

**Stellungnahmen der Ressorts der Sächsischen  
Staatsregierung zu den Empfehlungen des  
Bürgerrats „Forum Corona“  
im Handlungsfeld Wirtschaft**

(Stand: 31.10.2022)

Stellungnahme des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr .....	2
Stellungnahme des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus .....	7
Stellungnahme der IHK Dresden .....	9
Stellungnahme der IHK zu Leipzig/ IHK Chemnitz.....	12
Stellungnahme des DGB Bezirk Sachsen.....	14

## **Stellungnahme des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr**

W 1.2 Arbeitgeber sollen verstärkt Teilzeitmodelle anbieten, um Kinderbetreuung und Arbeit besser vereinbaren zu können. Diese Modelle sollen auch staatlich unterstützt werden.

*Die folgende Stellungnahme wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus erarbeitet.*

Flexible Arbeitsformen in Form von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten werden grundsätzlich begrüßt, da sie auf der einen Seite Vorteile und Erleichterungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen, aber auch der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite dienen, indem sie die wirtschaftliche Produktivität insbesondere auch in Krisenzeiten sicherstellen bzw. sogar steigern können. In diesem Rahmen wurde und wird vermehrt auf flexible Arbeitszeiten und Homeoffice zurückgegriffen.

Gesetzlich werden keine fixen Arbeitszeiten festgelegt. Das Arbeitszeitgesetz setzt im Sinne des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich den Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben im Rahmen ihres Weisungsrechts einen Ermessensspielraum hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeit, müssen in diesem Rahmen jedoch auch auf die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer achten. So müssen bspw. Veränderungen der Arbeitszeit, etwa am Nachmittag, erforderlich, geeignet und angemessen sein.

Darüber hinaus sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach der geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundes bereits verpflichtet, im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob Beschäftigten angeboten werden kann, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Unabhängig davon bedeutet eine Tätigkeit im Homeoffice nicht zugleich, sich die Arbeitszeit frei einteilen zu können, da die festgelegten Betriebsstrukturen auch im Homeoffice gelten. Die Erbringung der vertraglich festgelegten Arbeitsleistung neben der Kinderbetreuung bringt nicht nur Vorteile mit sich, sondern kann auch eine doppelte Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen.

Soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz ihre Arbeitszeit verringern und ihren Wünschen entsprechend festlegen.

Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Werksgelände in Pandemiezeiten vorübergehend einzurichten, dürfte in der Regel auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen. Es ist kurzfristig kaum möglich, räumliche Rahmenbedingungen für eine entsprechende Betriebsurlaubnis zu schaffen, vor allem aber fachlich geeignetes Personal bereitzustellen. Eine sinnvolle Maßnahme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre die dauerhafte Einrichtung eines Angebotes der Kindertagesbetreuung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. das Angebot einer Kindertagespflege. Diese Angebote würden dann auch in Pandemiezeiten zur Verfügung stehen und die Familien entlasten. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Ziffer W 1.1 verwiesen.

Krankengeld für versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Kinderkranktage sind im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Die Zuständigkeit hierfür liegt auf Bundesebene, genauer beim Bundesministerium für Gesundheit, welches in der Corona-Pandemie zügig reagierte und durch die Erhöhung der Kinderkranktage für eine wirksame Entlastung bei Eltern sorgte.

W 1.3 In Krisensituationen soll es einen verstärkten Kündigungsschutz geben.

*Regelungen zum Kündigungsschutz sollten differenziert formuliert werden: Stärkerer Kündigungsschutz bei größeren Unternehmen, bei kleineren lockerer handhaben:*

Die Differenzierung wird bereits durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vorgenommen. Dieses gilt uneingeschränkt erst für Betriebe mit mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Kleinbetrieben besteht nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz. In größeren Betrieben werden zudem durch bestehende Betriebsräte häufig weitere Anforderungen an Kündigungen aufgestellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind somit grundsätzlich in größeren Betrieben besser vor Kündigungen geschützt.

*Wie der Arbeitgeber beim Insolvenzschutz, sollte der Arbeitnehmer durch Kündigungsschutz geschützt werden:*

In größeren Betrieben sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfangreich durch das Kündigungsschutzgesetz geschützt (siehe oben). Aber auch in Kleinbetrieben gelten für Kündi-

gungen Regeln. So dürfen Kündigungen nur unter Beachtung der Formalitäten des Bürgerlichen Gesetzbuches ausgesprochen werden, nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, nicht sittenwidrig sein und Sonderkündigungsschutzrechte müssen beachtet werden. Auch darf eine Kündigung nicht wider Treu und Glauben erfolgen, es muss folglich ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme eingehalten werden (Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten).

Sowohl die aktuellen Corona- als auch Energiekrisen zeigen, dass die Unternehmen gerade auch unter Inanspruchnahme von Kurzarbeit alles versuchen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts des Fachkräftemangels zu halten. Nur mit ausreichend geeigneten Mitarbeitern kann es gelingen, nach einem wirtschaftlichen Einbruch einen schnellen Aufholprozess einzuleiten. Ein (über den bestehenden hinausgehender) zusätzlicher Kündigungsschutz erscheint daher nicht notwendig und könnte sogar kontraproduktiv wirken, wenn Unternehmen angesichts überbordender Regulierung in guten Zeiten weniger einstellen, als ihre wirtschaftliche Lage es eigentlich zulassen würde. Ergänzend wird auf laufende Überlegungen der Bundesregierung verwiesen, Härtefallunterstützungen in der Energiekrise an den Verzicht auf Kündigungen zu koppeln.

#### *Wenn staatliche Fördermaßnahmen in Unternehmen greifen, muss der Kündigungsschutz auch aufrechterhalten bleiben:*

Der Kündigungsschutz bleibt in dem oben aufgeführten Rahmen erhalten. Betriebsbedingte Kündigungen während angemeldeter Kurzarbeit wären schwierig zu begründen. In der Regel spricht die Einführung von Kurzarbeit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Allgemeinen dafür, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von einem nur vorübergehenden bzw. nicht dauerhaften Arbeitsmangel ausgehen. Betriebsbedingte Kündigungen sind dagegen nur bei dauerhaftem Wegfall von Arbeitsbedarf zulässig.

#### *Telefondienste, die Hilfsangebote an Anrufer vermitteln:*

Es existieren verschiedene Arbeitnehmer- sowie Verbraucherschutzorganisationen, die bei arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Corona beraten. Zudem bieten Gewerkschaften arbeitsrechtliche Beratungen für Mitglieder an. Durch das Rechtsdienstleistungsgesetz ist es darüber hinaus grundsätzlich nicht möglich, kostenfreie arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall anzubieten, da diese zum Schutz der Beratungssuchenden nur qualifizierten Personen vorbehalten ist. Bei im Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr eingehenden arbeitsrechtlichen Bürgerinnen- und Bürgeranfragen wird stets auf die Möglichkeit der rechtlichen Beratung für Gewerkschaftsmitglieder sowie die anwaltliche Beratung, auch unter Nutzung von Beratungs- bzw. Prozesskostenhilfe, verwiesen.

W 2.1 Finanzielle Förderung soll für alle, die einen Anspruch darauf haben, unbürokratisch und zeitnah verfügbar sein.

Die Corona-Hilfsprogramme sind Ende Juni 2022 ausgelaufen. Maßgeblich für die Unterstützung im Rahmen der Überbrückungshilfen war der Umsatzrückgang in der Regel zum Referenzjahr 2019. Je höher die Einbußen waren, umso höher war die Unterstützung. Anteilsmäßig erstattet wurden betriebliche Fixkosten wie z.B. Mieten, Pachten, Energiekosten, Versicherungen.

Betroffene - meist Soloselbstständige - mit keinen oder sehr geringen Fixkosten konnten die Neustarthilfen in Anspruch nehmen. Dabei handelte es sich um einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des im Vergleichszeitraum erwirtschafteten Referenzumsatzes von bis zu 7.500 Euro, 4.500 Euro bzw. 9.000 Euro im jeweiligen Förderzeitraum. Die Neustarthilfen waren eine Ergänzung zu bestehenden Sicherungssystemen, wie z.B. die Grundsicherung.

Um schnell und unbürokratisch zu helfen, wurden Abschlagszahlungen in den vorgenannten Programmen gewährt. Die Tausenden Anträge wurden über eine bundeseinheitliche Antragsplattform digital bearbeitet. Dabei wurde versucht, die Antragstellung so unbürokratisch wie möglich zu machen. Gleichwohl braucht es ein Mindestmaß an „Bürokratie“ – zum einen handelt es sich um Steuergelder, deren Verwendung prüfbar bleiben muss. Zum anderen geht es auch um vergleichbare und möglichst gerechte Vergabeentscheidungen bei den Unterstützungsmaßnahmen.

Unternehmen und Soloselbstständige, die aufgrund außergewöhnlicher Fallgestaltungen in den vorgenannten Programmen nicht anspruchsberechtigt waren, konnten im Rahmen der Härtefallhilfen berücksichtigt werden.

Insgesamt sind im Freistaat ca. 3,6 Milliarden Euro an Corona-Hilfen an Unternehmen und Selbstständige ausgezahlt worden. Auch mit Blick auf den sparsamen Umgang mit Steuermitteln konnte nicht jeder Verlust kompensiert werden.

W 2.2 Die Regierung soll wissenschaftliche Studien beauftragen, die die Risiken für eine Corona-Infektion genau identifizieren, um zu entscheiden, welche Branchen mit welchen Maßnahmen belegt werden.

*Die folgende Stellungnahme wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft Kultur und Tourismus erarbeitet.*

Im Verlauf der Corona-Pandemie haben der Freistaat Sachsen, das Bundesministerium für Gesundheit, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Robert-Koch-Institut sowie viele weitere Institutionen Studien unterstützt oder selbst in Auftrag gegeben. So hat etwa das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus eine Reihe wissenschaftlicher Forschungsprojekte mit direktem Corona-Bezug mit insgesamt 16 Mio. EUR gefördert. Diese Projekte treffen den Kern der Handlungsempfehlung W 2.2. nur bedingt, da keine branchenspezifischen Untersuchungen im Fokus stehen. Lediglich das Vorhaben des Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie (IMW) „Resilienz“, welches hinsichtlich seiner Projektziele auf das produzierende Gewerbe abstellte, hat einen direkten Bezug zum Handlungsfeld. Der Fokus der Arbeiten lag auf dem Umgang der Unternehmen mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie bis hin zum Infektionsschutz von Beschäftigten. Obwohl die konkrete pandemische Situation Ausgangspunkt der Untersuchungen war, wurden die Arbeitsziele bereits in der Konzeptionsphase so formuliert, dass eine Übertragbarkeit auf unterschiedliche Krisenszenarien gegeben ist. Die Ergebnisse des Projektes wurden im November 2022 im Rahmen einer Fachveranstaltung in Dresden mit Vertreterinnen und Vertretern der sächsischen Wirtschaft, der Wirtschaftsförderung Sachsen und Partnerinnen und Partnern der Wissenschaft diskutiert und ausgewertet.

Selbstverständlich sollen politische Entscheidungen und insbesondere so einschränkende Schutzmaßnahmen, wie sie teilweise im Verlauf der Pandemie ergriffen wurden, auf wissenschaftlicher Basis ergriffen werden. Hier gibt es jedoch auch Einschränkungen. Seriöse wissenschaftliche Studien brauchen einige Zeit, um durchgeführt, ausgewertet und niedergeschrieben zu werden. Hinzu kommt das aufwendige Peer-Review-Verfahren, demnach Studienergebnisse nicht direkt veröffentlicht werden, sondern zunächst von anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegengelesen und kommentiert werden. Hierauf folgt gegebenenfalls eine Überarbeitung der Autorinnen und Autoren.

Das Infektionsgeschehen war zeitweise so dynamisch, die Krankenhaus- und insbesondere Beatmungskapazitäten so knapp, dass unverzüglich gehandelt werden musste. Es drohte die

Situation, dass nicht allen Menschen, die medizinische Hilfe benötigten, diese auch gewährt werden könne. Es wurden einige Patientinnen und Patienten aus dem Freistaat Sachsen in andere Bundesländer verlegt.

Im Verlauf der Pandemie wurde auch der Expertinnen- und Expertenrat der Bundesregierung eingesetzt, der als Handlungsempfehlung den aktuellen Stand der Wissenschaft zu verschiedenen Themen aufbereitet hat. Diese Stellungnahmen hat die Sächsische Staatsregierung stets berücksichtigt.

W 2.3 Die Impfquote soll hoch genug für ein sicheres Ende der Infektionsschutzmaßnahmen sein.

*Die folgende Stellungnahme wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt erarbeitet.*

Grundsätzlich ist eine hohe Impfquote der sicherste Ausweg aus der Pandemie. Es wurden enorme Anstrengungen unternommen, mit einer Vielzahl niedrigschwelliger Angebote von allen Impfkuratorinnen und -akteuren sowie viel Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit eine hohe Impfquote zu erreichen. Zuletzt ließ sich die Impfquote in Sachsen jedoch kaum noch steigern. Studien kann man entnehmen, dass der Hauptgrund inzwischen eine grundsätzliche Ablehnung ist, dem auch kaum mit veränderten Anreizen oder Angeboten begegnet werden kann. Es ist aber auch in Betracht zu ziehen, dass in Sachsen eine große Anzahl an Personen an Corona erkrankte und damit zunächst einen Genesenenstatus hat. Jedoch wäre hier auch oft noch eine zusätzliche Impfung für die Grundimmunisierung notwendig.

## **Stellungnahme des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus**

W 1.1. Es soll mehr Vielfalt in den staatlich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen geben.

Der Wunsch nach Ausweitung der Betreuungszeiten von Betreuungseinrichtungen speziell in Pandemiezeiten ist nachvollziehbar. Allerdings sind in Pandemiezeiträumen auch die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen von krankheitsbedingtem Ausfall betroffen. Insoweit kommt es auch dort zwangsläufig zu Personalengpässen, welche die Absicherung der regulären Öffnungs- und Betreuungszeiten gefährden können. Kitas sind hier ebenso betroffen wie andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Insoweit ist eine Ausweitung von Betreuungszeiten

gegenüber dem regulären Angebot kaum möglich. Entsprechend ausgebildetes Fachpersonal speziell für Pandemiezeiträume „in Reserve“ vorzuhalten, ist ebenfalls unrealistisch.

Im Zeitraum der COVID-19-Pandemie hat der Freistaat dafür gesorgt, dass die Finanzierung des regulär eingestellten Personals aufgrund pandemiebedingter Einnahmeausfälle bei Elternbeiträgen nicht infrage gestellt war. Die Träger erhielten Erstattungen für fehlende Elternbeiträge im Umfang von knapp 98 Mio. Euro.

Inwieweit es im Einzelfall möglich ist, gegebenenfalls zusätzliches Personal einzustellen, ist auf örtlicher Ebene zu entscheiden. Die Kindertagesbetreuung ist eine kommunale Aufgabe im Selbstverwaltungsbereich. Die Personalhoheit liegt bei den Trägern. Die Öffnungszeiten werden vom Träger der Kindertageseinrichtung in Abstimmung mit dem Elternbeirat, der Gemeinde und dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt (§ 5 Sächsisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen).

Tagesmütter und Tagesväter können zur Flexibilisierung des Angebotes beitragen. Sie werden bereits nach aktueller Rechtslage ebenso durch den Landeszuschuss des Freistaates Sachsen gefördert wie Einrichtungen. Ob und in welchem Umfang Tagespflege angeboten wird, ist ebenfalls kommunale Angelegenheit.

Die Verbesserung der landesweit geltenden Personalschlüssel nach dem Sächsischen Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen ist eine Möglichkeit, die grundsätzliche Personalausstattung der Kitas zu erweitern und damit die Flexibilität des Angebotes auch in Pandemiezeiten zu erhöhen. In den vergangenen Jahren wurden hier schon mehrere Schritte gegangen, die zu einem Personalzuwachs von etwa 4.000 Vollzeitäquivalenten in Sachsen geführt haben und vom Freistaat finanziert wurden.

Hier soll es weitere Schritte geben. Wann und in welchem Umfang sie möglich sind, entscheidet der Sächsische Landtag.

Die Besetzung von Bundesexpertinnen- und -expertengremien ist im Übrigen Angelegenheit des Bundes.

## Stellungnahme der IHK Dresden

W1.1 Es soll mehr Vielfalt bei den staatlich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen geben.

Die Forderung ist uneingeschränkt zu unterstützen und verliert auch außerhalb von Pandemiezeiten nichts an ihrer Bedeutung. Was die Umsetzungsideen angeht, reduziert sich das Ganze letztlich auf eine Personalausstattung, die den Anforderungen gerecht wird.

W1.2 Arbeitgeber sollen verstärkt Teilzeitmodelle anbieten, um Kinderbetreuung und Arbeit besser vereinbaren zu können. Diese Modelle sollen auch staatlich unterstützt werden.

Vorangestellt sei, dass in Deutschland das Recht auf Teilzeitarbeit bereits seit 2001 gesetzlich verankert ist. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist geregelt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Beschäftigten nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit eine Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen müssen. Formal besteht daher kein weiterer gesetzlicher Regelungsbedarf. Die oben genannte Forderung umfasst auch staatliche Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr zeitliche Flexibilität zu ermöglichen. In den Umsetzungsideen findet sich jedoch nichts wieder, was darauf einzahlen würde. Im Gegenteil werden ausschließlich Forderungen an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gerichtet. Eine 35-Stunden-Woche bei gleichem Gehalt, feste Kernzeiten plus flexible Arbeitsstunden sowie eine Ost-West-Angleichung der Gehälter für alle Branchen mögen wohlfeile Ideen sein, sprechen aber von wenig Kenntnis betrieblicher Realitäten und Möglichkeiten. In Anbetracht der branchen- und betriebsgrößenübergreifenden Fachkräftesituation dürften die Zeichen eher in Richtung mehr statt weniger Wochenarbeitsstunden zeigen. Auch erschließt sich nicht, welchen Einfluss Gehaltsangleichungen zwischen Ost und West auf die Verbesserung der Kinderbetreuung haben sollten. Unabhängig davon plädiert auch die Wirtschaft für eine Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes, welches nur noch bedingt den Anforderungen der Zeit, einschließlich neuer Arbeitsmodelle, die örtlicher und zeitlicher Flexibilität bedürfen, entspricht.

Mit speziellem Pandemiebezug wird die Abschaffung einer Obergrenze bei Kinderkranktagen gefordert. Hier ist anzumerken, dass gesetzlich krankenversicherte Eltern in den Jahren 2022 und 2023 je gesetzlich krankenversichertem Kind für 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage) Kinderkrankengeld beantragen können, was bereits eine überaus freundliche Verfahrensweise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt. Kinderkrankengeld gibt

es im Übrigen auch bei Homeschooling und Distanzlernen, wenn dies von Kita oder Schule bescheinigt wird.

Die Forderung nach Einführung einer „echten“ Homeofficepflicht ist ebenso abzulehnen wie der Zusatz, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die „Grundlagen zu schaffen“ habe, dass zu Hause gearbeitet werden kann. Ob und in welchem Umfang Homeoffice zur Anwendung kommt, ist aufgrund der Betriebsspezifika im Ermessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu belassen. Praxisfremd erscheint ebenso der Vorschlag, Kinderbetreuungseinrichtungen auf Werksgeländen einzurichten. Selbst mit finanzieller Unterstützung durch Land/Bund korrespondiert ein solcher Vorschlag nur sehr bedingt mit der strukturbestimmenden Kleinteiligkeit unserer Wirtschaft (94 % der circa 92.000 Mitgliedsbetriebe der Industrie- und Handelskammer haben weniger als zehn Mitarbeitende. Im Handwerk liegt die durchschnittliche Betriebsgröße noch darunter.).

### W1.3 In Krisensituationen soll es einen verstärkten Kündigungsschutz geben.

Eingefordert wird ein differenzierterer Kündigungsschutz zwischen großen und kleinen Unternehmen. Es ist jedoch nicht ersichtlich, in welcher Hinsicht mehr Differenzierung notwendig erscheint. Die Forderung scheint auch gerade in Anbetracht der Erkenntnisse aus den beiden Corona-Jahren nicht nachvollziehbar, haben doch dort die allermeisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber alles darangesetzt, ihr Personal binden zu können, selbst bei kompletter Einstellung des Geschäftsbetriebs. Hintergrund dafür ist zweifellos die gereifte Erkenntnis, dass einmal verlorene Mitarbeitende nur noch schwer bis gar nicht zurückgewonnen werden können.

Der Vergleich zwischen Insolvenzschutz und Kündigungsschutz scheint nicht plausibel. Während der Corona-Zeit wurde von staatlicher Seite lediglich die Insolvenzanzeigepflicht verlängert, verhindert wurden Überschuldungen dadurch nicht. Im Gegenteil hat die Ausweitung der Kurzarbeitergeldregelungen hinsichtlich Bezugsdauer und Höhe einen ganz entscheidenden Beitrag erbracht, sonst betriebswirtschaftlich notwendige Kündigungen zu vermeiden.

Ebenso abwegig erscheint die Forderung, dass bei Inanspruchnahme staatlicher Fördermaßnahmen durch Unternehmen der Kündigungsschutz aufrechterhalten bleiben müsse. Dies ist selbstverständlich der Fall. Keine der staatlichen Unterstützungsmaßnahmen führen zu einer Abschwächung des Kündigungsschutzes.

W2.1 Finanzielle Förderung soll für alle, die einen Anspruch darauf haben, unbürokratisch und zeitnah verfügbar sein.

Der erste Teil der Forderung ist uneingeschränkt zu befürworten und sollte auch unabhängig von Krisenszenarien selbstverständlich sein. Die darauffolgende Analyse für Selbstständige ist jedoch nichtzutreffend. Zum einen haben diese schon dem Grunde nach keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da sie keine SV-pflichtigen Beschäftigten sind. Zum anderen ist es falsch, dass bei der Beantragung von Grundsicherung (entspricht Arbeitslosengeld II) Vermögen/Ersparnisse angerechnet wurden. Für Gewerbetreibende erfolgte explizit eine Schonung von Vermögen. Auch konnten, entgegen der Umsetzungsvorschläge, Lebenshaltungskosten über fixe Betriebskosten hinaus mit in einen Unterstützungsbedarf eingerechnet werden (sogenannte Unternehmerlohn). Korrekterweise galt diese Vorgehensweise aber nicht von Beginn der Pandemie an.

W2.2 Die Regierung soll wissenschaftliche Studien beauftragen, die die Risiken für eine Corona-Infektion genau identifizieren, um zu entscheiden, welche Branchen mit welchen Maßnahmen belegt werden.

Forderung und Situationsbeschreibung sind uneingeschränkt korrekt. Insbesondere zur Sicherung der Akzeptanz von Eingriffen bei den unmittelbar und mittelbar betroffenen Personengruppen muss eine der wichtigsten Lehren aus der Pandemie sein, künftig nur noch auf Grundlage belastbarer Erkenntnisse zu deren Wirksamkeit von staatlicher Seite aktiv zu werden, wozu auch gehört, dass Regelungen regional gleich angewandt werden müssen, allein schon, um unlauteren Wettbewerb zu vermeiden.

W2.3 Die Impfquote soll hoch genug für ein sicheres Ende der Infektionsschutzmaßnahmen sein.

In der Kommunikation rund um Nutzen und Notwendigkeit von Impfungen ist zweifellos nicht alles optimal gelaufen, noch dazu, wo erstmals Impfstoffe mit einem völlig neuen Wirkmechanismus zum Einsatz kamen, ohne entsprechende Langzeiterkenntnisse zu Wirkung und gegebenenfalls Nebenwirkungen zu besitzen.

Mit dem Wissen von heute muss allerdings auch mit der Theorie gebrochen werden, dass Impfungen Infektionen vermeiden, sind doch die allermeisten Infizierten und auch Hospitalisierten bereits mehrfach geimpft. Hinzu kommt, dass gerade die momentane Lage zeigt, dass der frühere Ansatz, gewerbliche Einschränkungen bis hin zu Lockdowns an der Infektions-

quote festzumachen, in sich nicht stimmig ist. Die aktuelle Infektions- und auch die Hospitalisierungsquote bewegt sich auf einem Niveau, bei dem in den Jahren 2020/2021 große Teile der gewerblichen Wirtschaft, von Sport, Kultur, Freizeit, Reisen etc. mit Restriktionen belegt worden wären.

Woher die Forderung nach einer „Impfpflicht für alle Berufsgruppen“ kommt, ist nicht nachvollziehbar, zumal eine allgemeine Impfpflicht vonseiten des Gesetzgebers ausgeschlossen wurde. In sich widersprüchlich sind ebenso die Vorschläge, nicht mehr über „Einzelfälle“ mit Impfproblemen zu berichten, sondern gezielt positive Berichte und Erfahrungen von bereits geimpften Menschen ins Feld zu führen, um noch Unentschlossene zu einer Impfung zu ermutigen. Dieser Vorschlag wird in gewisser Weise konterkariert durch die sich anschließende Forderung, „Experten und Expertinnen öffentlich kontrovers diskutieren lassen“, was wiederum dazu führen dürfte, dass sowohl Pro- als auch Kontra-Argumente im Raum stehen. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass das durchschaubare Vorgehen der Medien, Vertreter, auch aus der anerkannten Wissenschaft, die die Mainstream-Meinung nicht oder nur teilweise teilten, gezielt aus medialen Debatten in TV, Rundfunk und Presse herausgehalten wurden. Diese augenscheinliche Filterung hat zweifellos einen nicht unerheblichen Anteil daran, dass sich Debatten in den Onlinebereich verlagert und dort häufig unerwünschte Nebenwirkungen mit sich gebracht haben.

## **Stellungnahme der IHK zu Leipzig/ IHK Chemnitz**

[W 1.1 Es soll mehr Vielfalt in den staatlich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen geben.](#)

Wir sind ebenfalls der Auffassung, dass sich Betreuungsangebote stärker als bislang an der Realität in der Arbeitswelt orientieren müssen. Dies heißt nicht nur, bei den in den Kitas vermittelten Inhalten flexibler und moderner zu werden, sondern auch bezüglich der Betreuungszeiten, insbesondere in den Tagesrandzeiten (vor 6 und nach 18 Uhr) sowie an Wochenenden. Grundsätzlich sind bei den begrüßenswerten Ansätzen die finanziellen Restriktionen und die Verfügbarkeit von Betreuungspersonal zu beachten.

[W 1.2 Arbeitgeber sollen verstärkt Teilzeitmodelle anbieten, um Kinderbetreuung und Arbeit besser vereinbaren zu können. Diese Modelle sollen auch staatlich unterstützt werden.](#)

Dies geschieht in vielen Unternehmen bereits, da es zur Marke als moderne Arbeitgeberin bzw. moderner Arbeitgeber beiträgt, und ist durch die Pandemie und durch die verordneten Einschränkungen lediglich noch einmal deutlich geworden. Gleichwohl ist bei Forderung und Bewertung immer darauf zu achten, dass Arbeitsprozesse störungsfrei funktionieren müssen und die Verfügbarkeit von Mitarbeitern bei kurzfristig auftretenden Mehrbedarfen gesichert sein muss. Zumal die Teilzeitquoten immer stärker steigen und diese Entwicklung zum Arbeitskräftemangel beiträgt. Gleiches würde für eine generelle 35-Stunden-Woche gelten. Nichtsdestotrotz bleibt es richtig, dass der Gesetzgeber den Unternehmen ausreichend Spielraum gibt, um auf Auftragslage, Unternehmensgröße und die Situation in der jeweiligen Branche möglichst passgenau reagieren zu können. Auch beim Thema Homeoffice sind auf die jeweiligen individuellen betrieblichen Aktivitäten angepasste Lösungen klar vorzuziehen. Wir weisen zudem darauf hin, dass jede (neue) staatliche Unterstützung zusätzliche Ausgaben nach sich ziehen wird, die erwirtschaftet werden müssen.

### W 1.3 In Krisensituationen soll es einen verstärkten Kündigungsschutz geben.

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich zunehmend zu einem Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmermarkt. Der sich vergrößernde Mangel an Arbeitskräften führt dazu, dass die Verhandlungsposition von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schrittweise gestärkt wird, was neben der Frage der Lohnhöhe unter anderem auch die Frage der Anstellungsregeln und somit auch des Schutzes vor Kündigungen umfasst. Bereits heute bietet das geltende Recht ausreichend Spielraum, abhängig von der Unternehmensgröße. Entsprechend sehen wir keinen Regelungsbedarf über den bestehenden gesetzlichen Rahmen hinaus. Unterstützung unsererseits ergeht für die Forderung, Arbeitsplätze durch einen Schutz vor Insolvenz grundsätzlich zu sichern. Jedoch sind in dem Prozess häufig Umstrukturierungen nötig, die häufig mit Kündigungen einhergehen. Für Unternehmen, die wie aktuell unverschuldet in wirtschaftliche Schieflage geraten, möchten wir die Anzeigepflicht für Insolvenzen temporär aussetzen.

### W 2.1 Finanzielle Förderung soll für alle, die einen Anspruch darauf haben, unbürokratisch und zeitnah verfügbar sein.

Wir begrüßen die Einbeziehung der Lebenshaltungskosten von (Solo-)Selbstständigen und Unternehmen in (pandemischen) Notzeiten und fordern in diesem Zuge die Anerkennung von Lebenshaltungskosten, Miete und Krankenversicherungen als notwendige Ausgaben bei der Beantragung der Soforthilfe für Selbstständige. Die konkrete Ausgestaltung von pandemischen Grundeinkommen oder Unterhaltsgeld müssen dabei Anreize für häufig notwendige Neuorientierungen oder Tätigkeiten in anderen Wirtschaftsbereichen beinhalten. Zudem muss

die konkrete Finanzierung, aus Steuer- oder Beitragsmitteln (freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige), sichergestellt werden.

W 2.2 Die Regierung soll wissenschaftliche Studien beauftragen, die die Risiken für eine Corona-Infektion genau identifizieren, um zu entscheiden, welche Branchen mit welchen Maßnahmen belegt werden.

Wissenschaftliche Studien sind aus Sicht der Wirtschaft nur bedingt geeignet, die Bedarfe in den verschiedenen Branchen, Regionen und Unternehmensgrößen belastbar zu ermitteln und passende, rechtssichere Maßnahmen abzuleiten. Stattdessen halten wir an unserer Auffassung fest, die Entscheidung über Infektionsschutzmaßnahmen in die Verantwortung der Unternehmen zu legen. Hierbei kann es sinnvoll sein, einen Instrumentenkasten zur Verfügung zu stellen. Pauschale Vorgaben zu deren Anwendung gehen jedoch an der Realität vorbei und tragen insbesondere nicht dazu bei, kurzfristig auf Entwicklungen zu reagieren.

W 2.3 Die Impfquote soll hoch genug für ein sicheres Ende der Infektionsschutzmaßnahmen sein.

Grundsätzlich ist dies kein Thema, was explizit die Wirtschaft tangiert, weswegen wir es an dieser Stelle nicht richtig platziert sehen. Wir weisen jedoch darauf hin, dass ausgehend von den Erfahrungen der vergangenen rund zwei Jahre die Impfquote nachweislich kein angemessener Indikator ist, um dem Infektionsgeschehen die Dynamik zu nehmen. Bezogen auf Unternehmen ist es nicht deren Aufgabe, die Impfentscheidung der Beschäftigten zu beeinflussen, sei es durch eine Ungleichbehandlung oder Sensibilisierungen mittels einer Kampagne.

## **Stellungnahme des DGB Bezirk Sachsen**

W 1.1 Es soll mehr Vielfalt in den staatlich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen geben.

Besonders Familien waren in den Lockdown-Phasen der Pandemie besonders belastet. Insofern begrüßen wir den Vorschlag, die Perspektive der Familien und der Kinder bei zukünftigen Expertinnen- und Expertengremien stärker einzubeziehen. Auch die Frage der Ausweitung der Kinderbetreuungsmodelle unterstützen wir. Es ist dabei jedoch stets darauf zu achten, auch die Interessen der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen zu berücksichtigen und auf eine höhere Qualität der Betreuung zu fokussieren. Insofern wird es im ersten Schritt realistischer Weise keine flächendeckende Ausweitung der Betreuung bis 18 Uhr geben können.

Angesichts des Fachkräftebedarfs ist jedoch eine höhere Flexibilität der Kinderbetreuung vonnöten, um bedarfsgerechte Betreuung auch in den späten Nachmittagsstunden sicherzustellen. Nur so können gerade Frauen in Teilzeit ihre Stundenzahl erhöhen und dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen.

Die durch den Bund zur Verfügung gestellten Mittel im Programm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ sowie die weiteren Gelder zur Verbesserung der Betreuungsqualität sollten vom Freistaat konsequent für genau diese Anliegen genutzt werden.

W 1.2 Arbeitgeber sollen verstärkt Teilzeitmodelle anbieten, um Kinderbetreuung und Arbeit besser vereinbaren zu können. Diese Modelle sollen auch staatlich unterstützt werden.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen, wie 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und Angleichung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in Ost und West werden von den Gewerkschaften vollumfänglich geteilt. Sie sind in Deutschland jedoch Gegenstand der Tarifautonomie und insofern nicht staatlicherseits zu reglementieren. Der Freistaat sollte jedoch seine Rolle wahrnehmen, indem er die Tarifbindung fördert, insbesondere durch eine zügige Verabschiedung eines weitgehenden Vergabegesetzes und die Kopplung staatlicher Förderung an Tarifbindung in den jeweiligen Unternehmen.

W 1.3 In Krisenzeiten soll es einen verstärkten Kündigungsschutz geben.

Die vorgeschlagenen Ideen zur Umsetzung lassen vermuten, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht Grundlage der Beratung zu diesem Thema waren. Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß § 622 Absatz 1 und 2 Bürgerliches Gesetzbuch abschließend und differenziert nach Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses geregelt. Für kleinere Unternehmen mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können nach Maßgabe § 622 Absatz 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) einzelvertraglich kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

In Kenntnis der Corona-Pandemie zielen einige der Umsetzungsvorschläge auf den Schutz von Beschäftigten bei festgestellter Insolvenz. Dazu ist grundsätzlich auszuführen, dass eine bevorstehende Insolvenz das Arbeitsrecht nicht aushebelt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich an die gesetzlichen Anforderungen – unter anderem des Kündigungsschutzgesetzes – halten. Vor Insolvenzeröffnung sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen daher nur erlaubt, wenn die Kündigungsfristen eingehalten werden. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten können einzelvertraglich kürzere als die gesetzlichen Kündigungsfristen

vereinbart werden, allerdings dürfen sie nicht kürzer als vier Wochen sein (§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch).

Die Regelungen des Arbeitsrechts gelten in der Insolvenz bis auf wenige Ausnahmen normal weiter. Das heißt, dass für eine Kündigung auch in der Insolvenz dringende betriebliche Erfordernisse bestehen müssen. Als Grund kommt zum Beispiel infrage, dass mangels Aufträgen keine Arbeit mehr für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden ist und auch keine anderen Arbeiten vorhanden sind, die sie verrichten könnten. Außerdem muss die Sozialauswahl eingehalten werden. Gemeint ist damit, dass Insolvenzverwalterinnen und Insolvenzverwalter nach verschiedenen Kriterien eine Art Rangliste der Beschäftigten aufstellen muss. Dabei werden z.B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung berücksichtigt (vgl. § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)). Kündigt die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter willkürlich, ohne eine soziale Auswahl getroffen zu haben, oder kündigt sie / er Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, obwohl in der Rangliste unter ihnen noch andere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stehen, ohne besonderen Grund, dann ist die Kündigung sozialwidrig, sprich unwirksam. Zu beachten ist, dass die Kündigungsfrist in der Insolvenz grundsätzlich drei Monate beträgt (§ 113 Absatz 1 Insolvenzordnung), es sei denn für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gelten (z.B. laut Arbeits- oder Tarifvertrag) kürzere Kündigungsfristen. Zwischen dem mit einer staatlichen Förderung bezuschusstem Unternehmen und der Einhaltung des Kündigungsschutzes gibt es keinen sachlichen Zusammenhang. Das bedeutet, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Kündigungsschutzgesetz vollumfänglich zu beachten ist. Hilfsangebote, wie zum Beispiel die vorgeschlagenen Telefondienste, sind ein wichtiges Instrument zur Herstellung des Erstkontaktes und zur Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unter anderem bieten die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds solche Beratung für ihre Gewerkschaftsmitglieder an. Ein weiterer Ausbau wird ausdrücklich begrüßt.

[W 2.1 Finanzielle Förderung soll für alle, die einen Anspruch darauf haben, unbürokratisch und zeitnah verfügbar sein.](#)

Die Erfahrungen mit den Corona-Hilfsprogrammen sollten ausgewertet werden und dazu genutzt werden, für zukünftige Krisen vorbereitet zu sein. Dies gilt insbesondere für die Digitalisierung von Verwaltung, aber auch die Frage der Praktikabilität von Förderprogrammen. Das Kurzarbeitergeld und das Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) haben sich in Krisenzeiten bewährt, sie müssen jedoch weiterentwickelt werden. Insbesondere hat die Pandemie gezeigt, dass Selbstständige nicht ausreichend abgesichert sind. Neben der Einführung einer Rentenversicherungspflicht sollte insofern auch geprüft werden, wie Selbstständige für den Fall der

Arbeitslosigkeit abgesichert werden können. Dafür müssen die Selbstständigen jedoch auch einen Beitrag leisten.

W 2.2 Die Regierung soll wissenschaftliche Studien beauftragen, die die Risiken für eine Corona-Infektion genau identifizieren, um zu entscheiden, welche Branchen mit welchen Maßnahmen belegt werden.

Durch flächendeckende Schließungen zu Beginn der Corona-Krise und bei Erreichung bestimmter Inzidenzen wurden nicht nur die Wirtschaftsbetriebe (zum Beispiel Hotel- und Gastgewerbe) finanziell geschädigt, sondern auch die Beschäftigten in Kurzarbeit geschickt oder entlassen. Das war streckenweise verheerend und die Auswirkungen (Insolvenzen; fehlendes Personal im Hotel- und Gastgewerbe) sind noch immer zu spüren. Durch die Neuartigkeit des Virus, die Einsparungen im öffentlichen Gesundheitsdienst der letzten Jahre und damit einhergehend die Unerfahrenheit in der Bekämpfung von Seuchen etc. (Personalnot bei Kontaktnachverfolgung) wurde von der Politik erst einmal auf Sicherheit der Bevölkerung (Schutz der Gesundheit durch scharfe Infektionsschutzmaßnahmen) gesetzt. Das ist nachvollziehbar. Aber es gab dadurch auch viele Kollateralschäden. Nun müssen andere ausdifferenzierte Wege eingeschlagen werden.

Als Ideen zur Umsetzung werden „Studien zur Differenzierung von Risiken der Infektion in unterschiedlichen Branchen“ genannt unter Einbeziehung von Handels- und Interessensverbänden. Das wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund begrüßt und unterstützt. Aber auch die Parlamente, die Landkreisverwaltungen (inklusive Kreistage und Stadträte) und gegebenenfalls Tourismusverbände und -vereine sollten einbezogen werden. Zudem sollten die staatlichen Institutionen besser auf vergleichbare Krisen- und Katastrophenfälle vorbereitet sein, um die Auswirkungen auf die Bevölkerung möglichst gering zu halten.