

Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm werden die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren aufgezeigt.

Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG) (Stand: 02.09.2020)

Prüfbericht

Regelungsvorhaben

Das Beschäftigungssicherungsgesetz hat zum Ziel, die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitswelt abzufedern, indem krisenbedingte Zeiten von Arbeitslosigkeit und Verdienstauffälle möglichst vermieden bzw. verringert werden sollen.¹

Die derzeit pandemiebedingt geltenden Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit sollen in modifizierter Form über den 31.12.2020 hinaus bis zum 31.12.2021 verlängert werden: So soll während dieser Zeit das Entgelt aus sog. Minijobs bis 450 Euro, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen wurden, nicht dem Ist-Entgelt hinzugerechnet werden, vgl. **§ 421c Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetz (SGB III)**. Einnahmen aus Minijobs reduzieren somit nicht das Kurzarbeitergeld.² Andere Formen des Hinzuverdienstes sollen hingegen ab dem 01.01.2021 nicht mehr privilegiert werden.³ Derzeit beträgt das Kurzarbeitergeld pandemiebedingt ab dem vierten Monat 70 bzw. 77 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, sofern die Differenz zwischen Soll- und Ist- Entgelt mindestens 50% beträgt; ab dem siebten Monat steigt es auf 80 bzw. 87 Prozent, vgl. **§ 421c Abs. 2 S. 1 SGB III**. Diese Regelung soll für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist, bis zum 31.12.2021 verlängert werden, vgl. **§ 421c Abs. 2 S. 1 SGB III**.

Zudem soll es verstärkte Anreize für Qualifizierungen während der Kurzarbeit geben.⁴ Dem Arbeitgeber sollen – wie bislang – 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet werden, wenn der oder die Beschäftigte vor dem 31.07.2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 SGB III teilnimmt, vgl. **§ 106a S. 1 SGB III**. Anders als nach geltendem Recht soll dabei nicht mehr erforderlich sein, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit umfassen muss, vgl. **§ 106a S.1 Nr. 2 SGB III**.

Das Gesetz soll am 1. Januar 2021 in Kraft treten, vgl. **Art. 2 BeschSiG**.

Betroffene Gruppe(n) von jungen Menschen

Betroffene können in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe junge Beschäftigte bis 27 Jahre sein, die Kurzarbeitergeld beziehen. Darüber hinaus sind junge Beschäftigte bis 27 Jahre betroffen, die vor dem 31.07.2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Indirekt kann sich der Entwurf auch auf die Familien der betroffenen Beschäftigten auswirken.

Betroffene Lebensbereiche

Familie Freizeit Bildung/Arbeit Umwelt/Gesundheit Politik/Gesellschaft Digitales

Erwartete Auswirkungen

Der Gesetzentwurf kann sich in erster Linie auf das **materielle Auskommen** junger Beschäftigter auswirken. Sowohl die Regelung zur Verlängerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten als auch die Regelung zur Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes kann vor allem für junge Beschäftigte und ggf. ihre Familien eine bedeutende finanzielle Hilfe in Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit während der COVID-19-Pandemie sein. Junge Beschäftigte, die erst seit kurzem Teil des Arbeitsmarktes sind, hatten noch kaum Gelegenheiten, Rücklagen zu bilden.⁵ Somit können sie unter Verdienstauffällen und Arbeitslosigkeit mitunter besonders leiden. Zudem können bei jungen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern oftmals erste Rückzahlungen zu z.B. Studienkrediten oder BAföG sowie z.B. erste Überlegungen zu Familiengründung,⁶ Hausbau u.Ä. anstehen, was wiederum durch mehr finanzielle Sicherheit vereinfacht werden kann.

Die verstärkten Anreize für Qualifizierungen während der Kurzarbeit können sich auf die **Bildungsmöglichkeiten** junger Beschäftigter auswirken: Der Verzicht auf die 50% - Schwelle kann die Aufnahme von Weiterbildungen begünstigen, weil dadurch die Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung für Beschäftigte erleichtert wird. Somit können Zeiten, in denen aufgrund der Coronakrise weniger Arbeit anfällt, gut für Qualifizierungen genutzt werden. Insbesondere junge Beschäftigte, die erst seit kurzem im Beruf sind, haben unter Umständen noch Bedarf an Weiterbildungen. Arbeiten sie in einer besonders von der Pandemie betroffenen Branche, ist es vor allem für Berufsanfängerinnen und -anfänger wichtig, sich ggf. zügig umorientieren zu können und so den Start ins Berufsleben zu schaffen.

Anmerkungen und Hinweise

Hinsichtlich der Regelung zur Verlängerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten ist anzumerken, dass der anrechnungsfreie Hinzuverdienst über den Minijob weiterhin möglich ist, während die Sonderregelung zum Zuverdienst über eine sozialversicherte Beschäftigung auslaufen soll.⁷ Insbesondere junge Beschäftigte, die ihren finanziellen Verlust bisher durch letztere Hinzuverdienstmöglichkeiten ausgeglichen haben, könnten durch das Auslaufen dieser Regelung in finanzielle Notlagen kommen. Ob sich des Weiteren aufgrund der Qualifizierungsanreize die Bildungsmöglichkeiten für junge Beschäftigte während der Kurzarbeit tatsächlich verbessern, bleibt abzuwarten. Denn „aufgrund der zwingenden Koppelung von §106a SGB III an § 82 SGB III sind hohe Hürden in der praktischen Anwendung aufgebaut.“⁸

Datenbasis

Literaturrecherche

¹ Vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie“, 2. September 2020, 5.

² Vgl. „Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG“, 10.

³ Vgl. „Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG“, 10.

⁴ Vgl. „Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG“, 6.

⁵ Vgl. Petra Böhnke, Jörg Dittmann, und Jan Goebel, *Handbuch Armut: Ursachen, Trends, Maßnahmen* (Opladen/Toronto: Barbara Budrich, 2018), 101.

⁶ Vgl. Birte Tiedemann, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, Dossier Arbeitsmarktpolitik (Bundeszentrale für politische Bildung, 14. August 2014),

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>.

⁷ Vergleich mit geltendem Recht, § 421c Abs. 1 S. 1 SGB III.

⁸ Bundesagentur für Arbeit, „Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit: Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie“, 7. September 2020, 3,

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Stellungnahmen/beschaeftigungssicherungsgesetz-ba.pdf?__blob=publicationFile&v=1.