

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.	4
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit	10
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	14
Gesamtmittel Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.	19
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	23
Bundesagentur für Arbeit	29
Prof. Dr. Gernot Mühge, Darmstadt	35
Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle (Saale).....	40

Mitteilung

Berlin, den 24. Februar 2021

Die 113. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales

findet* statt am

Montag, dem 1. März 2021, 10:30 Uhr

bis ca. 12:00 Uhr als Webex-Meeting¹

(Sitzungssaal: Paul-Löbe-Haus, 4.900)

Sekretariat

Telefon: +49 30 - 227 3 24 87

Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal

Telefon: +49 30 - 227 3 33 08

Fax: +49 30 - 227 3 63 32

Achtung!

Abweichende Sitzungszeit!

Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung²

Einzigster Punkt der Tagesordnung

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen

BT-Drucksache 19/26526

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

BT-Drucksache 19/17521

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss Digitale Agenda

Dr. Matthias Bartke, MdB

Vorsitzender

* vorbehaltlich der Genehmigung des Bundestagspräsidenten

¹ Die Zugangsdaten werden den Ausschussmitgliedern zugesandt

² Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen und unter www.bundestag.de ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 1. März 2021, 10.30 – 12.00 Uhr

Verbände:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundesagentur für Arbeit

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

IG Metall

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Einzelsachverständige:

Prof. Dr. Gernot Mühge, Darmstadt

Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle (Saale)

Schriftliche Stellungnahme

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Stellungnahme

Zu den Anträgen „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN und „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ der Fraktion DIE LINKE

Berlin, Februar 2021
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik, Arbeitsrecht

Zu den Anträgen „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ der Fraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN und „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ der Fraktion DIE LINKE

Vorwort

Eine umfassende Meinungsbildung innerhalb der Handwerksorganisation ist vor dem Hintergrund der extrem kurzen Frist zur Abgabe der Stellungnahme von nur einem Tag und ebenfalls der kurzen Frist bis zur mündlichen Anhörung von nur gut zwei Werktagen nicht möglich. Daher wird im Folgenden auf bereits innerhalb der Handwerksorganisation abgestimmte Positionen zurückgegriffen.

In der aktuellen Situation der noch immer andauernden Krise im Zuge der Corona-Pandemie spielt das Kurzarbeitergeld im Handwerk eine wichtige Rolle. Handwerksbetriebe sind nicht nur von Schließungen im Zuge des Lockdowns betroffen. Auch Betriebe, die ihren Tätigkeiten nachgehen dürfen, haben mit Auftragsrückgängen und -einbrüchen zu kämpfen, notwendige Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen schränken die Tätigkeitsmöglichkeiten ein, Beschäftigte sind von Quarantäne betroffen, müssen aufgrund von Kita- und Schulschließungen ihre Kinder betreuen und vieles mehr.

Kurzarbeitergeld ist in diesen Zeiten insbesondere für die arbeitsintensiven Betriebe im Handwerk und ihren Beschäftigten ein zentrales Instrument geworden, um den Fortbestand der Betriebe und den Erhalt der Beschäftigung zu sichern. Hierzu hat maßgeblich die im Zuge der Krise eingeführte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld beigetragen.

Nach anfänglichen Schwierigkeiten im Frühjahr 2020 vor dem Hintergrund explodierender Antragszahlen erfolgt mittlerweile die Auszahlung des Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit in der Regel zeitnah innerhalb we-

niger Werktage nach Beantragung. Im Gegensatz zu anderen finanziellen Hilfen tritt die entlastende Wirkung des Kurzarbeitergeldes für die Betriebe somit relativ zügig ein.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten umfassend ausgeweitet. Zuletzt wurden die Maßnahmen noch um eine Erleichterung des Zugangs und Verbesserung der Förderung der Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld ergänzt.

Zusammenfassend hat die Bundesregierung in Bezug auf das Kurzarbeitergeld und die Möglichkeiten der Weiterbildung umfassend auf die aktuelle Krise reagiert. Vor diesem Hintergrund besteht aus der Sicht der Betriebe im Handwerk kein gesetzlicher Änderungsbedarf.

.

Im Einzelnen

1. Zum Antrag „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk ist der von den Grünen geforderte Umbau der Arbeitslosenversicherung hin zu einer „Arbeitsversicherung“ kritisch zu bewerten. Zwar wird ausgeführt, dass die geförderte Weiterbildung arbeitsmarktbezogen erfolgen sollen. Die Förderung auf den tatsächlichen Arbeitsmarktbedarf zu beschränken ist in der Tat unabdingbar, um einen zielgenauen Einsatz der Mittel sicherzustellen.

Gleichzeitig stellt die betriebliche Weiterbildung aber ein elementares Instrument zur Entwicklung des individuellen betrieblichen Profils auf dem Markt dar. Daher muss die Entscheidung über die Art der Weiterbildung weiterhin dem Betrieb überlassen bleiben.

Die Feststellung, dass der Instrumentenkasten der Arbeitslosenversicherung den Anforderungen nach Qualifizierung im ökologischen Wandel nicht gerecht würde, kann nicht geteilt werden. Es wäre auch der falsche Weg, in einer Ausweitung des Instrumentenkasten der Bundesagentur für Arbeit hier den geeigneten Weg zu sehen. Die Weiterbildung der Beschäftigten – wie auch die kontinuierliche Anpassung von Ausbildungsinhalten – ist nur ein Element, um zur Entwicklung neuer Technologien, der Entscheidung über deren Anwendung und deren Förderung beizutragen.

So haben z. B. die energetische Gebäudesanierung oder Installationen zur Nutzung erneuerbarer Energien längst ihren Weg in das Handwerk gefunden. Dem Handwerk ist daran gelegen, klarzustellen, dass die jeweiligen Gewerke mitnichten

den ökologischen Strukturwandel „zu verschlafen“ drohen. Im Gegenteil: Die kleinbetriebliche Struktur im Handwerk eignet sich hervorragend, um im Wettbewerb die besten Lösungen und Angebote zu entwickeln. Unsere gewerkeeigenen Weiterbildungs- und Forschungseinrichtungen erarbeiten herausragende technische Konzepte und entsprechende Schulungsangebote für die Betriebe und deren Beschäftigte. Nicht jede ökologische Neuerung bedarf staatlicher Förderung, um sich am Markt durchzusetzen.

Die Forderungen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen nach **Konnexität zwischen Versicherungsleistungen und Tarifpolitik** sind nicht zielführend.

Es ist aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks verfehlt, dass gemäß dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als Voraussetzung für die Erlangung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes seitens der Agentur für Arbeit zwingend ein von den Sozialpartnern der Branche abgeschlossener „Qualifizierungstarifvertrag“ vorliegen muss (vgl. Pkt. II.1.b) des Antrags).

Bei den Kurzarbeitergeldleistungen der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich um beitragsfinanzierte Leistungen im Rahmen des SGB III, die bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen allen Betrieben und Arbeitnehmern unterschiedslos zur Verfügung stehen sollten. Es wäre ein Systembruch und mit Blick auf die grundgesetzlich verbürgte negative Koalitionsfreiheit problematisch, beitragsfinanzierte Leistungsgewährungen der Bundesagentur für Arbeit von tarifpolitischen Aktivitäten abhängig machen zu wollen.

Eine derartige Konnexität hätte zur Folge, dass nicht alle Unternehmen und deren Beschäftigte gleichermaßen von den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit profitieren könnten. Dies führt zu strukturellen Ungleichgewichten im Wettbewerb und geht tendenziell vor allem zu Lasten

kleiner und mittlerer Betriebe und deren Beschäftigten, da kleine Unternehmen aus verschiedenen Gründen eine geringere Tarifbindung aufweisen als großbetrieblich geprägte Industriebranchen.

Zudem ist zu bedenken, dass es sich bei den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit um beitragsfinanzierte Versicherungsleistungen handelt. Die Arbeitslosenversicherung würde ihren Charakter als Versicherung verlieren, wenn deren Leistungen von Vorgaben abhängig gemacht werden, die im Zweifel außerhalb der Einfluss-sphäre der Versicherungsnehmer steht. Ob die Tarifvertragsparteien einen „Qualifizierungstarifvertrag“ abschließen und wie sie Transformationsprozesse am besten begleiten möchten, sollte diesen aufgrund ihrer größeren Sachnähe und Branchenkenntnisse selbst obliegen und nicht zur Voraussetzung zur Gewährung staatlicher Leistungen gemacht werden.

Unabhängig von diesen Überlegungen stellt sich die Frage, was die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unter der Begrifflichkeit „Sozialpartner der Branche“ verstehen (vgl. Pkt. II.1.b) S. 1 des Antrags). In vielen Branchen gibt es nicht „den“ Sozialpartner der Branche, d.h. Tarifverträge werden innerhalb einer Branche nicht ausschließlich mit einer einzigen, sondern unter Umständen mit mehreren Gewerkschaften abgeschlossen. Hier gilt es, unnötige Rechtsunsicherheiten von vornherein auszuschließen.

Transfer-Kurzarbeitergeld ist ein klassisches Instrument für große Betriebe. Entsprechend liegen kaum eigene Erfahrungen im Umgang mit diesem Instrument im Handwerk vor. Gleichwohl ist die geforderte Ausweitung der Bezugsdauer von einem auf drei Jahre kritisch zu sehen, da hier vermutlich arbeitsmarktpolitische Einsparereffekte drohen können.

Ebenfalls ist ein grundsätzlicher Vorrang für Ausbildung und Weiterbildung unabhängig von der individuellen Qualifizierung abzulehnen. Dies sollte jeweils im Einzelfall entschieden werden. Beschäftigte mit einer am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikation sollten sowohl aus Gründen der Wirtschaftlichkeit in der Arbeitslosenversicherung als auch mit Blick den eigenen Lebenslauf vorrangig eine Beschäftigung aufnehmen.

Problematisch ist aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks darüber hinaus die von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geforderte Ausweitung der **Betriebsratsrechte** (vgl. Pkt. II.3. des Antrags). Das Betriebsverfassungsgesetz sieht zu den einzelnen Aspekten bereits heute weitgehend Schutz- und Mitwirkungsrechte für Betriebsräte vor. Die Beteiligungsrechte reichen über Vorschlags- und Beratungsrechten bis hin zu Mitbestimmungsrechten, wie etwa im Bereich der Arbeitnehmerweiterbildung. Zudem ist zu bedenken, dass mit dem Qualifizierungschancengesetz bereits ein gesetzliches Instrument geschaffen wurde, mit dessen Hilfe vom Strukturwandel betroffene Arbeitnehmer bei einer Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen unterstützt werden können. Eine Ausdehnung des austarierten Systems des aktuellen Betriebsverfassungsgesetzes bedarf es daher nicht.

Aufgrund der besonderen Betriebsgrößenstruktur ist es für die regelmäßig kleinen Betriebe des Handwerks oft schwierig, die bestehenden Förderinstrumente für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in Anspruch zu nehmen. Auch die Bildungseinrichtungen im Handwerk sind mit ihren auf die besonderen Bedürfnisse der Handwerksbetriebe zugeschnittenen Angeboten gegenüber großen Anbietern oft benachteiligt.

Daher wären aus **unserer Sicht vor allem folgende Maßnahmen zielführend**: So sollte für die Förderung der Weiterbildung bei Kurzarbeit allein das Erfordernis der Trägerzulassung gelten, aber

auf die Zulassung jeder einzelnen Maßnahme verzichtet werden. Auch sollte der Mindestumfang von Weiterbildungen von derzeit 120 Stunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) auf 80 Stunden abgesenkt werden. Dies würde gerade im Handwerk die Bandbreite möglicher förderfähiger Weiterbildungen während tendenziell kürzerer Phasen der Kurzarbeit erhöhen.

2. Zum Antrag „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ der Fraktion DIE LINKE

In dem vorliegenden Antrag wird die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes in Höhe von 1.200 Euro gefordert. Als Berechnungsbasis wird laut dem Antrag der gesetzliche Mindestlohn verwendet.

Unklar ist, wie genau sich diese 1.200 Euro vor dem Hintergrund des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 9,50 Euro pro Stunde errechnen.

Unklar ist auch, ob dieses Mindest-Kurzarbeitergeld für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gelten soll, oder ob Teilzeitbeschäftigte hier nur anteilig profitieren sollen. Denn es wäre durchaus fragwürdig, wenn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit 451 Euro Monatsverdienst im Falle von Kurzarbeit 1.200 Euro Lohnersatzleistung pro Monat erhalten sollten.

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass ein Mindest-Kurzarbeitergeld das der Arbeitslosenversicherung bisher zugrundeliegende Äquivalenzprinzip bei den Geldleistungen aushöhlen würde. Eine systematische Umverteilung von höheren zu niedrigeren Einkommen in der Sozialversicherung ist kritisch zu bewerten im Gegensatz zur geltenden Umverteilung niedriger zu hohen Risiken, die in quasi allen Sozialversicherungszweigen existiert.

Jedenfalls sollte eine derartige systematische Umverteilung von höheren zu niedrigeren Einkommen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe stets aus Steuermitteln finanziert werden. Dabei wäre allerdings auch zu bedenken, dass eine solche „Aufstockung“ nur in solchen Fällen erfolgen sollte, in denen mit Blick auf die finanzielle Lage der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft auch ein entsprechender Bedarf besteht, um zu verhindern, dass es eine Umverteilung von „unten nach oben“ gibt.

Eine Leistung in dem hier geforderten Sinne existiert allerdings bereits in Form der Grundsicherung. Der Zugang wurde hierbei im Zuge der Krise erleichtert, indem bspw. kein Umzug in eine günstigere Wohnung gefordert wird.

Der Verweis auf Leistungen der Grundsicherung hätte im Übrigen selbst bei Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes von 1.200 Euro Bestand – nämlich in Fällen, in denen es das einzige Einkommen einer größeren Bedarfsgemeinschaft darstellt.

Insofern stellt die aktuelle Lösung eine sowohl von der Finanzierung her (über Steuermittel) als auch von dem Kreis der Berechtigten (bei Bedürftigkeit) gesamtgesellschaftlich betrachtet eine sach- und systemgerechte Lösung dar.

Schriftliche Stellungnahme

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage



26.02.2021 // Stellungnahme zur Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales
am 1. März 2021

KURZARBEITERGELD

Prof. Dr. Enzo Weber

Zum Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen (19/26526)

In der Corona-Krise sind viele Branchen wie das Gastgewerbe oder der Kulturbereich betroffen, die sonst konjunkturellen Schwankungen weniger ausgesetzt sind. Hier liegt das Lohnniveau deutlich niedriger als in der typischerweise schwankungsanfälligen Industrie. Da das Einkommen bei Kurzarbeit auf 60 bzw. 67 Prozent (im Umfang des Arbeitsausfalls) sinkt, ist es grundsätzlich nachvollziehbar, dieses Niveau in der laufenden Krise zu erhöhen. Dies dient auch der Sicherung der individuellen Einkommen und der Stabilisierung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage.

Die oben genannten Branchen sind aber erst seit Mitte März 2020 von der Krise betroffen und konnten im Zuge der Lockerungen schnell wieder aufholen. Auch wenn es mit dem zweiten Lockdown wieder einen Rückschlag gibt, ist es fraglich, ob die geringverdienenden Beschäftigten in diesen Branchen überhaupt durch die derzeit gültige Regelung einer Erhöhung des Kurzarbeitergeldes nach 4 und 7 Monaten erreicht werden. Ein sofortiges Mindestkurzarbeitergeld dürfte ihnen eher zugutekommen.

Im Falle eines Mindestkurzarbeitergeldes ist es möglich, dass dies zu einem vollständigen Einkommensersatz führt, bzw. könnte es bei Teilzeit sogar über dem vorherigen Verdienst liegen. Zu bedenken ist, dass bei einem hundertprozentigen Einkommensersatz der Anreiz sinkt, möglichst zügig wieder aus der Kurzarbeit auszusteigen bzw. den Arbeitsausfall zu begrenzen. Generell steigt bei höherem Kurzarbeitergeld das Risiko von Mitnahmeeffekten. Dabei ist auch die Hürde der Arbeitnehmerzustimmung niedriger. Aufstockende Leistungen in bestimmten Branchen und Betrieben (Kruppe/Osiander 2020) dürften verdrängt werden. Eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erzeugt eine Ungleichbehandlung derjenigen, die in Beschäftigung bleiben und derjenigen, die zu Krisenbeginn keine Beschäftigung hatten oder diese in der Krise verlieren. Hier bleiben nur die geringeren passiven Leistungen des Arbeitslosengeldes bzw. Arbeitslosengeldes II.

Wenn eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdiener gewünscht ist, wäre im Vergleich zum Antrag und zur aktuell geltenden Regelung eher zu empfehlen, die Prozentsätze des Kurzarbeitergeldes nach Einkommen zu staffeln. Dies entspräche auch den Präferenzen der Befragten in der IAB-Studie „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (IAB-HOPP; Osiander et al. 2020). Eine solche Regelung würde berücksichtigen, dass das Kurzarbeitergeld vom konkreten Arbeitszeitausfall abhängt.

Zum Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen (19/17521)

Im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation bestehen erhebliche Qualifizierungsbedarfe, noch verstärkt durch die transformative Rezession (Hutter/Weber 2020) der Corona-Krise. Investitionen in die Fortentwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten sind ein entscheidendes Mittel, um Risiken des Strukturwandels entgegenzuwirken. Öffentliche Investitionen in der Weiterbildungspolitik würden dabei über Lohn- und Beschäftigungseffekte und höhere Steuer- und Beitragseinnahmen zu erheblichen fiskalischen Rückflüssen führen (Kruppe et al. 2019) bzw. Kurzarbeitskosten erheblich reduzieren (Kruppe et al. 2020).

Wenn ein Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen ohnehin in Kurzarbeit geht, ist es deshalb anzuraten, diese so eng wie möglich mit Qualifizierung zu verknüpfen. Ein Konzept dafür sollte das Vorhalten möglichst flexibler Weiterbildungsformate, Beratungsangebote und finanzielle Anreize umfassen (Weber 2021).

Ein Transformations-Kurzarbeitergeld wäre dagegen längerfristig ausgerichtet und hätte die Neuqualifizierung als Hauptziel. Im Sinne der Weiterentwicklung von Kompetenzen im strukturellen Wandel kann auch dies sinnvoll sein. Entsprechende Bedarfe können allerdings unabhängig von einem Qualifizierungstarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, der Feststellung einer kollektiven Betroffenheit bzw. dem Anteil der betroffenen Beschäftigten und auch eines Verlustes an Arbeitsvolumen bestehen. Durch die im Antrag genannten Voraussetzungen käme die Förderung für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland nicht in Frage.

Offener gestaltet wäre eine finanziell abgesicherte Neuqualifizierungsmöglichkeit für alle Beschäftigten. Diese sollte berufliche Umorientierung unterstützen und als Lohnersatzleistung Sicherheit für Menschen in der Mitte des Berufslebens schaffen (Hutter/Weber 2020). Das würde Fälle kollektiver Nutzung in bestimmten Betrieben nicht ausschließen. So könnte eine Option vorgesehen werden, dass Anträge für verschiedene Personen auf derselben Basis gestellt werden. Essenziell ist in jedem Fall eine geeignete Ausrichtung der geförderten Weiterbildung. Hierbei können Beratungsangebote eine wichtige Rolle spielen. Gerade im Falle kollektiver Nutzung ist es zudem sinnvoll, wie im Antrag genannt, Planungen auf betrieblicher Ebene heranzuziehen.

Die im Antrag genannten Förderleistungen der Lohnersatzleistung und der Kostenerstattung sind sinnvoll. Denkbar wäre auch ein Lohnersatz oberhalb der Höhe des Arbeitslosengeldes

(Kruppe et al. 2019). Parallel dazu könnte es für Arbeitslose eine ähnliche Prämie für Weiterbildung geben, wie etwa den von Hutter/Weber (2020) vorgeschlagenen Bildungsbonus. Eine Verlängerung des Transfer-Kurzarbeitergeldes erscheint im Hinblick auf Ausbildungsbedarfe plausibel. Drei Jahre sind aber selbst für die meisten formalen Ausbildungen sehr hoch angesetzt. Zu bedenken sind negative Anreize eines Verbleibs in Transfer-Kurzarbeit. Eine Verlängerung sollte in jedem Falle nur Qualifizierungszwecken dienen. Ein Vorrang von Qualifizierung vor Vermittlung in Arbeit kann in vielen Fällen im Hinblick auf die oben genannten Transformationsprozesse sinnvoll sein. Auch eine Anmeldung von Transfer-Kurzarbeit impliziert aber nicht für alle Betroffenen automatisch einen Qualifizierungsbedarf. Ein direkter Übergang in Arbeit wird angesichts der Knappheitsverhältnisse im deutschen Arbeitsmarkt auch künftig oft möglich sein und sollte nicht vernachlässigt werden. Ist eine Qualifizierung gewünscht und sinnvoll, sollte dem aber nachgekommen werden. Grundsätzlich sollte sich die Regelung an der Vorgehensweise in der Arbeitslosenversicherung orientieren.

Literatur

- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2020): Corona-Krise: die transformative Rezession. Wirtschaftsdienst, 100, Nr. 6, S. 429–431.
- Kruppe, Thomas; Mühlhan, Jannek; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung: Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-Kurzbericht, 08/2019.
- Kruppe, Thomas; Osiander, Christopher (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB-Forum, 30.6.2020.
- Kruppe, Thomas; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen (2020): Qualifizierung senkt die Nettokosten der Kurzarbeit. IAB-Forum, 24.08.2020.
- Osiander, Christopher; Senghaas, Monika; Stephan, Gesine; Struck, Olaf; Wolff, Richard (2020): Befragung zum Kurzarbeitergeld in Corona-Zeiten: Bei niedrigen Einkommen wird eine höhere Erstattungsquote als angemessen erachtet. IAB-Kurzbericht 17/2020.
- Weber, Enzo (2021): Qualifizierung: Weiterbildungskonzept für Krisen. Wirtschaftsdienst, 101, 3, im Erscheinen.

Schriftliche Stellungnahme

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

NGG Hauptstadtbüro | Luisenstr. 38 | 10117 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Platz der Republik 1
11011 Berlin

E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Durchwahl | Ansprechpartnerin
Dr. Susanne Uhl

Unser Zeichen | Unsere Nachricht vom
susanne.uhl@ngg.net

Ihr Zeichen | Ihre Nachricht vom:

Berlin, 25. Februar 2021

Antrag der Fraktion DIE LINKE „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“, Drs. 19/26526

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Bartke, sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme im Rahmen Ihres parlamentarischen Anhörungsverfahrens. Leider können wir aufgrund der sehr kurzfristigen Einladung nur einen der beiden vorliegenden Anträge angemessen schriftlich kommentieren.

Der Antrag „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ greift eine Forderung auf, die die Gewerkschaften ver.di und NGG mit Blick auf die immer zugespitztere finanzielle Situation der Beschäftigten in von uns vertretenen Branchen formuliert haben.¹ Mehrere zehntausend Menschen haben sich dieser Initiative innerhalb von wenigen Tagen online angeschlossen.² Und auch unsere im Handel und Gastgewerbe organisierten KollegInnen verfolgen die Diskussion um die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes (Mindest-Kug) mit hoher Aufmerksamkeit, entsprechende Nachfragen erreichen uns fast täglich.

Das von ver.di und NGG geforderte Mindest-Kug ist pandemiebedingt und knüpft insofern an die bestehenden und in § 421c SGB III formulierten vorübergehenden, d.h. befristeten, Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit an. Hier haben Sie als Gesetzgeber bereits auf die aktuelle Sondersituation der Pandemie reagiert und für Beschäftigte in Kurzarbeit, im Unterschied zu ALG I – Berechtigten, erhöhte Zahlungen ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat beschlossen. Das von uns vorgeschlagene Mindest-Kug knüpft an diese Differenzierung an.

¹ Das Mindest-Kurzarbeitergeld geht auch auf einen Vorschlag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) zurück.

² www.ngg.net/mindest-kug

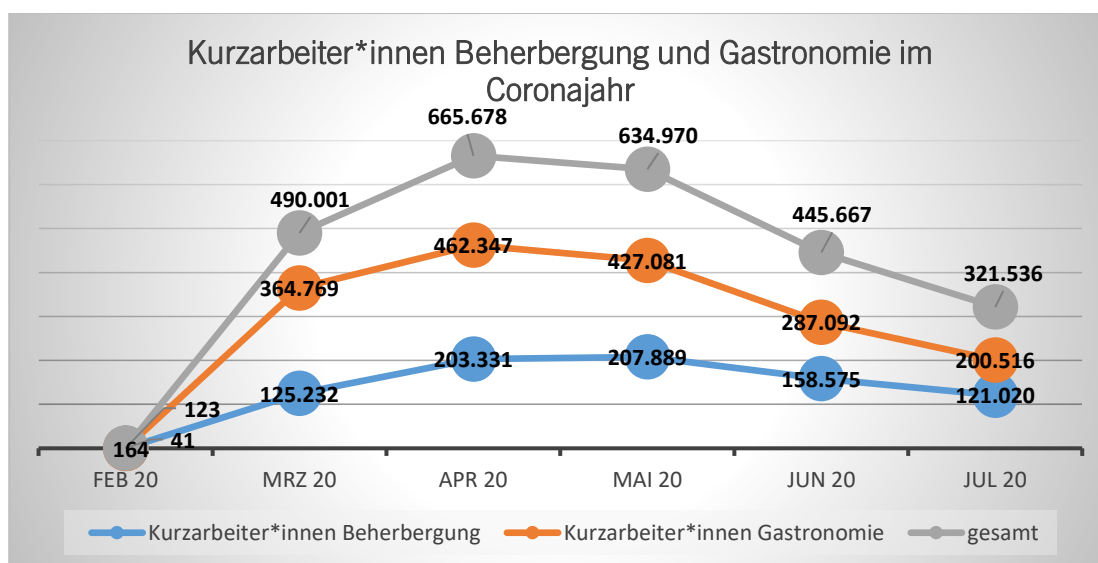
Auch der Auszahlungsmodus kann in Analogie zur Auszahlung des in § 421c SGB III normierten, erhöhten Kurzarbeitergeldes über die Arbeitgeber gestaltet sein. Das heißt: bis zur Höhe des jeweiligen Mindestlohns wird zu 100% des letzten Nettogehalts aufgestockt. Die Basis ist der aktuelle Mindestlohn von 9,50 Euro/Stunde. So errechnen sich auch die Euro 1.200 netto, die bislang als Summe im Raum stehen. Genau berechnet lägen wir im Falle einer Vollzeit-40-Stunden-Woche eines/einer Alleinstehenden bei netto 1.214.- Euro Mindestkurzarbeitergeld. Eine Teilzeittätigkeit würde sich entsprechend anteilig berechnen.

Das Mindest-Kurzarbeitergeld ist eine Untergrenze, die, mit Blick auf die Erfahrungen der Corona-Pandemie mit sehr unterschiedlichen Bezugszeiten und -umfängen von Kurzarbeitergeld, Beschäftigten wenigstens das Mindestlohniveau sichern soll. Es stellt in dieser Situation eine Ergänzung und keine Alternative zu bestehenden Leistungen und Regelungen dar. Auch die grundsätzliche Aufgabe, die Grundsicherung zu erhöhen und die Verfahren zugunsten der Antragsteller*innen zu verbessern, besteht ganz unabhängig vom Mindest-Kurzarbeitergeld fort.

Wie sieht die Situation der Beschäftigten im Gastgewerbe aus?

Im April 2020 war der Höhepunkt des ersten Lockdowns. Damals waren rund 670.000 Beschäftigte des Gastgewerbes in Kurzarbeit, wie die untenstehende Grafik zeigt. Wir gehen davon aus, dass wir derzeit wieder bei Zahlen in dieser Höhe sind. Die Daten stammen im Übrigen von der Bundesagentur für Arbeit über realisierte Kurzarbeit, die im Augenblick nur bis Juli 2020 zur Verfügung stehen.

Grafik 1 - Quelle: Einzelheftsuche - Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de)



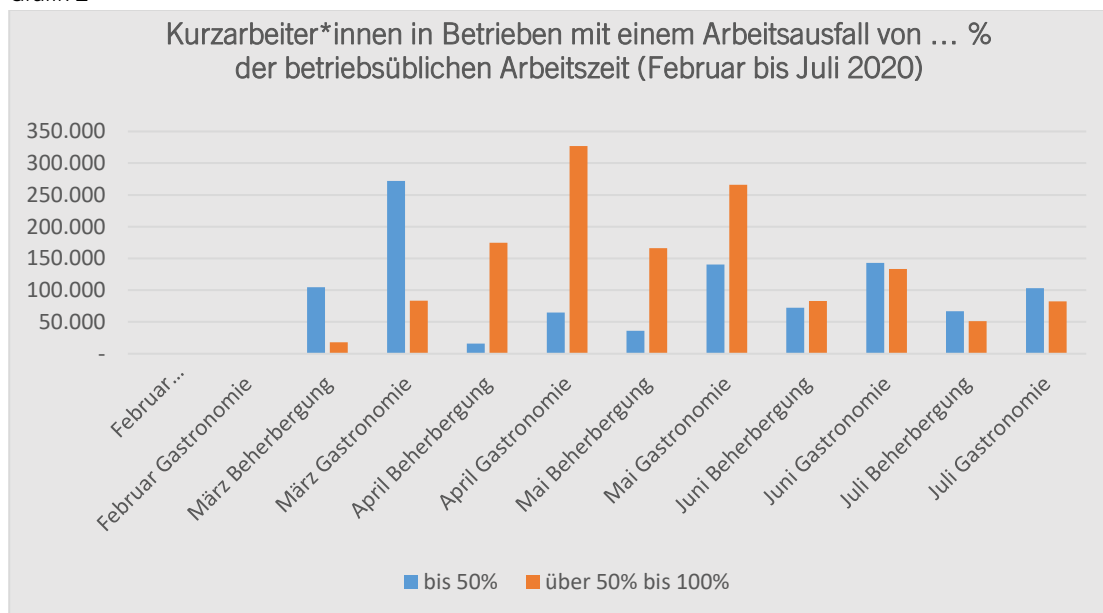
In Grafik 1 kann man auch sehen, dass im Juli, also zu einer Zeit in der die Betriebe – Hotels und Gastronomie – wieder öffnen konnten, noch immer rund 320.000 Beschäftigte in Kurzarbeit waren.

Das wird unseres Erachtens auch nach diesem zweiten Lockdown so sein: wir gehen davon aus, dass das Gastgewerbe das ganze Jahr 2021 noch nicht wieder in einer wirtschaftlichen Situation wie vor der Pandemie sein wird. Zwar werden die meisten Betriebe wieder geöffnet haben. Aber die Beschäftigten werden nicht in vollem Umfang wieder gefragt sein.

Dies wird sich regional unterschiedlich darstellen: Wir haben uns die April 2020-Zahlen auch differenziert nach Kreisen angesehen. Während in eher ländlich geprägten Urlaubsregionen die Kurzarbeiterzahlen deutlich gesunken sind, blieben sie in den Großstädten überdurchschnittlich hoch. Beispielsweise waren in Nordfriesland im April 2020 13.130 Beschäftigte im Gastgewerbe in Kurzarbeit, im Juli waren es „nur noch“ 2.568, das sind noch 19,6% derjenigen, die im April in Kurzarbeit waren. Dagegen waren im Gastgewerbe in Hamburg im April 2020 204.126 Menschen in Kurzarbeit, im Juli noch 116.014, also noch 56,8%. Ein ähnliches Bild erwarten wir im kommenden Sommer.

Für die Situation der Beschäftigten ist aber noch eine weitere Größe wichtig: die Anzahl der Stunden, die trotz Kurzarbeit noch gearbeitet wird. Mit Blick auf den ersten Lockdown können wir sagen, dass etwa knapp die Hälfte derjenigen, die im Sommer 2021 noch in Kurzarbeit sein werden, mehr als 50% ihrer Arbeitszeit im Betrieb verbringen, wie Grafik 2 zeigt. Sie bekommen keine Erhöhung auf 70 (77) Prozent oder 80 (87) Prozent. Und die Monate zählen nicht mit Blick auf eine „Erhöhungs-Anwartschaft“.

Grafik 2



Viele Beschäftigte im Gastgewerbe arbeiten darüber hinaus in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten, die weder über Mitbestimmungsstrukturen noch über eine Tarifbindung verfügen. Ihre Einkommen bewegen sich häufig lediglich auf Mindestlohniveau oder knapp darüber. In den von uns tarifvertraglich organisierten Betrieben sehen die Lohnstrukturen besser aus, dennoch bewegen sich die Kolleg*innen im Niedriglohnbereich. Das heißt: auch mit 80% Kurzarbeitergeld vom letzten Netto sind ihre Einkommen unterhalb des Mindestlohniveaus.

Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung keine Alternative zum Mindest-Kug

Leider ist für die Beschäftigten des Gastgewerbes oder des Einzelhandels eine mögliche Aufstockung des Kug durch den vereinfachten Zugang zur Grundsicherung, Wohngeld oder einen anrechnungsfreien Minijob offensichtlich keine Alternative. Letztere Jobs gibt es gerade nicht mehr und Beschäftigte nehmen aus vielerlei Gründen die Grundsicherung und auch Wohngeld nicht in Anspruch, wie uns auch die Jobcenter bestätigen. Im Übrigen lägen sie auch mit Grundsicherungsaufstockung noch unter dem Mindestlohniveau.

Warum die Leistungen nicht beantragt werden, hat vielerlei Gründe, zum Beispiel:

- Es gab und gibt bei den Beschäftigten verständlicherweise große Unsicherheit über die Dauer des Lockdowns. So mussten viele Beschäftigte davon ausgehen, dass sie im Frühjahr nur kurz im Kurzarbeitergeld-Bezug sein würden und scheuten deshalb den noch immer hohen Aufwand der Antragstellung auf Hilfe aus ALG II / Grundsicherung.
- Es gab und gibt eine grundsätzliche Unsicherheit über den Umfang des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Denn der Arbeitsausfall seit dem ersten Lockdown im März 2020 hat sich ganz unterschiedlich dargestellt. Arbeitgeber haben Beschäftigte im Sommer und Herbst 2020 auch kurzfristig für mehr Stunden im Betrieb beschäftigt. Damit war die Höhe des Kurzarbeitergeldes oft Schwankungen ausgesetzt. Wenn der Arbeitsausfall weniger als 50 Prozent betrug, fielen die Beschäftigten zudem wieder aus den Erhöhungsbeträgen des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat heraus.
- Viele Beschäftigte haben große Vorbehalte gegen „Hartz IV“ und den Gang „zum Amt“. Statt schneller, unbürokratischer Hilfe erwarten sie dort eher demütigende Fragen, umfangreiche Nachweispflichten und langwierige Prozesse. Auch die Dauer bis zum Erhalt erster Hilfen überschreitet häufig mehrere Tage und Wochen, wenn zuerst Wohngeld beantragt werden muss. Das sind Erfahrungen, die viele Beschäftigte in den Niedriglohnbereichen in der Vergangenheit selbst schon gemacht haben. Im Übrigen dauerten die verwaltungsverfahrenstechnischen Anpassungsprozesse im ersten Lockdown auch einige Wochen.

All dies zusammengenommen bedeutet: ein branchenunabhängiges Pandemie-Mindest-Kurzarbeitergeld ist nötig, damit viele Beschäftigte im Niedriglohnbereich nicht über eine so lange Zeit unterhalb des Mindestlohniveaus leben müssen.

Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Stellungnahme zum Kurzarbeitergeld

Sozialpolitik

26. Februar 2021

Durch die Krisenregelungen beim Kurzarbeitergeld konnten Millionen von Arbeitsplätzen in Deutschland bewahrt werden, die sonst pandemie- oder rezessionsbedingt weggefallen wären. Das Kurzarbeitergeld war die einzige Maßnahme, die – im Gegensatz zu den Wirtschaftspaketen – sofort gewirkt hat. Dieses ist entscheidend durch die schnelle Umsetzung der Bundesagentur für Arbeit zu verdanken. Durch das Aufrechterhalten der Arbeitsplätze wird auch die wirtschaftliche Erholung nach der Pandemie deutlich schneller möglich sein. Die Erholung der deutschen Wirtschaft nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 hat dies eindrucksvoll bewiesen.

Über die im Rahmen der Pandemie beschlossenen Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld hinausgehende Maßnahmen sind aus unserer Sicht nicht erforderlich. Das für den Wirtschaftsstandort Deutschland essentielle Ziel, die Sozialabgaben unter 40 Prozent zu halten, darf nicht durch unverhältnismäßige Maßnahmen gefährdet werden, die zu weiteren Kostensteigerungen in der Arbeitslosenversicherung führen.

Es besteht kein sozialpolitischer Bedarf für ein „Mindest-Kurzarbeitergeld“.

- Die erst kürzlich eingeführte pandemiebedingte gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes sowie die Möglichkeit der Beantragung von Grundsicherung fangen etwaige finanzielle Engpässe der Beschäftigten bereits wirksam auf.

Ebenso wenig ist der Sinn und Zweck eines „Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes“ erkennbar.

- Stattdessen sollte auf bestehende Förderinstrumente zurückgegriffen werden, wie z. B. das gerade reformierte Qualifizierungschancengesetz (§§ 82 f. SGB III) und die neu geschaffene Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit (§ 106a SGB III).
- Durch arbeitsmarktpolitische Instrumente dürfen aber keine betrieblich notwendigen Strukturanpassungsmaßnahmen verhindert werden. Eine Arbeitsplatzsicherung „ins Blaue hinein“ auf Kosten der Arbeitslosenversicherung lehnen wir ab.
- Eine Ausweitung des Transfer-Kurzarbeitergeldes von einem Jahr auf drei Jahre ist auch nicht sinnvoll. Sie hätte zur Folge, dass Beschäftigte künstlich sehr langfristig in Transfergesellschaften auf Kosten der Arbeitslosenversicherung und mit unklaren Weitervermittlungschancen bereitgehalten werden würden. Der vorgeschlagene „Vorrang vor Vermittlung in Arbeit“ ist inakzeptabel. Wenn eine Beschäftigung angeboten wird, muss diese Chance auch grds. ergriffen werden.
- Der Betriebsrat hat bereits umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte (§§ 96 ff. BetrVG), wenn es um das Thema Weiterbildung im Betrieb geht. Es besteht kein Bedarf, diese Rechte darüber hinaus auszubauen oder sogar in Bezug auf den ökologischen Strukturwandel neu zu schaffen.

I. „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ (BT-Drs. 19/26526)

Das Vorhaben der Fraktion DIE LINKE, ein sogenanntes „Mindest-Kurzarbeitergeld“ einzuführen, lehnen wir ab.

Der Gesetzgeber hat bereits durch die gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten und siebten Monat gemäß § 421c SGB III auf finanzielle Schiefagen von Beschäftigten wegen besonders langer und erheblicher Kurzarbeit reagiert.

Für die Fälle, in denen ein Beschäftigter trotz Kurzarbeitergeld ein zu niedriges Einkommen für seinen Lebensunterhalt hat, ist Aufstockung durch die Grundsicherung möglich.

Die Schaffung einer administrativen Infrastruktur für die Einführung eines solchen Mindest-Kurzarbeitergeldes bei der Bundesagentur für Arbeit erscheint vor diesem Hintergrund nicht erforderlich und unverhältnismäßig. Dies würde – insbesondere vor dem Hintergrund der noch andauernden Pandemie – zu einer weiteren Belastung der BA und ihrer bereits pandemiebedingt stark beanspruchten finanziellen Mittel beitragen. Außerdem widerspräche ein Mindest-Kurzarbeitergeld dem Charakter des Kurzarbeitergeldes als Versicherungsleistung. Im Übrigen würde dies erneut den gesetzlich festgelegten Gleichlauf zwischen Arbeitslosengeld I und Kurzarbeitergeld durchbrechen, wie es bereits durch die gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes geschehen ist.

II. „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ (BT-Drs. 19/17521)

Ein „Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld“ für Unternehmen, die sich in einem ökologischen Transformationsprozess befinden, ist ebenfalls nicht erforderlich. Grundsätzlich ist eine finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Strukturwandel durch Mittel der Arbeitslosenversicherung zu befürworten. Es gibt aber bereits ausreichende und passgenaue Förderinstrumente, die Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf den Strukturwandel subventionieren.

1. Auf bestehende Förderinstrumente zurückgreifen

Durch das Qualifizierungschancengesetz (§§ 82 f. SGB III) wurden die finanziellen Fördermöglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen weiterentwickelt. So wurde die für die Förderung erforderliche Maßnahmendauer herabgesetzt, die Fördersätze vereinfacht und ein Transformationszuschuss (§ 82 Abs. 5 SGB III) sowie ein Förderbonus für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung (§ 82 Abs. 4 SGB III) eingeführt. Der von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geforderte kollektive Ansatz wurde durch Einführung des Sammelantragsverfahrens (§ 82 Abs. 6 SGB III) bereits umgesetzt.

Für die Weiterbildungsförderung während der Kurzarbeit wurde eine eigene Rechtsgrundlage geschaffen (§ 106a SGB III). Seit dem 1. Januar 2021 können sowohl die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge als auch Lehrgangskosten bei während der Kurzarbeit aufgenommenen Qualifizierungsmaßnahmen erstattet werden (§ 106a Abs. 1 Nr. 1, 2 a SGB III).

Diese neu geschaffenen Möglichkeiten sollten erst einmal in der Praxis erprobt werden, bevor über weitere Maßnahmen diskutiert wird.

2. Keine Behinderung notwendiger Strukturanpassungsmaßnahmen

Notwendige Strukturanpassungsmaßnahmen dürfen nicht durch arbeitsmarktpolitische Instrumente oder Arbeitsplatzsicherung „um jeden Preis“ verhindert werden.

Das Qualifizierungs-KuG zielt darauf ab, Beschäftigte im Unternehmen zu halten und zeitgleich weiterzubilden, obwohl noch nicht klar ist, ob und wenn ja, mit welcher Aufgabe sie in Zukunft weiterbeschäftigt werden können. Nach erforderlichen Strukturanpassungen können

unter Umständen völlig andere Qualifikationen notwendig sein, als die bisherigen Beschäftigten erfüllen können. Zudem wird es Beschäftigte geben, die nicht qualifizierungsfähig oder auch -willig sind.

3. Keine Ausweitung des Transfer-Kurzarbeitergeldes

Eine Ausweitung des Transfer-Kurzarbeitergeldes von einem Jahr auf drei Jahre wäre aus unserer Sicht mehr schädlich als nützlich: Diese Maßnahme hätte zur Folge, dass Beschäftigte sehr langfristig in Transfergesellschaften auf Kosten der Arbeitslosenversicherung und mit unklaren Weitervermittlungschancen gehalten werden würden. Dem Ziel, die Sozialabgaben nicht über 40 Prozent steigen zu lassen, stünden solche Maßnahmen diametral gegenüber.

Der vorgeschlagene Vorrang der Weiterbildungsmaßnahmen vor Vermittlung in Arbeit ist inakzeptabel. Wenn eine Beschäftigung angeboten wird, muss diese Chance auch grds. ergriffen werden.

4. Keine Ausweitung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bereits umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte (§§ 96 ff. BetrVG), wenn es um das Thema Weiterbildung im Betrieb geht. Es besteht kein Bedarf, diese schon bestehenden Rechte weiter auszubauen. Es sollten auch keine singulären Mitbestimmungsrechte speziell in Bezug auf den ökologischen Strukturwandel geschaffen werden.

Die Forderung nach einem „echten“ Initiativ- und Mitbestimmungsrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung bzw. Personalplanung und für den Fall, dass Beschäftigte aufgrund von strukturwandelbedingten Tätigkeitsänderungen oder wegen eines drohenden Wegfalls ihrer Arbeitsplätze eine Weiterbildung benötigen, ist ebenfalls abzulehnen. Der Gesetzgeber hat in § 97 Abs. 2 BetrVG die Grenzen der Mitbestimmung klar gezogen und lässt den Betriebsrat lediglich präventiv agieren:

Bereits heute verfügt der Betriebsrat über ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Sinne eines Initiativrechts, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme einführt, die zur Folge haben kann, dass die Beschäftigten nicht mehr ausreichend qualifiziert sind. In diesen Fällen können Betriebsräte schon jetzt die Einführung von wirtschaftlich und technisch zumutbaren Weiterbildungsmaßnahmen einfordern (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Diese Rechte sind zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten mehr als ausreichend.

Auch die im Rahmen des Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes geforderte, durch den Arbeitgeber und Betriebsrat vorzunehmende Feststellung des relevanten Qualifizierungsbedarfs und die Aufstellung eines Qualifizierungsplans erfordern Einblick in originäre Unternehmensentscheidungen. So müssen Feststellungen über Unternehmensperspektiven, zukünftige Arbeitsplätze, Investitionsvolumen, usw. getroffen werden.

Als originäre Unternehmerentscheidungen können diese nicht „durch die Hintertür“ faktisch der Mitbestimmung des Betriebsrats unterstellt werden.

Die Gewährung staatlicher Leistungen von einer Mitwirkung des Betriebsrats abhängig zu machen, wäre zudem ein Systembruch, der betriebsratslose Betriebe von vornherein von der Inanspruchnahme ausschließt.

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Bestehende Instrumente nutzen, statt unnötige und ungerechte Regelungen schaffen

Stellungnahme zum Antrag „Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen“ von DIE LINKE (BT-Drs. 19/26526) und zum Antrag „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ (BT-Drs. 19/17521) von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

26. Februar 2021

Zusammenfassung

Die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes wäre ungerecht, ist nicht notwendig und auch weder von den Betrieben noch der Bundesagentur für Arbeit (BA) administrierbar. Wo das Kurzarbeitergeld nicht ausreicht, greift die – in Zeiten der Corona-Pandemie sogar noch erleichterte – Grundsicherung.

Der Vorschlag für ein Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld ist angesichts der vielfältigen bestehenden Fördermöglichkeiten von Beschäftigten, die vom digitalen und ökologischen Strukturwandel betroffen sind, nicht notwendig. Es ist nicht Aufgabe der Arbeitsförderung, wie im Antrag beim Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld vorgesehen, Druck zum Abschluss von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu machen. Die aktuellen Regelungen beim Transfer-Kurzarbeitergeld ermöglichen bereits jetzt die Förderung längerer Umschulungen. Hier ist Regelungsbedarf nur mit Blick auf die Fristen des § 111a Abs. 2 SGB III erkennbar, innerhalb derer eine Weiterbildung begonnen werden muss. Dieser Regelungsbedarf wird allerdings gerade nicht adressiert.

Die geforderte Ausweitung der Mitbestimmung würde der Akzeptanz der Mitbestimmung schaden und in verfassungsrechtlich zweifelhafter Weise in die unternehmerische Freiheit eingreifen. Gesellschaftspolitische Aufgaben wie der Klimaschutz können zudem nicht Gegenstand der Mitbestimmung sein.

Im Einzelnen

Antrag Fraktion DIE LINKE

Mindest-Kurzarbeitergeld ist ungerecht und wäre nicht administrierbar

Der Vorschlag eines Mindestkurzarbeitergeldes ist ungerecht gegenüber Beitragszahlenden, insbesondere solchen mit niedrigem Einkommen: Beschäftigte würden auf Kosten der



Beitragszahlenden bei einem Mindestkurzarbeitergeld netto mehr erhalten als bei regulärer Arbeit. Das kann dann z. B. der Fall sein, wenn Teilzeitbeschäftigte in Kurzarbeit gehen, z. B. gibt es knapp 5,6 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte, mit einem regulären Nettolohn von unter 1.200 €. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) kommt überdies auch zu dem Ergebnis, dass das Kurzarbeitergeld und die Sondermaßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie, z. B. der Kinderbonus, die Einkommen der ärmsten Haushalte stabilisiert haben oder sogar im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie verbessert haben. Mit Hinweis auf die Corona-Pandemie wurde für die Zeit der Corona-Pandemie bereits eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ab dem vierten Monat auf bis zu 77 % bzw. ab dem siebten Monat auf bis zu 87 % beschlossen. Zusätzlich stocken viele Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld freiwillig oder auf Basis von betrieblichen oder tariflichen Lösungen auf. Es besteht also keine Notwendigkeit, zu einer weiteren Umverteilungsmaßnahme. Zudem würden viele Fragen mit Blick auf das gesamte System der Lohnersatzleistungen aufgeworfen.

Wo das Kurzarbeitergeld nicht reicht, greift zu Recht die (in der Zeit der Corona-Pandemie noch erleichterte) Grundsicherung. Sie wurde genau für diese Fälle geschaffen, dort zu helfen, wo Arbeitseinkommen und sonstige Einkommen nicht zum Leben reichen. Angesichts des derzeit geltenden großzügigen Vermögensschutzes und der Übernahme der Miete sichert die steuerfinanzierte Grundsicherung in der Corona-Pandemie auch deutlich mehr ab als das Existenzminimum. Bereits jetzt können Beschäftigte in Kurzarbeit mit Kurzarbeitergeld zuzüglich Grundsicherungsleistungen auf ein Nettoeinkommen von über 1.200 € kommen. Bei der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung kommt hingegen das Versicherungsprinzip zur Anwendung, wo die Höhe der Leistungen wie Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld für Beitragszahlende von den Beiträgen abhängt, und nicht vom persönlichen Bedarf.

Zudem wurde für die Zeit der Corona-Pandemie die Möglichkeit geschaffen, sich während Kurzarbeit anrechnungsfrei mit einem Minijob bis zu 450 € hinzuverdienen. Das gilt sogar dann, wenn damit das reguläre Nettoeinkommen höher ausfällt als vor der Kurzarbeit.

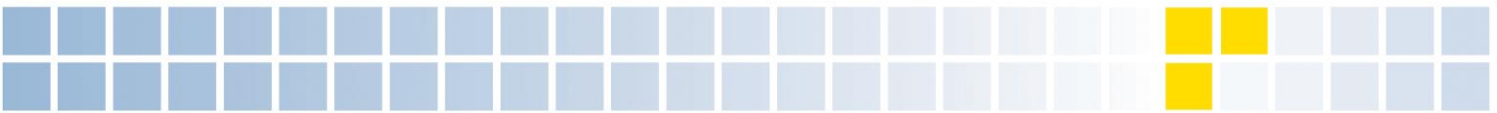
Da die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten das Kurzarbeitergeld berechnen und auszahlen, würde ein Mindestkurzarbeitergeld einen enormen Aufwand verursachen, weil sie für jeden Mitarbeitenden in Kurzarbeit prüfen müssten, ob ein Anspruch auf Mindestkurzarbeitergeld besteht. Gleiches gilt für die Arbeitsagenturen, die ohnehin bereits durch die Bearbeitung des Kurzarbeitergeldes sehr belastet sind. Die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes würde auch bei ihnen einen massiven Mehraufwand bei der Abwicklung des Kurzarbeitergeldes für die Arbeitsagenturen bedeuten.

Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Qualifizierung im Strukturwandel wird bereits umfangreich gefördert

Es ist die Aufgabe von allen Beteiligten, den ökologischen und digitalen Strukturwandel für Unternehmen und Beschäftigte aktiv und möglichst sozial zu gestalten. Dabei spielt gezielte und bedarfsgerechte betriebliche Weiterbildung eine wichtige Rolle.

In diesem Fall stehen schon jetzt für Beschäftigte die – insbesondere durch das Qualifizierungschancengesetz erheblich erweiterten – Weiterbildungsfördermöglichkeiten nach § 82 SGB III bereit, die von allen Betrieben bei unterschiedlicher Förderhöhe genutzt werden können. Diese umfassen Förderung der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse. Um Gruppen von Beschäftigten leichter qualifizieren zu können, wurde zudem die Möglichkeit des



sog. Sammelantrages bei der Bundesagentur für Arbeit geschaffen. Diese Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III kann auch genutzt werden, wenn Beschäftigte wegen des Strukturwandels ihre beruflichen Kompetenzen anpassen oder erweitern müssen, weil sie ansonsten von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Für die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschriebenen vorübergehenden Transformationsprozesse ist daher eine Förderung notwendiger Weiterbildungsmaßnahmen bereits jetzt möglich.

Daneben ist eine weitere Herausforderung Beschäftigte, die aufgrund einer Fortentwicklung oder Änderung des Geschäftsmodells keine Perspektive mehr in ihrem aktuellen Unternehmen haben, gezielt zu unterstützen.

Hilfreich sind hier allerdings keine Instrumente wie z. B. das Transformations-Kurzarbeitergeld oder die zuweilen vorgeschlagene Perspektivqualifizierung, die dazu herhalten könnten, Beschäftigte zu „parken“ und „ins Blaue hinein“ auf Vorrat zu qualifizieren. Dies wäre rückwärtsgewandte und teure Strukturerhaltung. Notwendig sind hingegen zukunftsgerichtete Strukturanpassungen, indem Betroffene zügig auf Stellen in anderen Unternehmen mit akutem oder absehbarem Fachkräftebedarf qualifiziert und vermittelt werden.

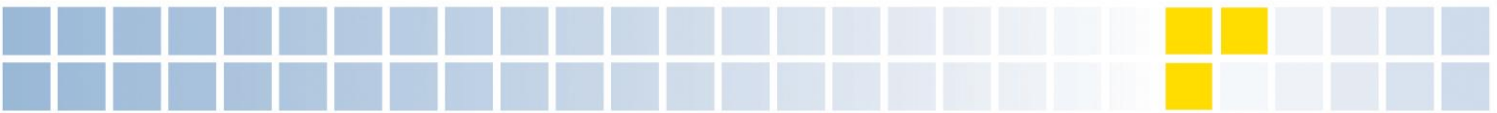
Einen guten Ansatz stellen in diesem Zusammenhang Qualifizierungs- oder Weiterbildungsverbünde dar, wie sie z. B. in Baden-Württemberg existieren oder aktuell durch das BMAS bundesweit gefördert werden. Durch eine Vernetzung aller relevanten Akteure (Betriebe, Hochschulen, Bildungseinrichtungen, Arbeitsagenturen) vor Ort können Bedarfe analysiert werden, konkret darauf abgestimmte Qualifizierungsangebote entwickelt und im Rahmen einer Beratung entsprechende Perspektiven eröffnet werden. Durch die Einbeziehung verschiedener Branchen können dann auch Modelle entwickelt werden, die einen Wechsel von Beschäftigten, die bei ihrem Arbeitgeber aufgrund des Strukturwandels keine Perspektive mehr haben, zu einem anderen Arbeitgeber, der Personen mit einem entsprechenden Kompetenzprofil benötigt, ermöglichen. Entsprechende „Drehscheiben“-Modelle werden bereits erprobt. Diese Vorgehensweise verhindert eine Qualifizierung „auf Verdacht“ ohne konkrete Perspektive.

Es ist nicht Aufgabe der Arbeitsförderung, wie im Antrag beim Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld vorgesehen, Druck zum Abschluss von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu machen. Die berufliche Qualifizierung in den Unternehmen kann nicht schematisch erfolgen. Sie muss höchst individuell an die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern anknüpfen. Die Ausgestaltung kann hierbei auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen. So existieren bereits – dort wo möglich – in einzelnen Branchen Weiterbildungstarifverträge, die auf die Besonderheiten in den Sektoren passgenau abgestimmt sind. Zudem gibt es vielfältige Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene.

Vorgeschlagene Reform des Transfer-Kurzarbeitergeldes geht in die falsche Richtung

Der Forderung nach einer Verlängerung des Transfer-Kurzarbeitergeldes scheint die Annahme zugrunde zu liegen, dass nur so längere Umschulungen bzw. Qualifizierungen von Menschen möglich sind, die in ihrem alten Unternehmen keine Perspektive mehr haben und deswegen in eine Transfergesellschaft gewechselt sind.

Zum einen liegt der Bedarf mit Blick auf den Strukturwandel in der Praxis eher bei kürzeren zielgenauen Qualifizierungen, zum anderen ist es bereits jetzt möglich, die Förderung der Weiterbildung durch die BA nach Beendigung einer Transfergesellschaft fortzuführen. An den Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld schließt sich dann der Bezug von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung an. Das Transfer-Kurzarbeitergeld und damit den Verbleib in der



Transfergesellschaft zu verlängern, würde also keinen Beitrag zur Verbesserung der Weiterbildungsförderung leisten. Längere Bezugsdauern beim Transfer-Kurzarbeitergeld würden lediglich zu längeren Bezugszeiträumen von Lohnersatzleistungen führen, insb. wenn sich an den Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld noch Arbeitslosengeldbezug anschließt. Längere Bezugsdauern verfestigen Arbeitslosigkeit jedoch eher, als dass sie Eingliederungschancen erhöhen.

Änderungsbedarf gibt es allerdings im Kontext Transfergesellschaft bei einem anderen Punkt. Problematisch sind in diesem Zusammenhang die Fristen des § 111a Abs. 2 SGB III, innerhalb derer eine Weiterbildung begonnen werden muss, damit auch eine Förderung über das Auslaufen des Anspruchs auf Transfer-Kurzarbeitergeld hinaus möglich ist. Diese Fristen müssen verlängert werden, damit ausreichend Vorlaufzeit für Aktivierungsmaßnahmen und Profiling besteht. Insbesondere bei kurzen Bezugsdauern von Transfer-Kurzarbeitergeld sind sonst Weiterbildungen, die bereits während der Transferphase beginnen sollen, nahezu unmöglich.

Neben dem Qualifizierungschancengesetz wurde auch durch diesen neu gefassten § 111a SGB III die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten erweitert und verbessert. § 111a SGB III hat die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in einer Transfergesellschaft dahingehend erweitert, dass die Beschäftigten altersunabhängig gefördert werden können. Das ist immer dann richtig, wenn eine Weiterbildung entsprechend der persönlichen Notwendigkeit, Eignung sowie den Arbeitsmarkterfordernissen erfolgt. Bei qualifizierten Beschäftigten mit verwertbaren Abschlüssen muss aber weiterhin eine Vermittlung in Beschäftigung Vorrang haben. Eine Weiterbildung in diesen Fällen trotz Vermittelbarkeit ist lobenswert, aber arbeitsmarktpolitisch nicht notwendig und darf daher nicht über die Beitragszahlenden finanziert werden.

Gesellschaftspolitische Aufgaben können nicht Gegenstand der Mitbestimmung sein

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellen mit ihrem Antrag zahlreiche Forderungen zur Ausweitung der Mitbestimmung auf betrieblicher und Unternehmensebene. Insbesondere bei der Forderung nach Erleichterung der Betriebsratswahlen und Ausweitung des Schutzes von Beschäftigten im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen ist der Zusammenhang zum Gesamtgegenstand des Antrags nicht erkennbar. Hier besteht kein Regelungsbedarf, das vereinfachte Wahlverfahren führt zu einer Erhöhung der Fehleranfälligkeit. Eine Ausweitung des Kündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen führt zu Missbrauchsmöglichkeiten, die Ermöglichung strategischer Wahlinitiativen, um im Einzelfall Schutz vor einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 103 BetrVG zu erlangen, ist nicht die Aufgabe der Betriebsverfassung. Sie ist angesichts der bestehenden strafrechtlichen Sanktionierung der Behinderung von Betriebsratswahlen überflüssig.

Ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, um die Klimabilanz des Unternehmens zu verbessern, würde die Betriebsverfassung mit gesellschaftspolitischen Aufgaben und Zielsetzungen überfrachten, die auf der Ebene der Betriebspartner nicht gelöst werden können. Zudem würde durch derartige neue Aufgabenstellungen des Betriebsrates in Bereiche eingegriffen, die im Rahmen der unternehmerischen Freiheit verfassungsrechtlich geschützt sind. Die breite Akzeptanz der bewährten Betriebsverfassung würde damit insgesamt gefährdet. Dasselbe gilt für die Forderung, dieses Thema zum verpflichtenden Aufgabenkanon des Aufsichtsrates zu machen. Diese Forderung unterstellt, dass Aufsichtsräte sich bisher nicht mit Fragen der Klimabilanz von Unternehmen befassen. Diese Unterstellung ist praxisfern, da Fragen der Klimabilanz zu den ureigenen Herausforderungen für die Unternehmen, insb. in energieintensiven Branchen gehören, und damit auch zu den Überwachungsaufgaben der



Aufsichtsräte. Es besteht daher – wie generell – auch in diesem Bereich kein Erfordernis, durch gesetzliche Aufgabenkataloge die Autonomie der Aufsichtsräte zu beschränken.

Das gilt umso mehr hinsichtlich der weiteren Forderung Regeln für Aufsichtsräte um einen Zustimmungsvorbehalt zur qualitativen Personalplanung zu ergänzen: Die tägliche Personalarbeit in den Unternehmen gehört nicht zu den Aufgaben der Aufsichtsräte, strukturelle Personalentscheidungen und -konzepte, die das gesamte Unternehmen betreffen sind originärer Gegenstand der Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrates, so dass in keiner Hinsicht ein zusätzlicher Regelungsbedarf besteht.

Die Forderung nach Initiativ- und Mitbestimmungsrechten in Fragen der qualitativen Personalentwicklung bzw. Personalplanung würde wiederum in verfassungsrechtlich zweifelhafter Weise die unternehmerische Freiheit in diesem Bereich beschränken. Der Betriebsrat hat im Bereich der personellen Angelegenheiten nach geltendem Recht umfassende Beteiligungsrechte und es besteht kein weiterer Regelungsbedarf. Das gilt auch für den Bereich der Aus- und Weiterbildung, insb. vor dem Hintergrund eines gesamtwirtschaftlichen Investitionsvolumen für Weiterbildung, das sich auf 41,3 Mrd. € beläuft.

Durch den pauschalen Ausbau von Mitbestimmungsrechten wird die Akzeptanz von Mitbestimmung ebenso wenig gefördert wie die funktionierende vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebspartner. Um dieses funktionierende System auch zukunftsfest zu machen, bedarf es vielmehr einer größeren Anpassungsfähigkeit der Betriebsverfassung, einer Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren und einer Nutzung der Digitalisierungschancen auch in der Betriebsverfassung z. B. durch die Ermöglichung elektronischer Betriebsratswahlen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Schriftliche Stellungnahme

Bundesagentur für Arbeit

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

BT-Drucksache 19/26526 – Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nimmt zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE wie folgt Stellung:

Der Vorschlag der sofortigen Einführung eines branchenunabhängigen Mindest-Kurzarbeitergeldes von 1.200 Euro wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat): Es wird aus dem Unterschiedsbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt ermittelt. Diese Berechnung erfolgt nur auf den Kalendermonat bezogen. Aus der Nettoentgeltdifferenz wird die Höhe des Kurzarbeitergeldes anhand des maßgeblichen Leistungssatzes (60 bzw. 67 Prozent) ermittelt. Aufgrund von Sonderregelungen sind derzeit auch höhere Leistungssätze in Abhängigkeit von den individuellen Bezugsmonaten möglich.

Die Einführung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes verletzt das Äquivalenzprinzip der Arbeitslosenversicherung. Die Versicherungsleistung stünde nicht mehr in einem Verhältnis zu den erbrachten Beiträgen. Die Umsetzung des Antrags würde zu einem degressiven Leistungssatz führen. Der Leistungssatz würde, beginnend beim Mindestlohn, mit einem Wert von 100 Prozent starten und mit steigendem Einkommen absinken, bis die derzeit gültigen Leistungssätze erreicht sind. In diesem Bereich stünde die Entgeltersatzleistung nicht in einem Verhältnis zu dem der Beitragsbemessung zu Grunde liegenden Einkommen.

Die Umsetzung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes führt bei den Arbeitgebern bzw. Lohnabrechnungsstellen sowie der Bundesagentur für Arbeit zu einem höheren Erfüllungsaufwand.

- Bei Arbeitsausfällen von weniger als 100 Prozent ist eine stundenweise Berechnung des Kurzarbeitergeld-Anspruchs erforderlich. Für jeden Arbeitnehmer ist eine Vergleichsberechnung zwischen Kurzarbeitergeld-Anspruch pro Stunde und Mindestlohn bzw. Mindest-Kurzarbeitergeld pro Stunde durchzuführen. Der höhere Anspruch wäre auszuführen. In diese Berechnung müssen Aufstockungsbeträge einbezogen werden.

- Bei Arbeitsausfällen von 100 Prozent ist ebenfalls eine Vergleichsberechnung erforderlich, da der Kurzarbeitergeld-Anspruch stets mindestens 1.200 Euro betragen muss.
- Darüber hinaus entsteht ein erhöhter Aufwand für Beratung im Vorfeld der Antragstellung.

Ein zusätzlicher Aufwand entstünde zudem für den Fall einer rückwirkenden Geltung. Der rückwirkende Anspruch müsste in einer sehr hohen Anzahl über Korrekturanträge neu geprüft werden

Die Schaffung eines Mindest-Kurzarbeitergeldes ist zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der pandemiebedingten Erweiterung von Kurzarbeit nicht erforderlich. Die Leistungssätze beim Kurzarbeitergeld sind befristet ab dem vierten bzw. siebten Monat des individuellen Bezugs von Kurzarbeitergeld bei einem Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent auf 70/77 bzw. 80/87 Prozent erhöht. Außerdem ist der Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung beim Kurzarbeitergeld anrechnungsfrei. Soweit diese Maßnahmen nicht ausreichen, um den individuellen Bedarf zu decken, besteht derzeit ein erleichterter Zugang zu aufstockenden Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN

BT-Drucksache 19/17521 – Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN wie folgt Stellung:

Die **Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes**, welches sich eng an die Sozialpartnerschaft koppelt, wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Das Konzept der Kurzarbeitergeld-Regelungen wird durch die vorgeschlagene Regelung des Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes teilweise aufgegeben, da die Anspruchsvoraussetzung nicht mehr im Arbeitsausfall, z.B. aus wirtschaftlichen Gründen, sondern im Erfordernis der Qualifizierung begründet wird. Kollektivrechtliche Regelungen sollen die Gewährung von Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld auslösen. Die Anspruchsvoraussetzungen liegen im Wesentlichen in den gemeinsamen Feststellungen des Betriebes und Betriebsrates. Dies wird nicht befürwortet, da dies die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld aushebelt.

Der Antrag sieht vor, dass die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob andere Förderungen außer dem Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld möglich sind. Allerdings fehlen Angaben zu möglichen Konsequenzen und einer Rangfolge für den Fall, dass die Bundesagentur für Arbeit alternative Förderangebote identifiziert. Dies impliziert Wahlmöglichkeiten und macht die Auswahl des adäquaten Förderungsinstruments für den Betrieb nur undurchsichtiger. Im Übrigen könnte die BA nur solche anderen Fördermöglichkeiten prüfen, deren Administration ihr übertragen ist.

Das im Antrag vorgeschlagene Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld überschneidet sich mit den Fördermöglichkeiten nach § 82 SGB III und zur Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III. Eine Regelungslücke wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht gesehen. Bereits jetzt kann die Qualifizierung aller von einem (ökologischen) Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden und zwar während eines Arbeitsausfalls wegen Kurzarbeit oder außerhalb davon. Eine zusätzliche weitere Fördermöglichkeit in Form eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes ist daher nicht erforderlich.

Nach aktueller Rechtslage staffeln die §§ 82 § 106a SGB III die Höhe der Qualifizierungsförderung nach der Größe des Betriebes. Die Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes würde diese Regelungen hinsichtlich einer Beteiligung des Arbeitgebers an den Qualifizierungskosten überlagern, so dass die Fördermöglichkeiten der §§ 82 und 106a SGB III nicht mehr in Anspruch genommen werden würden. Der Antrag für ein Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld sieht keine

Eigenbeteiligung des Betriebs vor. Damit werden die Kosten eines (ökologischen) Strukturwandels ausschließlich auf die Arbeitslosenversicherung verlagert. Die Bewältigung der betrieblichen Betroffenheit von einem (ökologischen) Strukturwandel gehört zunächst zu dem vom Betrieb zu tragenden Betriebsrisiko. Durch das bestehende Instrumentarium wird der Betrieb bei der Bewältigung dieses Risikos bereits ausreichend unterstützt.

Kleinst- und Kleinunternehmen profitieren von der Qualifizierungsförderung nach § 82 SGB III deutlich mehr als von einem Qualifizierung-Kurzarbeitergeld. Sie bekommen bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgeltausfalls erstattet. Dies gilt ebenso für die Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III, von der auch Unternehmen ohne Tarifvertrag profitieren. Durch ein Qualifizierung-Kurzarbeitergeld würden ausschließlich Unternehmen mit Tarifvertrag auf Kosten der gesamten Beitragszahlergemeinschaft privilegiert. Betriebe, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, sind vom Bezug nicht erfasst. Insbesondere Klein(st)unternehmen wären damit von der Regelung ausgeschlossen.

Auch wenn die Dauer an eine Qualifizierung geknüpft ist, entsteht durch die vorgesehene Maximaldauer die Frage nach der vorübergehenden Natur des Arbeitsausfalls, welches eine Grundvoraussetzung für das Kurzarbeitergeld ist. Eine Zahlung nur für die Dauer der Qualifizierung impliziert zusätzlich, dass daneben bei einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen in diesem Umfang reguläres Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Dies erzeugt Abgrenzungsfragen hinsichtlich der beiden Leistungen, vor allem auch mit Blick auf die Förderung von Qualifizierung bei Kurzarbeit nach § 106a SGB III.

Die Verlängerung der Bezugsdauer und ausschließliche Anknüpfung an den betrieblichen Weiterbildungsbedarf könnte dazu führen, dass das Qualifizierung-Kurzarbeitergeld als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für rentennahe Jahrgänge) wahrgenommen wird. Dies wird dadurch verstärkt, dass der Betrieb anders als beim Transfer-Kurzarbeitergeld außer den Sozialversicherungsbeiträgen keine Remanenzkosten zu tragen hat.

Die vorgesehene Prüfung durch die BA auf Bedarf, Plausibilität und ob die geplante Qualifizierung betriebliche Weiterbildung ersetzt, erzeugt Erfüllungsaufwand, der mangels vertiefter Kenntnisse der betrieblichen Situation kaum durch die Bundesagentur für Arbeit leistbar ist. Außerdem erzeugt die Frage, ob betriebliche Weiterbildung ersetzt wird, schwierige Abgrenzungsfragen zu dem mit diesem Antrag beabsichtigten Zweck.

Die mit dem Antrag zur Einführungen eines Qualifizierung-Kurzarbeitergeldes verbundenen Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit belaufen sich auf rund 30 Millionen Euro pro Jahr und je 1.000 Förderfällen.

Die mit dem Antrag vorgeschlagene **Reform des Transfer-Kurzarbeitergeldes** wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht befürwortet.

Es ist bereits jetzt möglich, eine während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld begonnene Weiterbildung/Qualifizierung nach dem Ende der Bezugsdauer fortzusetzen.

Insofern besteht keine Regelungslücke, die durch den Antrag geschlossen werden müsste.

Ziel der Transferleistungen ist es, betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schnellstmöglich wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Deswegen muss die Vermittlung in Beschäftigung aus Sicht der Arbeitsförderung weiter vor Qualifizierung stehen. Die vorgesehene Fokusänderung reduziert die Notwendigkeit einer Beschäftigungsaufnahme während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld.

Die vorgesehene Verlängerung der Bezugsdauer von Transfer-Kurzarbeitergeld erschwert das Ziel der Vermittlung in Beschäftigung. Je länger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Transfer-Kurzarbeitergeldbezug stehen, umso geringer werden die Chancen einer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Statistik über Personen in Transfer-Kurzarbeit belegt, dass sich der Abgang in Arbeit mit längerer Verweildauer in der Transfergesellschaft verringert.

Durch eine Verlängerung der Bezugsdauer könnte das Transfer-Kurzarbeitergeld als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für rentennahe Jahrgänge) wahrgenommen werden und nicht mehr als Transferleistung.

Die Arbeitgeber beteiligen sich mit den Remanenzkosten finanziell. Bei verlängerter Bezugsdauer könnte sich die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einrichtung einer Transfergesellschaft weiter verringern, da sie doppelte Ausgaben leisten müssten.

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Gernot Mühge, Darmstadt

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen - BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage

Stellungnahme zum Antrag 19/17521 der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einführung von Qualifizierungs-Kurzarbeit

Zum Antrag 19/26526 der Fraktion DIE LINKE zur Einführung eines Mindestkurzarbeitergelds wird aufgrund der kurzen Vorbereitungszeit keine Stellungnahme abgegeben

Einleitung

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“ stellt im Kern darauf ab, dass Beschäftigte in wirtschaftlichen Transformationsprozessen „zukunftsfähige Qualifizierungsangebote“ durch die Unternehmen erhalten, die durch die Bundesagentur für Arbeit in Form von Kurzarbeitergeld (KuG) unterstützt werden. Ziel ist es, so der Antrag, im aktuellen Strukturwandel Beschäftigung durch Qualifizierung präventiv zu sichern. Der ökologische Wandel bildet ein zentrales Begründungsmuster des Antrags, der im Prinzip die Idee des Beschäftigungsplans aus den 1980/1990er Jahren für Unternehmen in ökologischen Transformationsprozessen aufgreift („Qualifizieren statt entlassen“, Bosch 1990).

Die zentralen Punkte des Antrags sind erstens die Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergelds (Q-KuG) für Unternehmen mit sinkendem Arbeitsvolumen im ökologischen Wandel, zweitens eine Reform des bestehenden Transfer-Kurzarbeitergelds (T-KuG), die u.a. eine Erhöhung der maximalen Bezugsdauer von T-KuG von 12 auf 36 Monate vorsieht.

Als dritten Punkt schlägt der Antrag eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte in Bezug auf die Verbesserung der betrieblichen Klimabilanz vor. Dieser Aspekt des Antrags wird aufgrund der kurzen Vorbereitungszeit im Folgenden nicht weiter behandelt.

Zwei der zentralen Forderungen des Antrags 19/17521 – die Einführung eines Qualifizierungs-Kurzarbeitergelds als neue KuG-Anspruchsgrundlage sowie die Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von T-KuG – werden durch die vorliegende Stellungnahme mit Vorbehalten begrüßt. Berufliche Bildungsinvestitionen sind mehr denn je ein zentrales Mittel zur Bewältigung des Strukturwandels. Der Wandel nach Kompetenzen und die Entwicklung hin zu einer forschungs- und wissensintensiven Gesellschaft erfordert erhebliche betriebliche Investitionen in berufliche Bildung, um das Arbeitsangebot an die wachsende Nachfrage nach qualifizierter Arbeit anzupassen und Beschäftigung zu sichern. Die Verbreitung betrieblicher Qualifizierungsprogramme zur Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung würde durch die Einführung neuer Fördermöglichkeiten entschieden unterstützt.

Zu Abschnitt 1 – Einführung eines Q-KuG im Detail

Die Grundfrage: Förderung über KuG oder §82 SGB III?

Zur Unterstützung unternehmerischer Transformationsprozesse ist die Erweiterung des „heutige[n] arbeitsmarktpolitische[n] Instrumentenkasten[s]“ des SGB III zur weiteren Förderung betrieblicher Qualifizierungsanstrengungen grundsätzlich wünschenswert. Dies kann durch die

Einführung einer neuen Anspruchsgrundlage wie Q-KuG geschehen, alternativ bietet auch eine Reform des §82 SGB III die Möglichkeit, die Förderung von Qualifizierungsprogrammen zu erweitern.

Die Entscheidung für die ein oder andere Form erfordert eine Betrachtung der arbeitsmarktpolitischen Anforderungen und der betrieblichen Realitäten. Diese wird im Folgenden in Form von kurzen Thesen skizzenhaft entwickelt.

(1) Die Notwendigkeit des Q-KuG oder ähnliche Instrumente ergibt sich weniger aus der ökologischen Transformation, sondern aus den arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten des gegenwärtigen Strukturwandels (Punkt 1.a des Antrags)

Seit längerem findet in der Arbeitsmarktpolitik eine begrüßenswerte, schrittweise Stärkung der abschlussbezogenen Qualifizierung von Beschäftigten statt, ausgehend von WeGebAU 2006 bis hin zum Arbeit-von-morgen-Gesetz aus dem Jahr 2020. Im Fokus der Reformen stehen traditionell un- und angelernte Beschäftigte, denen über eine berufliche Ausbildung der Zugang ins Segment der Facharbeit ermöglicht werden soll. Dieser richtige Weg der Förderung abschlussbezogenen Qualifizierungen sollte durch weitere arbeitsmarktpolitische Reformen weiter beschritten werden.

Das Hauptaugenmerk der neuen Instrumente sollte auf der Verbindung von Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung liegen. Die Beschränkung der Förderung auf eine allein auf Umweltaspekte verursachte oder ausgerichtete Transformation erscheint aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht sinnvoll.

(2) Der Strukturwandel erfordert, auch Fachschulausbildungen sowie tertiäre Bildungsabschlüsse in die Förderung explizit miteinzuschließen – dort liegt der entscheidende Mangel der bisherigen Förderung

Die aktuelle wirtschaftliche Transformation bedroht auch Stellen von Fachkräften bei einem gleichzeitigen Mangel an Spezialisten und Experten. Vor diesem Hintergrund sollten betriebliche Bildungsanstrengungen auch höhere und vor allem tertiäre Bildungsabschlüsse ermöglichen, die für einen Teil der fachlich qualifizierten Beschäftigten eine wichtige Brückenfunktion im internen Arbeitsmarkt einnehmen können. Aufgrund der langen Dauer dieser Qualifizierung und der notwendigen Freistellungen ist ein betriebliches Angebot entweder mit hohen Kosten für das Unternehmen oder einem (prohibitiv) hohen Entgeltverzicht der Beschäftigten während der Qualifizierungszeit verbunden. Eine Förderung des Entgelts durch die BA, etwa im Rahmen eines Q-KuG, würde diese Kostenlücke schließen und einen wertvollen Beitrag zum Strukturwandel nach Kompetenzen leisten.

(3) Die betrieblichen Voraussetzungen hinsichtlich eines Tarifvertrags und der betrieblichen Mitbestimmung sind differenziert zu betrachten (Punkte 1 b und c des Antrags).

Der Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrags als Fördervoraussetzung (1.b) wird ebenso begrüßt wie die Einbindung der Bundesagentur für Arbeit (1.c). Die Aufgaben der betrieblichen Mitbestimmung, die der Antrag vorsieht, kritisch gesehen.

Im Unterschied zur Logik von Konjunktur- und Transferkurzarbeitergeld ist die dem Q-KuG zugrunde liegende Transformation nicht mit einer unmittelbaren kollektiven Unternehmenskrise verknüpft. Ziel ist es vielmehr, eine unternehmerische Strategie der dauerhaften Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung mit Mitteln der Arbeitsförderung zu flankieren. Dies ist im Bereich der beruflichen Fachkräfteausbildung zum Teil bereits heute über §82 SGB III bzw. das Arbeit-von-morgen-Gesetz möglich. Aus diesem Grund wäre eine Erweiterung der Fördermöglichkeiten des §82 SGB III um höhere berufliche Bildungsabschlüsse (einschließlich einer praxisnahen Verbesserung der AZAV-Rigiditäten) eine außerordentlich sinnvolle, mögliche Alternative.

Dies ist auch im Rahmen eines neuen Q-KuG möglich. In diesem Fall ist es sinnvoll, ein (ggf. im Tarifvertrag festgelegtes) *betriebliches Bildungsprogramm* durch die BA auf seine Förderfähigkeit prüfen zu lassen. Beschäftigte, die an diesem geprüften Programm teilnehmen, erfüllen die persönlichen Voraussetzungen für den Erhalt von Q-KuG.

Dieses Programm sollte mindestens die drei folgenden, von der BA auf Plausibilität zu prüfenden Komponenten enthalten: *Erstens* einen Katalog an investiven, abschlussbezogenen Qualifizierungen, die im internen Arbeitsmarkt nachgefragt werden, deren Dauer, Abschluss, sowie eine Beschreibung der betrieblichen Zielgruppe, für die diese Maßnahme offensteht; *zweitens* Regelungen über den Programmzugang einschließlich einer Eignungsdiagnose sowie *drittens* ein phasenorientiertes Beratungskonzept von der Orientierung und Erstberatung bis hin zur Eingliederung der nach ihrem Abschluss (hoch-)qualifizierten Beschäftigten in den internen Arbeitsmarkt.

Die betriebliche Mitbestimmung zu einem solchen Programm wäre bereits über das bestehende BetrVG (§§96 ff.) sichergestellt bzw. wird durch das geplante Betriebsrätetärkungsgesetz weiter gestärkt (Punkt 1.b). Punkt 1.d wird begrüßt.

Zu Abschnitt 2 – Reform des T-KuG

In Bezug auf das Transfer-Kurzarbeitergeld fordert der Antrag 19/17521 eine generelle Verlängerung der maximalen Bezugsdauer auf 36 Monate. Außerdem, so der Antrag, solle der Qualifizierung ein Vorrang vor der Arbeitsvermittlung eingeräumt werden.

Zu Punkt 2.a.: Die Frage nach der richtigen Förderdauer von Transfergesellschaften eröffnet ein Spannungsfeld: Langfristige Qualifizierungen, aber auch Vermittlungshemmnisse, die etwa im Feld der Gesundheit liegen, sprechen für eine längere Laufzeit der Transfergesellschaft. Für Transferbeschäftigte, die keine oder nur eine kürzere Qualifizierung durchführen, ist eine sehr lange Bezugsdauer zweischneidig. Sie birgt das Risiko, dass Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem externen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund eines zeitlich noch sehr weit entfernten Endes der

Transfergesellschaft nicht angenommen werden und das Risiko des Übergangs in Arbeitslosigkeit steigt.

Aus diesem Grund sollte die grundsätzliche Höchstdauer des T-KuG-Bezugs bei 12 Monaten bleiben. Abschlussbezogene Qualifizierungen sollten einen Ausnahmetatbestand bilden, der eine längere Bezugsdauer rechtfertigt.

Auch hier sollten – ähnlich wie bei den Ausführungen zu Q-KuG oben – die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass Fachschulausbildungen und Hochschulabschlüsse im Rahmen des T-KuG-Bezugs ermöglicht werden. Die Bezugszeit sollte sich individuell an der Dauer der Qualifizierung bemessen, zuzüglich einer Zeitspanne für die Orientierungsberatung im Vorfeld sowie einer weiteren Zeitspanne für die berufliche Orientierung nach Abschluss der Qualifizierung.

Zu Punkt 2.b.: Der Forderung nach einem Qualifizierungsvorrang wird nicht gefolgt. Die im Rahmen der Transferberatung getroffenen Entscheidungen sind ohnehin voraussetzungsvoll und sollten unabhängig von Vermittlungs- oder Qualifizierungsvorrängen getroffen werden können.

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle (Saale)

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 1. März 2021 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen - BT-Drucksache 19/26526
- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen -
BT-Drucksache 19/17521

siehe Anlage



An den Deutschen Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales



Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche
Fakultät

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht,
Unternehmensrecht und Arbeitsrecht

Prof. Dr. Daniel Ulber

Datum 26.02.2021

Stellungnahme zum Antrag „Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen“, Anhörung im Deutschen Bundestag am 1.3.2021

Angesichts der kurzfristigen Anberaumung der Anhörung und der Frist von nur 2 Tagen für die Stellungnahme, kann der vorliegende Antrag nur kurz bewertet werden:

Der Antrag beschreibt die Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren zutreffend. Der geltend gemachte Handlungsbedarf besteht grundsätzlich.

1. Problemstellung

Digitalisierung, Klimawandel und gesellschaftliche Veränderungen, etwa durch die demografische Entwicklung, stellen den Arbeitsmarkt kurz-, mittel und langfristig vor erhebliche Herausforderungen. Die Problemanalyse des Antrags, dass sich daraus Veränderungsprozesse in sehr vielen Bereichen der Arbeitswelt zeigen werden, wird soweit ersichtlich von Niemanden in Frage gestellt. Allein der Umfang der Veränderungsprozesse und deren zeitlicher Verlauf ist offen.

Es ist daher richtig im Wege vorausschauender Politik Instrumente zur Bewältigung von Transformationsprozessen am Arbeitsmarkt präventiv so auszurichten, dass eine Beschäftigung so weit möglich erhalten werden kann und Veränderungen in Erwerbsbiografien möglichst aus bestehender Beschäftigung heraus bewirkt werden. Es ist wichtig und richtig, diese Transformationsprozesse nicht als individuelles Problem von Beschäftigten und Unternehmen zu sehen. Vielmehr sind in der Regel eine Vielzahl von Arbeitnehmern in bestimmten Betrieben betroffen. Das erfordert eine Regulierung, die betriebsbezogene Gestaltungsmöglichkeiten stärkt.

Denn soweit die genannten Entwicklungen dazu führen, dass eine Beschäftigung nicht erhalten bleiben kann, führt dies zu Transaktionskosten und dem Verlust von qualifizierten Fachkräften auf Seiten der Unternehmen und zu erhöhten Kosten in den sozialen Sicherungssystemen, die zu vermeiden sind. Die Kurzarbeit ist hierfür

ein wichtiges Instrument. Für die Beschäftigten ist der Verlust an persönlicher, sozialer und wirtschaftlicher Sicherheit nicht nur während der Transformation, sondern bereits in deren Vorfeld spürbar. Mit wirtschaftlichen Transformationsprozessen, die nicht durch staatliches Handeln aktiv und entschlossen begleitet und abgefedert werden, kann ein Vertrauensverlust von Bürgern in den Staat und seine Institutionen verbunden sein. Dieser kann auf lange Sicht substantielle Schäden für die Demokratie bewirken, wenn Menschen das Gefühl haben müssen, der Staat nehme sich ihrer, als prekär empfundenen Lage, nicht an. Es geht daher bei der Bewältigung der absehbaren Transformationsprozesse um deutlich mehr als „nur“ ein Arbeitsmarktproblem. Es geht auch um die Akzeptanz und die positive Gestaltung der bereits in Gang befindlichen und nicht aufzuhaltenden Entwicklungen einer digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft und des Arbeitslebens.

Es ist zu verzeichnen, dass sich in der betrieblichen und tarifvertraglichen Praxis zunehmend Vereinbarungen abzeichnen, die sich der Problematik annehmen. Den Sozialpartnern kommt bei der Gestaltung von Transformationsprozessen eine große Bedeutung zu. Dafür muss man sie mit den Instrumenten ausstatten, die es ihnen ermöglichen, branchenspezifische Modelle für den Wandel der Arbeitswelt zu entwickeln. Dazu müssen ggf. auch finanzielle Mittel genutzt werden, die bestimmte Vereinbarungen (mit-) finanzieren oder Anreize setzen, sich frühzeitig der anstehenden Transformationsprozesse anzunehmen. Zudem kann der Staat entlastet und die tarifvertragliche Gestaltung als flexibles Instrument genutzt werden, um optimale branchenspezifische Lösungen zu finden, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam als sachgerecht angesehen werden.

2. Zu den konkreten Vorschlägen:

Es sind grundsätzlich alle Maßnahmen zu begrüßen, die die Möglichkeiten stärken (ökologische) Transformationsprozessen -auch durch die Sozialpartner - zu bewältigen. Ein zentrales Instrument, um in diesem Kontext Beschäftigung zu erhalten, ist die Weiterbildung, (Um-)Qualifizierung und Unterstützung der Betriebe und Belegschaften bei größeren Transformationsprozessen.

In diese Richtung ist die Politik bereits mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ und dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ gegangen. Der vorliegende Antrag geht in die gleiche Richtung. Ein weiterer Ausbau der Qualifizierung als präventivem Instrument, um Transformationsprozesse besser und mit weniger (temporärer) Arbeitslosigkeit zu bewältigen, ist sinnvoll und richtig.

Das Instrument des Transfer-Kurzarbeitergelds hat sich bereits bewährt. Seine Nutzung sollte soweit wie möglich erleichtert werden. Zudem sollte es für die anstehenden Transformationsprozesse weiter optimiert werden. Daher geht der Antrag in die richtige Richtung. Es erscheint auch richtig, die mögliche Bezugsdauer zu verlängern und den Erhalt bestehender Beschäftigungsmöglichkeiten stärker in den Fokus zu rücken. Angesichts des bereits bestehenden Fachkräftemangels entspricht dies den Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen.

Dass neben dieses Instrument ein Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld gestellt werden soll, ist ebenfalls ein prinzipiell zu begrüßendes Vorhaben. Es ist auch richtig, diese Fragestellung als kollektives Problem von Gesamtbelegschaften zu begreifen. Gerade deswegen überzeugt auch der Gedanke einer stärkeren Einbindung der Sozialpartner. Der bereits bestehende Fachkräftemangel legt nahe, dass das Instrument erforderlich ist. Für Unternehmen bietet ein Qualifizierungskurzarbeitergeld zudem den Vorteil, dass bestehende Belegschaften und in diesen verankertes Know-How im Betrieb erhalten werden kann. Zugleich wird verhindert, dass neue wirtschaftliche Betätigungsfelder wegen Fachkräftemangels nicht im möglichen Umfang aufgenommen werden können. Der Antrag sieht auch Maßnahmen vor, die Mitnahmeeffekte durch Unternehmen verhindern, die der Förderung nicht bedürfen. Das ist wichtig um sicherzustellen, dass die für die Maßnahme verwendeten Mittel das Ziel der Maßnahmen auch erreichen. Dieses Ziel kann durch das Erfordernis einer kollektivvertraglichen Grundlage für die Qualifizierung erreicht werden.

Dass der Antrag das Gesetzgebungsvorhaben daran bindet, dass kollektivvertragliche Regelungen vorliegen, in denen die Sozialpartner Maßnahmen zur Bewältigung des Transformationsprozesses vereinbaren, kann die Tarifbindung attraktiver machen. Die Frage, ob solche Koppelungen sinnvoll sind, ist lebhaft umstritten. Sie sind aber jedenfalls verfassungsrechtlich zulässig und im konkreten Fall, wohl auch sinnvoll. Denn so werden Anreize geschaffen, sich umfassend der Zukunftsprobleme durch Tarifvertrag zu stellen, wo das noch nicht der Fall ist. Und die Tarifpartner, die sich der Probleme bereits angenommen haben, erhalten weitere und verbesserte Handlungsoptionen.

Des Weiteren macht es Sinn, den anstehenden ökologischen und digitalen Wandel in der Arbeitswelt, auch als eine Angelegenheit der Sozial- und Betriebspartner anzusehen. Mit Blick auf die betriebliche Mitbestimmung sind aber Vereinbarungen zur Gestaltung der ökologischen Transformation kaum vorhanden. Langfristig werden aber die Anforderungen an eine nachhaltige und an ökologischen Standards orientierte Gestaltung betrieblicher Abläufe immer weiter zunehmen. Insofern ist es sinnvoll, wenn Beschäftigte und Unternehmensleitung gemeinsam und frühzeitig Schritte in diese Richtung vereinbaren können. Dies kann mittel- bis langfristig Wettbewerbsvorteile für solche Unternehmen schaffen und Quelle für eine innovative und zukunftsfähige Gestaltung betrieblicher Abläufe sein. Auch insoweit geht der Antrag in die richtige Richtung, wenn auch die Ausgestaltung im Detail anspruchsvoll sein kann.

Prof. Dr. Daniel Ulber