

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 Schieflagen 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.