungen und Tourismus.

Die wirtschaftliche Lage und die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben sich damit 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.

Vor dem Hintergrund des 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 daher länger als 24 Monate Kurzarbeitergeld. Die Zugangserleichterungen ermöglichen in der aktuellen Situation in vielen Fällen erst die Kurzarbeit.

Ohne die Möglichkeit Kurzarbeitergeld länger zu beziehen, wäre ab März 2022 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.

COVID-19 führt zu einer großen Belastung des Gesundheitssystems und Ausfällen von stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und Pflegedienstleistern. In der Folge müssen viele Berufstätige eine häusliche Pflege ihrer Angehörigen selbst übernehmen und stehen vor der Herausforderung, dies mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Aufgrund dessen sind Sonderregelungen zur besseren Unterstützung pflegender Angehöriger während der COVID-19-Pandemie (sog. Akuthilfen) erlassen worden, die zuletzt bis 31. März 2022 befristet wurden. Da aufgrund der hohen Infektiosität der aktuell vorherrschenden Omikron-Variante weiterhin kurzfristige Änderungen bestehender Pflegearrangements aber auch akute Pflegesituationen zu erwarten sind, ist eine weitere Verlängerung dieser Akuthilfen notwendig.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfes

Kurzarbeitergeld

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird auf bis zu 28 Monate verlängert. Die Regelung ist bis zum 30. Juni 2022 befristet.

Gleichzeitig werden verschiedene pandemiebedingte Sonderregelungen, die bislang bis zum 31. März 2022 galten, ebenfalls 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
- 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. Durch diese Verordnungsermächtigung hat die Bundesregierung die Möglichkeit auf die weitere Entwicklung der pandemischen Lage flexibel zu reagieren.

Akuthilfen

Es wird sichergestellt, dass die bestehenden Akuthilfen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf über den 31. März 2022 hinaus gelten:

- Beschäftigte können in einer akut aufgetretenen Pflegesituation unter den Voraussetzungen des § 2 Pflegezeitgesetz befristet weiterhin bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen und hierfür Pflegeunterstützungsgeld beantragen.
- Beschäftigte können die Familienpflegezeit und Pflegezeit weiterhin flexibel in Anspruch nehmen, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Wer die Höchstdauer bzw. Gesamtdauer einer möglichen Freistellung für pflegebedürftige nahe Angehörige nicht ausgeschöpft hat, kann erneut eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Ein unmittelbarer Anschluss ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Die Ankündigungsfrist für Freistellungen

nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz liegt bei zehn Arbeitstagen. Die Ankündigung der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz kann weiterhin in Textform statt in Schriftform erfolgen. Während der Familienpflegezeit kann die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden bis zu einem Monat unterschritten werden.

- Bei der Ermittlung der Darlehenshöhe während der Freistellungen können auf Antrag weiterhin Monate mit einem pandemiebedingt geringeren Einkommen unberücksichtigt bleiben.

III. Alternativen

Eine Alternative wäre, die Verlängerungen der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld nicht vorzunehmen. Damit steigt allerdings das Risiko von Entlassungen und damit die Gefahr, dass die bisher erreichten arbeitsmarktpolitischen Erfolge der pandemiebedingten Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld gefährdet werden. Die bestehenden Verordnungsermächtigungen zum Kurzarbeitergeld reichen für die vorgesehenen Verlängerungen nicht aus.

IV. Gesetzgebungskompetenz

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

Hinsichtlich der Verlängerung der Akuthilfen beruht die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Arbeitsrecht und für Fördermaßnahmen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts auf Art. 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG), der dem Bund insoweit die konkurrierende Kompetenz zur Gesetzgebung zuweist. Eine bundesgesetzliche Regelung zur Wahrung der Wirtschaftseinheit gemäß Artikel 72 Absatz 2 ist erforderlich. Eine Segmentierung der Regelungen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nach unterschiedlichem Landesrecht wäre insbesondere aus wirtschaftlicher Sicht kaum sinnvoll durchzuführen.

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

Der Gesetzentwurf sieht die Aufhebung von Vorschriften mit Ablauf des 30. Juni 2022 vor. Die Verkürzung der Ankündigungsfrist im Familienpflegezeitgesetz im Rahmen der Akuthilfen trägt zu einer Vereinheitlichung und zu einer Vereinfachung bei der Rechtsanwendung bei.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung und den Zielen der Fachkräftesicherung. Durch die Verlängerung der pandemiebedingten Sonderregelungen zur Kurzarbeit wird Arbeitslosigkeit vermieden.

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitprinzip der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich Gesundheit, Lebensqualität, sozialem Zusammenhalt und sozialer Verantwortung, auch befristet in Zeiten nach einer Pandemie. Die Regelungen zur Verlängerung der Akuthilfe für pflegende Angehörige verbessern die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf während der durch die Omikron-Variante verursachten hohen Ansteckungsraten für einen befristeten Zeitraum und setzen Indikator Nummer 4 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie um. Weiterhin wirken die Regelungen darauf hin, Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis zu halten und fördern so einerseits die Gleichstellung von Frauen gemäß Indikator Nummer 5, andererseits verhindern sie Altersarmut von Frauen (Indikator Nummer 1). Auch tragen die Regelungen zu einer Steigerung des Beschäftigungsniveaus insbesondere von Älteren bei (Indikator Nummer 8).

3. 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 Regelungen zur Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld führen zu Mehrausgaben im Haushalt der BA von schätzungsweise rund 450 Millionen Euro für das Jahr 2022. Davon entfallen schätzungsweise 370 Millionen Euro auf die Verlängerung der Bezugsdauer, die abgesenkten Mindestanforderungen und den Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden. Schätzungsweise 80 Millionen Euro entfallen auf die erhöhten Leistungssätze. Der Mehrausgabenschätzung liegt die Erwartung Annahme zu Grunde, dass die Regelungen zu rund 75.000 zusätzlichen Kurzarbeitenden im Jahresdurchschnitt 2022 führen werden. Für den Fall einer günstigen Entwicklung der Pandemie und einer raschen Beendigung von Maßnahmen des Infektionsschutzes könnten die Mehrausgaben auch erheblich geringer ausfallen.

Den Mehrausgaben für Kurzarbeitergeld 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.

4. Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger ergibt sich aus den Regelungen zur Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld kein Erfüllungsaufwand, da das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu beantragen ist (§ 323 Absatz 2 SGB III).

Eine konkrete Bezifferung für die Verlängerungsmaßnahmen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz ist nicht sinnvoll möglich, weil nicht absehbar ist, in welcher Zahl Neu- oder Folgeanträge für die dort jeweils vorgesehenen Verfahren und Ansprüche in dem Zeitraum vom 1. April 2022 bis 30. Juni 2022 gestellt werden.

Wirtschaft

Durch die Möglichkeit, bis Ende Juni 2022 bis zu 28 Monate Kurzarbeitergeld unter erleichterten Voraussetzungen zu beantragen, entsteht der Wirtschaft durch die Verlängerung bei schätzungsweise knapp rund 50.000 zusätzlichen Betrieben mit Kurzarbeit und einer geschätzten Bearbeitungsdauer von 15 Minuten je Fall pro Monat bei einem Lohnsatz von 34,00 Euro je Stunde ein Erfüllungsaufwand von rund 1,5 Millionen Euro im Jahr 2022.

Verwaltung

Bei der Bearbeitung der Anträge auf Erstattung von Kurzarbeitergeld ergibt sich durch die Möglichkeit, bis Ende Juni 2022 bis zu 28 Monate Kurzarbeitergeld zu beziehen, und den verlängerten Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld für die BA durch die Verlängerung bei erwarteten 50.000 zusätzlichen Betrieben und einem geschätzten Zeitaufwand von 30 Minuten je Fall pro Monat und bei einem Lohnsatz von 1,06 Euro je Minute pro Monat ein Erfüllungsaufwand von rund 6 Millionen Euro im Jahr 2022. Hinzu kommt ein Erfüllungsaufwand (Personalbedarf) in nicht bezifferbarer Höhe für die Abschlussrechnungen für Kurzarbeitergeld.

Für die Aktualisierung der fachlichen Weisungen zur Umsetzung der Änderungen der Verordnung sowie für die Anpassung der Arbeitshilfen, Vordrucke und IT-Verfahren entsteht der BA ein einmaliger geringfügiger Umstellungsaufwand.

5. Weitere Kosten

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

6. Weitere Gesetzesfolgen

a) Demographische Auswirkungen

Die Verlängerung der Akuthilfen für pflegende Angehörige trägt dazu bei, während der durch die Omikron-Variante verursachten hohen Ansteckungszahlen häusliche Pflege und Beruf befristet besser miteinander vereinbaren zu können. Zudem wird die Zielsetzung der Demographie-Strategie der Bundesregierung umgesetzt, Pflegebedürftige und pflegende Angehörige besser zu unterstützen.

b) Gleichstellungspolitische Auswirkungen

Die Verlängerung der Akuthilfen für pflegende Angehörige bietet keine Grundlage für verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite oder die Verfestigung tradierter Rollen. Die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, zur Pflegezeit und Familienpflegezeit sind grundsätzlich geschlechtsneutral ausgestaltet und richten sich an Personen aller Geschlechter in gleicher Weise. Mittelbare gleichstellungspolitische Auswirkungen können sich aber aus der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Flexibilisierung der Freistellungen ergeben. Die Pflegenden sind überwiegend Frauen. Die Regelungen zielen aber darauf ab, die Teilhabe an Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit weiter zu verbessern und insbesondere die Stellung der pflegenden Angehörigen in der derzeitigen Erwerbstätigkeit weiter zu verbessern und insbesondere die Stellung der pflegenden Angehörigen zu stärken. Eine darüber hinaus gehende dauerhafte Teilzeit oder aber eine Aufgabe der Berufstätigkeit für die häusliche Pflege werden so vermieden und die Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbstätigkeit gestärkt.

c) Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher

Mit einer nennenswerten Zunahme der Konsumnachfrage ist nicht zu rechnen. Auswirkungen auf Einzelpreise sowie das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind daher nicht zu erwarten.

VII. Befristung; Evaluierung

Die mit diesem Gesetz veranlassten Verlängerungen der Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld gelten bis zum 30. Juni 2022.

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 diesem Gesetz nicht.

Die Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz sind als Übergangsregelungen nach Beendigung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite bis 30. Juni 2022 befristet.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Die vorübergehende Möglichkeit für Beschäftigte, abweichend von § 106 Absatz 3 während der Kurzarbeit einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buch Sozialgesetzbuch zu erwirtschaften, wird mit der Regelung analog zur Verlängerung der maximalen Bezugsdauer bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

Zu Nummer 2

Bereits nach dem bestehenden Recht beträgt das Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2022 ab dem vierten Monat des Bezugs 70 Prozent, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern 77 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, ab dem siebten Monat des Bezugs 80 bzw. 87 Prozent. Voraussetzung ist, dass das Ist-Entgelt gegenüber dem Soll-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat um mindestens 50 Prozent reduziert ist. Mit der Regelung soll vorgebeugt werden, dass der Entgeltausfall und die damit einhergehenden erheblichen Einkommenseinbußen trotz des Bezugs von Kurzarbeitergeld zu Hilfebedürftigkeit im Sinne der Grundsicherung für Arbeitsuchende führen.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind weiterhin einige Branchen so stark von den Einschränkungen betroffen, dass die Arbeit nicht nur teilweise, sondern vollständig ausfällt. Zudem besteht der Entgeltausfall bei einem Teil der betroffenen Arbeitnehmer inzwischen seit bald zwei Jahren. Bereits jetzt ist aufgrund der stark gestiegenen Inzidenzen abzusehen, dass bis zum 31. März 2022 keine wesentliche Verbesserung der Situation eintreten wird. Daher wird die bestehende Regelung zur Erhöhung der Leistungssätze analog zur Regelung der maximalen Bezugsdauer bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

Zu Nummer 3

Mit der Regelung werden die bislang in der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung enthaltenen Regelungen zum vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld in das Gesetz übernommen und bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

Es müssen weiterhin statt mindestens einem Drittel nur mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall betroffen sein. Auch wird weiterhin auf das Erfordernis des Aufbaus negativer Arbeitszeitsalden vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes verzichtet.

So können auch Betriebe Kurzarbeit über den 31. März 2022 hinaus fortführen, die nur aufgrund der Zugangserleichterungen die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllen. Gleichzeitig wird damit sichergestellt, dass solche Betriebe ebenfalls die Möglichkeit haben, bis zu 28 Monate Kurzarbeitergeld zu beziehen.

Zu Nummer 4

Mit der Vorschrift wird bis zum 30. Juni 2022 die Möglichkeit geschaffen, über die reguläre gesetzliche Bezugsdauer von zwölf Monaten hinaus bis zu 28 Monate Kurzarbeitergeld zu beziehen. Wegen der Befristung auf den 30. Juni 2022 greift die Möglichkeit der Verlängerung in den Fällen, in denen der Anspruch auf Kurzarbeitergeld spätestens bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 entstanden ist und damit länger als zwölf Monate dauert. Damit sollen vor allem die von der Pandemie besonders betroffenen kontaktintensiven Dienstleistungsbetriebe, die schon länger in Kurzarbeit sind, über März 2022 hinaus bei Arbeitsausfällen weiter unterstützt werden. Die Dauer von 28 Monaten ergibt sich daraus, dass Betriebe, die seit Beginn der Pandemie im März 2020 in jedem Monat ununterbrochen in Kurzarbeit sind, im Juni 2022 den 28. Bezugsmonat erreichen.

Zu Nummer 5

In Absatz 5 wird eine Verordnungsermächtigung zur Verlängerung der pandemiebedingten Sonderregelung zum Kurzarbeitergeld eingeführt. Durch diese Verordnungsermächtigung hat die Bundesregierung die Möglichkeit auf die weitere Entwicklung der pandemischen Lage flexibel zu reagieren.

Zu Artikel 2 (Änderung des Pflegezeitgesetzes)

In Artikel 9 werden verschiedenen Änderungen an § 9 Pflegezeitgesetz vorgenommen:

Änderung § 9 Absatz 1

Das Recht, der Arbeit zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, bleibt bis zum 30. Juni 2022 bestehen, da es im Zuge der fortbestehenden COVID-19-Pandemie mit aktuell durch die vorherrschende hoch ansteckende Omikron-Variante verursachten hohen Inzidenzen und Fallzahlen und des nachlassenden Impfschutzes wieder zu kurzfristigen Änderungen bestehender Pflegearrangements kommen kann.

Änderung § 9 Absatz 2

Mit der Regelung wird abweichend von der Regelung des § 44a des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) auch auf die Bestimmung des § 150 Absatz 5d Satz 1 SGB XI verwiesen, wonach das Pflegeunterstützungsgeld bei pandemiebedingten Versorgungsengpässen für bis zu zwanzig Arbeitstage in Anspruch genommen werden kann unabhängig davon, ob eine akute Pflegesituation im Sinne von § 2 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes vorliegt.

Änderung § 9 Absätze 4 und 5

Beschäftigte haben weiterhin das Recht, aufgrund der aktuellen Pandemie mit Zustimmung des Arbeitgebers Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, ohne dass die Freistellungen unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die Familienpflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2022 enden. Gleiches gilt auch für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit oder Freistellung nach § 3 Absatz 5 nach einer Familienpflegezeit. Die Pflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2022 enden.

Änderung § 9 Absatz 7

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegezeit für die Pflege oder Betreuung desselben nahen Angehörigen bis zur Höchstdauer des § 4 Absatz 1 Satz 1 Pflegezeitgesetz, auch wenn eine bereits in Anspruch genommene Pflegezeit beendet ist, wird verlängert. Damit haben Beschäftigte weiterhin die Möglichkeit, bislang nicht genutzte Monate in Anspruch zu nehmen, wenn sich Pflegearrangements aufgrund der Pandemie ändern. Die

Pflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2022 beendet sein. Zudem dürfen Pflegezeit und Familienpflegezeit die Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 Pflegezeitgesetz nicht überschreiten.

Zu Artikel 3 (Änderung des Familienpflegezeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Aufgrund der aktuell vorherrschenden hoch ansteckenden Omikron-Variante setzt sich das Infektionsgeschehen fort. Zur Abwehr einer Gefahr sozialer und wirtschaftlicher Härte für besonders von der COVID-19-Pandemie beruflich betroffene Gruppen werden deshalb auf Antrag im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 auch weiterhin Kalendermonate bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben außer Betracht gelassen, in denen das Einkommen, zum Beispiel infolge von Kurzarbeit, abgesenkt war. Der Zusammenhang des geringeren Arbeitsentgelts mit der COVID-19-Pandemie wird weiterhin vermutet.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Verkürzung der Ankündigungsfrist auf zehn Arbeitstage in Textform wird verlängert und gilt für Familienpflegezeit, die spätestens am 1. Juni 2022 beginnt.

Zu Buchstabe b

Verlängert wird die Regelung in Absatz 3, wonach die oder der Beschäftigte das Recht hat, mit Zustimmung des Arbeitgebers Familienpflegezeit nach einer beendeten Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, ohne dass die Freistellungen unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die Familienpflegezeit kann längstens bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 in Anspruch genommen werden. Gleiches gilt auch für die Inanspruchnahme der Pflegezeit oder Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit gemäß Absatz 4. Auch hier muss die Pflegezeit spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2022 enden.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit für die Pflege oder Betreuung desselben nahen Angehörigen, auch wenn eine bereits in Anspruch genommene Familienpflegezeit beendet ist, wird verlängert. Die Familienpflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2022 beendet sein.

Zu Artikel 4 (Änderung des Krankenhauszukunftsgesetzes)

Die Änderung des Datums des Inkrafttretens der Artikel 9 und 11 des Krankenhauszukunftsgesetzes führt dazu, dass die Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie bis 30. Juni 2022 Geltung beanspruchen und mithin verlängert werden.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Artikel 2 bis 4 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 2

Die Regelung über die verlängerte Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes tritt rückwirkend zum 1. März 2022 in Kraft. Diese Rückwirkung ist erforderlich, weil die bisherige Höchstgrenze von 24 Monaten bei Betrieben, die seit Beginn der Pandemie im März 2020 ununterbrochen Kurzarbeitergeld bezogen haben, bereits mit Ende Februar 2022 endet. Durch

die Rückwirkung soll sichergestellt werden, dass der Anspruch auf Kurzarbeitergeld im März 2022 nicht unterbrochen wird.

Zu Absatz 3

Die Regelungen zur Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld in Artikel 1 Nummer 1 bis Nummer 3 treten im Anschluss an die bisher geltenden Regelungen zum 1. April 2022 in Kraft. Die Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung nach Artikel 1 Nummer 5 tritt ebenfalls zum 1. April 2022 in Kraft.