

Stellungnahme zu dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz I“

Windream-Nr. 2421-11

Sozialpolitik

10. Dezember 2019

Gesamtmittel fordert, ...

... die Instrumente der Krisenbewältigung und die Instrumente für den Strukturwandel differenziert zu betrachten, auch wenn im Einzelfall kurzfristige konjunkturelle Entwicklungen und langfristig wirkende strukturelle Veränderungen parallel verlaufen können.

... vorausschauend die erforderlichen Weichen für ein schnelles Handeln im Krisenfall zu stellen und daher eine Verordnungsermächtigung für einen Kabinettsbeschluss im SGB III zu verankern, um ggf. die Sonderregelungen zum erleichterten KuG-Bezug zu reaktivieren.

... für erleichterten und verlängerten KuG-Bezug nicht auf das Erfordernis außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem „gesamten“ Arbeitsmarkt abzustellen, um bei starken krisenhaften Verwerfungen in einzelnen Branchen bzw. Teilarbeitsmärkten reagieren zu können.

... die bestehenden Instrumente zur Förderung der Weiterbildung gängiger zu machen.

Gesamtmittel lehnt ab, ...

... neue sperrige Qualifizierungsinstrumente zu schaffen und dadurch die Weiterbildungsförderung noch komplexer und intransparenter zu machen.

... über eine „Perspektivqualifizierung“ Beschäftigte ohne Bleibeperspektive im Unternehmen ins „Blaue hinein“ weiterzubilden und dadurch künstlich dem Arbeitsmarkt zu entziehen.

... die Gewährung von Unterstützungsleistungen an Unternehmen von verpflichtender Weiterbildung abhängig zu machen oder an mitbestimmungspflichtige Qualifizierungspläne zu koppeln. Eine Ausweitung der Mitbestimmung ist abzulehnen, denn im Bereich der betrieblichen Bildung hat ein Betriebsrat bereits heute umfassende Mitbestimmungsrechte.

Die deutsche Industrie durchlebt im Moment konjunkturell schwierige Zeiten; auch M+E ist davon wesentlich betroffen. Ein Ende der wirtschaftlichen Schwächeperiode ist nicht absehbar, genauso wenig wie ihr ganzes Ausmaß. Alarmierend sind jedoch die deutlich vermehrten Anfragen und Anmeldungen zur Kurzarbeit. Rechtzeitiges und entschlossenes Handeln konnte schon in der Krise 2008/2009 negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt reduzieren. Das brauchen wir auch heute.

I. Zielgenauigkeit des gesetzgeberischen Vorhabens?

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass das Bundesarbeitsministerium den Ernst der Lage erkannt hat und handeln will. Es wäre jedoch zu bevorzugen, wenn sich der gesetzgeberische Fokus darauf richtete, die am bestehenden System dringend gebotenen Anpassungen vorzunehmen statt parallel neue, nicht erprobte Instrumente zu implementieren.

II. M+E-Positionen

Als psychologische Stütze für die Arbeitgeber wäre vor allem wichtig, schnell verlässliche Rechtsgrundlagen zu erhalten. Die Arbeitgeber benötigen Planungssicherheit darüber, mit welchen Instrumentarien für die Beschäftigten und das Unternehmen sie im Krisenfall rechnen können. Im Namen der Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie fordern wir daher:

1. Differenzierung nach strukturellen und konjunkturellen Ursachen

Während die fortschreitende Digitalisierung zwar tatsächlich strukturellen Umbau im Betrieb erfordern kann, sollte bei der Suche nach Lösungen zweckmäßig zwischen kurzfristigen konjunkturellen und langfristigen strukturellen Ursachen differenziert werden. Die Abhängigkeit deutscher Unternehmen von den turbulenten globalen Märkten birgt große konjunkturelle Risiken, die völlig losgelöst von eventuell notwendigen Strukturanpassungen sind.

2. Verordnungsermächtigung zur Reaktivierung der KuG-Sonderregeln

Es ist unverzüglich eine Verordnungsermächtigung ins Gesetz aufzunehmen, die die Bundesregierung bei Manifestation einer Krise in die Lage versetzt, schnell und unbürokratisch Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld zu reaktivieren. Es sind dabei – wie erfolgreich bereits vor zehn Jahren praktiziert – Regelungen zu treffen über:

- eine Reduzierung der derzeit allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgabenlasten in der Kurzarbeit;
- eine Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes,
- einen ausdrücklichen gesetzlich geregelten Verzicht auf einen Vorrang negativer Arbeitssalden vor der Einführung von Kurzarbeit,
- einen erleichterten Zugang zur Kurzarbeit über ein Absenken des Quorums,
- eine erleichterte erneute Antragstellung nach kurzer Unterbrechung der Kurzarbeit.

Dabei sollte das Greifen der Ermächtigung nicht von außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem „gesamten“ Arbeitsmarkt abhängig gemacht werden, wie aktuell noch der § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III fordert.

Es ist zudem wie bei den Kurzarbeitsregelungen sicherzustellen, dass vorübergehende kollektive Arbeitszeitabsenkungen nach den Tarifverträgen der M+E-Industrie sich nicht negativ auf die Höhe eines sich anschließenden Arbeitslosengeldanspruchs auswirken. So kann dieses – die Kurzarbeit ersetzende – wichtige tarifliche Instrument in der Krise gangbar gemacht werden.

Für die Implementierung einer Verordnungsermächtigung in diesem Sinne könnte daher § 419 SGB III um einen Absatz 8 ergänzt werden:

„(8) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Regelungen der Absätze 1, 2, 3 und 7 unter entsprechender Anpassung der jeweilig genannten Geltungsdauer in Kraft treten zu lassen.“

3. Verbesserung der Instrumente des Qualifizierungschancengesetzes

Statt neue Instrumente wie einen „Transformationszuschuss“ oder eine „Perspektivqualifizierung“ einzuführen, sollten die bestehenden Instrumente zu Weiterbildung gängiger gemacht werden. Eine Verbesserung der Förderung von strukturellen Umbrüchen ließe sich innerhalb des § 82 SGB III abbilden, etwa durch:

- durchlässigere und transparentere Förderstaffel mit höheren Zuschüssen, insbesondere in Bezug auf die Fördersatzsprünge zwischen KMU und großen Unternehmen
- Verbesserungen hinsichtlich Maßnahmendauer (sollte auch weniger als 161 Stunden betragen können), Gruppengröße und Antragstellung bei kollektiver Betroffenheit, sowie durch
- Förderung der Qualifizierung etwa durch erhöhte steuerliche Abzugsfähigkeit der Weiterbildungskosten als Betriebsausgabe (z.B. i.H.v. 120 %)

Eine Verschlechterung der QCG-Weiterbildungsförderung durch die geplante Änderung der Bezugsgröße (Abstellen auf Unternehmens- bzw. Konzerngröße statt auf den Betrieb) lehnen wir ebenso ab wie das Erfordernis eines Qualifizierungsplans. Dieser weitet die bereits heute umfangreichen Betriebsratsrechte bei Weiterbildung¹ zu einer vollumfänglichen Mitbestimmung aus. Dies ist nicht zweckdienlich. Personalentwicklungsplanung muss in erster Linie eine unternehmerische Entscheidung bleiben.

4. Keine Perspektivqualifizierung

Eine Perspektivqualifizierung von Beschäftigten ohne Bleibeperspektive im Unternehmen lehnen wir grundsätzlich ab. Nicht nur besteht hier die Gefahr einer Qualifizierung „ins Blaue hinein“, tatsächlich wird der Beschäftigte unter Umständen hierdurch künstlich dem Arbeitsmarkt vorenthalten, was angesichts des andauernden Fachkräftemangels kontraindiziert ist.

Zudem verbleibt trotz hoher Förderung ein Anteil von *mindestens* (!) 25 Prozent der Kosten beim alten Arbeitgeber, der somit unter dem Ziel der Vermeidung einer Arbeitslosigkeit des Mitarbeiters dessen Qualifizierung für die Bedarfe eines neuen Arbeitgebers mitfinanziert.

5. Verbesserung der Weiterbildungsförderung

Grundsätzlich begrüßen wir eine **Förderung von Weiterbildung in Kurzarbeit**. Die im Referentenentwurf zutreffend formulierte Schwierigkeit einer Planbarkeit von Arbeitsausfall im Verhältnis zu passgenauer Weiterbildungsmaßnahme wird jedoch nicht aufgelöst. Tatsächlich befürchten wir ein Umsetzungshemmnis durch die kumulativen zeitlichen Voraussetzungen (Maßnahme nach § 82 SGB III und Weiterbildung in 50 % der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit). Wir fordern eine Streichung des Erfordernisses einer Weiterbildung gem. § 82 SGB III, oder zumindest die alternative Geltung der zeitlichen Voraussetzungen.

Die Pläne zur **Verbesserung der Qualifizierung in einer Transfergesellschaft** begrüßen wir uneingeschränkt. Die aktuellen Beschränkungen der Förderung nach Alter und Berufsabschluss sind nicht mehr zeitgerecht.

Wir regen bei dem Anspruch auf **Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses** eine Unterscheidung zwischen Langzeitarbeitslosen, Kurzeitarbeitslosen und Beschäftigten an. Im bestehenden Arbeitsverhältnis muss beiderseitige Freiwilligkeit gelten. Zudem sollte hier die berufsbegleitende Teilqualifizierung Vorrang haben, die sich als Weiterbildungsinstrument für An- und Ungelernte auf dem Weg zum Facharbeiter bewährt hat.

¹ Siehe §§ 96 ff. BetrVG Berufsbildung – Mitbestimmung sowie Erörterungs- und Vorschlagsrechte des Betriebsrates