

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.

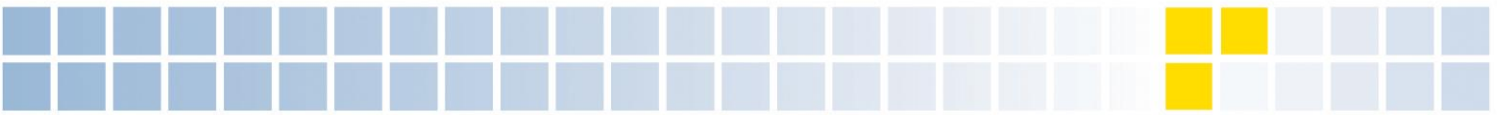
Da die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten das Kurzarbeitergeld berechnen und auszahlen, würde ein Mindestkurzarbeitergeld einen enormen Aufwand verursachen, weil sie für jeden Mitarbeitenden in Kurzarbeit prüfen müssten, ob ein Anspruch auf Mindestkurzarbeitergeld besteht. Gleiches gilt für die Arbeitsagenturen, 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.