

Synopse arbeitsmarktpolitische Instrumente für den Fall einer Krise

- Abgleich mit Instrumentarium aus der Krise 2008/2009 und neue Regelungen -

Instrumente	Veränderung in der Krise 08/09	Grund/ Ziel der Änderung	Regelung heute	Regelung im Entwurf des AvMG
Bezugsdauer von Kug	Nutzung VO-Ermächtigung: Verlängerung zunächst auf 18, dann auf 24 Monate, danach wieder stufenweise Absenkung bis auf 12 Monate; danach gesetzlich geregelt 6 Monate	Abfederung der Auswirkungen der länger auf eine große Anzahl von Arbeitsplätzen wirkenden Krise	12 Monate mit Möglichkeit der Verlängerung durch VO des <u>BMAS</u> auf 24 Monate im Falle außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem <u>gesamten</u> Arbeitsmarkt	Keine Änderung
Mindestanteil der von Entgeltausfall betroffenen Arbeitnehmer	Durch befristetes Gesetz: ab einem Arbeitnehmer, soweit dieser von Ausfall von mehr als 10% des mtl. Bruttoentgelts betroffen war	Absenkung der Schwelle zur Inanspruchnahme von Kug zum Erhalt der Arbeitsplätze im Unternehmen mit Blick auch für die Zeit nach der Krise	Mindestens 1/3 der Beschäftigten ist von Ausfall von mehr als 10% des mtl. Bruttoentgelts betroffen (wie vor der Krise)	Neue VO Ermächtigung für die <u>Bundesregierung</u> (befristet bis 31.12.2021), die Absenkung auf bis zu 10% der Beschäftigten ermöglicht.
Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an Arbeitgeber	Durch befristetes Gesetz: <ul style="list-style-type: none"> • 50% ab 1. Monat Kug; • 100% ab 7. Monat Kug • 100% bei Qualifizierung der AN ab 1. Monat der Qualifizierung, 	Entlastung der Arbeitgeber in der Krise, Vermeidung von Entlassungen	Keine Erstattung vorgesehen (wie vor der Krise)	1. Gesetzl. Regelung (befristet bis 31.07.2023) zur Erstattung von 50%, wenn Beschäftigte mindestens während 50% des Arbeitsausfalls an berufl. Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 teilnehmen 2. Neue VO Ermächtigung für die <u>Bundesregierung</u> (befristet bis 31.12.2021), die vollständige oder teilweise Erstattung ermöglicht.
Zusammenhang betriebsinterne Freistellungsmöglichkeiten und Kug-Anspruch	Durch befristetes Gesetz: Vorschrift ausgesetzt, soweit es sich um negative Arbeitszeitsalden handelt	Entlastung der Arbeitgeber und Schutz der Arbeitnehmer in der Krise	Arbeitszeitschwankungen (in erster Linie Arbeitszeitguthaben) und Urlaub sind grundsätzlich vorrangig einzusetzen; ggf. auch Aufbau von Minusstunden (wie vor der Krise)	Neue VO Ermächtigung für die <u>Bundesregierung</u> (befristet bis 31.12.2021), die den teilweisen oder vollständigen Verzicht auf negative Arbeitszeitsalden ermöglicht (Überstunden müssen also weiterhin abgebaut werden).
Zusammenhang betriebl. Beschäftigungssicherungsvereinbarung und Kug-Bezug	Durch befristetes Gesetz: Kein Einfluss solcher Vereinbarungen auf die Kug-Höhe (maßgeblich bleibt höheres Entgelt vor Abschluss der Beschäftigungssicherungsvereinbarung)	Anreiz, Beschäftigungsvereinbarung abzuschließen	Regelung aus der Krise ist dauerhaft ins SGB III übernommen worden	bereits geltendes Recht
Anspruch von Leiharbeitnehmern auf Kug	Befristete Öffnung des Zugangs zu Kug auch für Leiharbeiter durch befristete Änderung des AÜG	Kug für Leiharbeitskräfte ermöglichen	Grundsätzlich kein Kug, da Arbeitsausfall branchenübliches Risiko darstellt	Neue VO Ermächtigung für die <u>Bundesregierung</u> (befristet bis 31.12.2021), die befristete Öffnung des Zugangs zu Kug auch für Leiharbeiter ermöglicht.