

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Matthias Gastel, Katharina Dröge, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Claudia Müller, Stefan Schmidt, Katja Dörner, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Stephan Kühn (Dresden) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Mit der Digitalisierung, dem demografischen Wandel und der ökologischen Transformation treffen drei Entwicklungen aufeinander. Dabei wird der digitale Wandel nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt betreffen und die Arbeitsplätze vieler Beschäftigten erheblich verändern. Notwendig ist deshalb eine Arbeitsversicherung, die Erwerbstätigen und Arbeitslosen eine arbeitsmarktbedingte, individuelle Weiterbildung durch ein Weiterbildungsgeld ermöglicht (Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln, Bundestagsdrucksache 19/17522).

Gleichzeitig wird auch die ökologische Modernisierung die Arbeitswelt von einem Teil der Beschäftigten verändern. Betroffen davon ist beispielsweise die Automobilbranche mit ihren Zulieferern und rund 800.000 Beschäftigten. Dabei handelt es sich vielfach um gute Arbeitsplätze, die für die Beschäftigten nicht nur guten Lohn und Mitbestimmung bedeuten, sondern auch Anerkennung und Wertschätzung. Deshalb müssen auch die Arbeitsplätze in der klimaneutralen Wirtschaft tarifgebunden und mitbestimmt sein.

Auch wenn die ökologische Modernisierung manchen Unternehmen neue Geschäftsfelder ermöglicht, benötigen andere Unternehmen Unterstützung in der Übergangsphase hin zu nachhaltigen neuen Produkten. Gleichzeitig brauchen die Beschäftigten zukunftsfähige Qualifizierungsangebote, damit auch sie vom ökologischen Wandel profitieren. Der heutige arbeitsmarktpolitische Instrumentenkasten wird diesen Anforderungen nach Qualifizierung jedoch nicht gerecht. Im Sinne einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik sind Instrumente notwendig, die im Strukturwandel an der kollektiven Betroffenheit der Beschäftigten ansetzen und damit präventiv Beschäftigungsabbau verhindern und den Beschäftigten neue Chancen und Perspektiven eröffnen. Deshalb muss das bestehende Transfer-Kurzarbeitergeld reformiert werden. Gleichzeitig soll ein neues Instrument, das Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld, geschaffen werden, das die Unternehmen dabei unterstützt, während der Phase des Umbaus

die Beschäftigungsverhältnisse im Unternehmen zu erhalten und die Beschäftigten nachhaltig zu qualifizieren.

Dabei gilt es auch, die Beschäftigten stärker als heute an der Ausgestaltung der ökologischen Transformation zu beteiligen. Schon heute erhöhen Betriebsräte die Stabilität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen. Auch im Strukturwandel wird es nur gemeinsam mit den Betriebsräten gelingen, wirksamen Klimaschutz vertrauensvoll mit den berechtigten Interessen der Beschäftigten zu verbinden. Das sind die Voraussetzungen, um den Strukturwandel zukunftsfähig, ökologisch, ökonomisch und sozial zu gestalten, damit wirklich alle gleichermaßen davon profitieren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Unternehmen und Beschäftigte bei der Bewältigung der Modernisierung der Wirtschaft unterstützt. Das Gesetz soll sich an folgenden Eckpunkten orientieren:

1. Es wird eine neues Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld eingeführt, das eng an die Sozialpartnerschaft gekoppelt wird:
 - a. Das Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld ist als Brücke für Unternehmen konzipiert, die einen vorübergehenden ökologischen Transformationsprozess bewältigen müssen. Der daraus entstehende Qualifizierungsbedarf setzt nicht an den einzelnen Beschäftigten, sondern an der kollektiven Betroffenheit der Beschäftigten aufgrund des Strukturwandels an. Die Beschäftigten bleiben im Unternehmen und werden mithilfe des Qualifizierungs-Kurzarbeitergelds qualifiziert und profitieren damit von den Chancen des Strukturwandels.
 - b. Als Voraussetzung für einen Antrag auf Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld muss für ein Unternehmen ein „Qualifizierungstarifvertrag“ mit Rahmenbedingungen für die Qualifizierungs-Kurzarbeit gelten, den die Sozialpartner der Branche vereinbart haben und somit das Verfahren vor der Antragstellung vereinfacht und beschleunigt. Auf dieser Basis belegen die Unternehmensleitung und der Betriebsrat bei der Antragstellung einvernehmlich, dass
 - das Unternehmen Arbeitsvolumen durch den Transformationsprozess verliert, ohne dies in der Übergangszeit ausgleichen zu können;
 - ein relevanter Qualifizierungsbedarf bei einem Teil der Beschäftigten im Transformationsprozess besteht;
 - ein Qualifizierungsplan vorliegt – konkret mit Zeitplan, Art der Qualifizierung und zu qualifizierenden Beschäftigten;
 - vor Beginn der Förderung durch das Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.
 - c. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, wenn ein Antrag auf Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld vorliegt,
 - den Antrag auf Bedarf und Plausibilität;
 - ob andere Förderungen möglich sind und
 - dass die geplante geförderte Qualifizierung nicht die, weiterhin in der Verantwortung der Unternehmen liegende, betriebliche Weiterbildung ersetzt.
 - d. Das Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld kann entsprechend dem Förderungsbedarf anteilig oder komplett folgende Leistungen umfassen:
 - die Lohnersatzleistung während der Qualifizierung zur Sicherung des Lebensunterhalts analog zum bisherigen Kurzarbeitergeld (67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz für Beschäftigte mit mindestens einem Kind

- oder 60 Prozent ohne Kind) für die Dauer einer Qualifizierung von mindestens sechs und längstens 36 Monaten, berufsbegleitend in Teilzeit entsprechend länger und
- die Kostenerstattung der Qualifizierung.
2. Das bisherige Transfer-Kurzarbeitergeld wird reformiert, damit die Beschäftigten auch bei dauerhaften strukturbedingten Arbeitsausfall in der Transfergesellschaft durch nachhaltige Qualifizierung neue Perspektiven entwickeln können:
 - a. Die Dauer des Transfer-Kurzarbeitergelds wird von einem Jahr auf drei Jahre erhöht, um den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, eine zukunftsfähige Qualifizierung, eine Umschulung oder eine zweite Ausbildung absolvieren zu können.
 - b. Beim Transfer-Kurzarbeitergeld hat Qualifizierung und Ausbildung zukünftig für alle Beschäftigten, unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation, Vorrang vor Vermittlung in Arbeit.
 3. Die Mitbestimmung wird entsprechend den Anforderungen im ökologischen Strukturwandel gestärkt:
 - a. Betriebsratswahlen sollen erleichtert und die aktiven Beschäftigten besser geschützt werden (vgl. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Bundestagsdrucksache 19/1710).
 - b. Der Betriebsrat erhält ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht, um die Klimabilanz des Unternehmens relevant zu verbessern, damit er sich aktiv und innovativ an der ökologischen Transformation beteiligen kann.
 - c. Die für Aufsichtsräte geltenden Rechtsnormen sollen in der Form verändert werden, dass relevante, zukunftsweisende Maßnahmen zur Verbesserung der Klimabilanz des Unternehmens verpflichtend zum Thema in den Aufsichtsräten werden.
 - d. Der steigenden Bedeutung der Personalplanung bzw. Personalentwicklung sowie der Qualifizierung von Beschäftigten im Strukturwandel wird Rechnung getragen, indem
 - die geltenden Rechtsnormen für Aufsichtsräte mit einem Zustimmungsvorbehalt zur qualitativen Personalplanung ergänzt werden;
 - der Betriebsrat ein echtes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung bzw. Personalplanung bekommt;
 - der Betriebsrat ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bekommt, wenn Beschäftigte aufgrund von veränderten Anforderungen oder aufgrund des in absehbarer Zeit drohenden Wegfalls von Arbeitsplätzen eine Weiterbildung bzw. Qualifizierung benötigen.

Berlin, den 3. März 2020

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

