



Das Transformations- kurzarbeitergeld

Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb

Digitalisierung, Klimawandel und die damit verbundene Umweltregulation, Demografie, Migration und Vielfalt: Das sind die Herausforderungen, die die Transformation prägen und die in den kommenden Jahren zu großen Umbrüchen am Arbeitsmarkt führen werden. Arbeitsplätze werden teilweise verschwinden, neue entstehen. Vor allem aber werden sich die Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten stark verändern. Neue Qualifikationen werden erforderlich, vorhandene teilweise entwertet und die Halbwertszeit erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten wird sinken. Laut „OECD-Beschäftigungsausblick 2019“ sind in Deutschland 18,4 Prozent der Arbeitsplätze durch Automatisierung bedroht. Bei 35,8 Prozent der Jobs dürften sich laut Studie die Anforderungen durch Digitalisierung stark verändern.

Wir haben es mit Umbrüchen von historischer Tragweite zu tun, zu deren Bewältigung große Kraftanstrengungen von Arbeitgebern, Staat und Beschäftigten vonnöten sein werden. Unser Ziel ist, dass bei dem zu erwartenden Wandel die Beschäftigten Perspektiven im Betrieb erhalten und nicht beim ersten

Auftragseinbruch das Unternehmen verlassen müssen.

In erster Linie sind es die Arbeitgeber, die Verantwortung für die Prozesse des Wandels tragen. Es gibt aber zweifelsohne auch ein hohes gesellschaftliches Interesse, diese Umbrüche mit sozial- und wirtschaftspolitischer Rahmung zu meistern. Gemeinsames Ziel ist der Erhalt der erfolgreichen industriellen Strukturen in Deutschland, die nach wie vor den Kern der Wertschöpfung in unserem Land bilden.

Die Bundesregierung hat mit dem Qualifizierungschancengesetz bereits einen wichtigen Schritt in Richtung Qualifizierung für den Umbau unternommen. Damit werden die Herausforderungen anerkannt, die Arbeitgeber zu konsequentem Handeln aufgefordert und anteilig unterstützt. Jedoch wird das Instrument weder dem Umfang noch der hohen Steuerungsleistung gerecht, die mit den Veränderungen zwangsweise einhergehen werden. Wir brauchen dringend ein Instrument, das kurzfristig auf Auftragseinbrüche reagieren kann und Kurzarbeitergeld und Qualifizierung auf neue Art und Weise verbindet.

Kurz und knapp: Das Transformationskurzarbeitergeld

Es gibt deutliche Signale, dass es in einer Reihe von Betrieben für eine eher längere als kürzere Übergangszeit große betriebliche Umbauprozesse geben wird, die mit erheblichen Produktionseinbrüchen einhergehen werden. Dies wird, bedingt durch den Umstieg vom Verbrennungsmotor auf elektrische Antriebe, z.B. im Bereich der Automobilzulieferer der Fall sein. Die IG Metall geht davon aus, dass die Transformation auch in anderen Bereichen mit erheblichen Auswirkungen für größere Gruppen von Beschäftigten einhergeht. Diese Einschnitte werden voraussichtlich vergleichsweise abrupt und massiv sein.

Beispiele für derartigen Arbeitsausfall gibt es bereits jetzt: Beim Automobilzulieferer Bosch stehen Standorte, die auf Diesel-Komponenten spezialisiert sind, massiv unter Druck. Im Werk Bamberg gibt es bereits Schließschichten. Auch im Bosch-Werk Homburg sind als Reaktion auf die schwindende Nachfrage Schließtage vereinbart worden. Der Trend zum E-Auto wird solche Phänomene verstärken, da für die Elektro-Fertigung deutlich weniger Mitarbeiter gebraucht werden als für Diesel-Motoren. Die Autobauer selbst können darauf zum Teil mit Insourcing reagieren. Zulieferbetrieben ist diese Möglichkeit meist verstellt. Hier drohen Stellenabbau und Entlassungen.

Die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes werden hier nicht ausreichen bzw. greifen: Wenn in gesamten Betriebsteilen das Auftragsvolumen an bestehenden „alten“ Produkten und Dienstleistungen abnimmt und damit Arbeitsvolumen wegfällt, Beschäftigungschancen in „neuen“ Produkten zwar sichtbar sind, aber weder zum gleichen Zeitpunkt, noch mit vergleichbaren Arbeitsvolumina und Qualifikationsanforderungen zur Verfügung stehen, gilt es Brücken zu bauen, statt Personal zu entlassen – Brücken bestehend aus Zeit und Qualifizierung. Das Transformations-KuG ist eine adäquate Antwort, um Entgeltverluste zu minimieren und diese Brücke für die Beschäftigten gangbar zu machen.

In der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise war Kurzarbeit verbunden mit Qualifikation ein Erfolgsrezept um Beschäftigung zu stabilisieren. Dies gilt unter anderen Rahmenbedingungen auch für die vor uns stehenden Transformationsprozesse.

Die bisherigen Formen der Kurzarbeit sind nicht geeignet:

- ▶ Konjunktur-KuG setzt an dem Tatbestand an, dass es in einem Betrieb aus konjunkturellen Gründen vorübergehend zu Arbeitsausfall kommt.
- ▶ Transfer-KuG setzt am Tatbestand eines dauerhaften strukturbedingten Arbeitsausfalls an, es setzt aber voraus, dass die Beschäftigten den Betrieb verlassen und in eine Transfergesellschaft übergehen. Im Anschluss daran ist eine Rückkehr in den Ursprungsbetrieb aber gerade nicht möglich. Damit kann das Ziel, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Transformation als Beschäftigte im Betrieb mitmachen, nicht erreicht werden.

Daher bedarf es einer neuen passenden Form der Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung in der Transformation, die

- ▶ Kurzarbeit und Qualifizierung bei Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses verbindet und damit für größere Gruppen die Voraussetzung schafft, Beschäftigung zu sichern und durch die Verknüpfung mit Qualifizierung die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung nach dem betrieblichen Transformationsprozess schafft.
- ▶ ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien unter Beteiligung der BA voraussetzt. Sie können am besten einschätzen, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen. Ein gemeinsames Handeln ist vor dem Hintergrund der erwarteten Veränderung und mit Blick auf eine solidarische und gute Bewältigung in hohem Maße erforderlich.

Genau diese Funktion soll das Transformations-KuG erfüllen. Die konkrete Ausgestaltung lehnt sich daher soweit möglich an die bekannte Struktur der existierenden Kurzarbeitsvarianten an.



► Was soll mit dem Transformationskurzarbeitergeld erreicht werden?

Das Transformations-KuG unterstützt Betriebe und Beschäftigte bei der Bewältigung des technologischen oder sonstigen Strukturwandels mit dem Ziel, die Beschäftigten im Betrieb zu halten und auf veränderte und neue Anforderungen und Tätigkeiten hin zu qualifizieren. Es zielt auf Branchen und Betriebe, die absehbar stark von diesem Wandel betroffen sein werden und in denen deutliche Verschiebungen in der Beschäftigung absehbar sind. Die Beschäftigten erhalten damit Sicherheit im Wandel und werden bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven im Betrieb unterstützt.

► Warum brauchen wir ein neues Instrument?

Die bisherigen Formen der Kurzarbeit und die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes werden nicht ausreichen, um den Wandel in den Betrieben zu flankieren. Das Transfer-KuG knüpft zwar am Tatbestand eines dauerhaften strukturbedingten Arbeitsausfalls an, setzt aber voraus, dass die Beschäftigten den Betrieb verlassen und in eine Transfergesellschaft übergehen. Eine Rückkehr in den Ursprungsbetrieb ist im Anschluss gerade nicht möglich. Das Konjunktur-KuG greift im Einzelfall, wenn es in einem Betrieb aus konjunkturellen Gründen vorübergehend zu Arbeitsausfall kommt. Bei den beschriebenen Umbruchsprozessen geht es jedoch um strukturelle Veränderungen, die ganze Wirtschaftsbereiche und Branchen betreffen. Das Qualifizierungschancengesetz bietet zwar die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeit durch Strukturwandel bedroht ist, im Rahmen eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses zu qualifizieren, es setzt jedoch am einzelnen Beschäftigten an und nicht an kollektiver Betroffenheit von Veränderungen am Arbeitsmarkt. Nach wie vor fehlt damit ein Instrument, das die Flankierung des technologisch-organisatorischen Wandels in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen durch Qualifizierung der dort beschäftigten Fachkräfte im kollektiven Rahmen ermöglicht und die Betriebsparteien systematisch in diese Prozesse einbezieht.

► Welche Leistungen beinhaltet das Transformations-KuG?

Es wird als Anspruchsleistung der Arbeitsförderung im Sozialgesetzbuch III verankert, sichert analog zu den anderen Formen des Kurzarbeitergeldes als Lohnersatzleistung den Lebensunterhalt der Leistungsbeziehenden und gewährleistet darüber hinaus die volle Übernahme der Kosten, einer während der Kurzarbeit zu besuchenden beruflichen Weiterbildung. Die berufliche Qualifizierung muss mindestens 4 Wochen dauern, längstens kann sie für 24 Monate gefördert werden. Bei berufsbegleitender Qualifizierung mit teilzeitiger Tätigkeit im Betrieb kann sich der Zeitraum entsprechend verlängern.

► Wann bekomme ich Transformations-KuG?

Voraussetzung für die Zahlung von Transformations-KuG ist, ein Wegfall von Arbeitsvolumen bei bestehenden „alten“ Produkten und die gemeinsame Feststellung von Arbeitgeber und Betriebsrat, dass sich aufgrund von Veränderungen von Produkten, Prozessen und Arbeitsabläufen die Tätigkeit einer erheblichen Anzahl von Beschäftigten grundlegend ändern wird und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer künftigen Aufgaben nicht ausreichen. Wir schlagen hierfür ein Quorum vor, wonach ein Zehntel der Belegschaft innerhalb der kommenden drei Jahre von den beschriebenen Veränderungen betroffen sein muss.

Weitere Voraussetzung ist ein zwischen den Betriebsparteien vereinbarter Qualifizierungsplan, der die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Beschäftigten benennt. Beschäftigte haben Anspruch auf das Transformations-KuG, wenn sie im Qualifizierungsplan benannt sind oder den Arbeitsplatz eines Beschäftigten, der dort benannt ist, übernommen haben. Voraussetzung ist zudem, dass sie vor Beginn der beruflichen Qualifizierung an einer von der Arbeitsagentur durchgeführten oder beauftragten Maßnahme zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfes, der individuellen Voraussetzungen und der zukünftigen Beschäftigungsaussichten teilgenommen haben.



► **Warum ist die Einbeziehung der Betriebsparteien so wichtig?**

Die Betriebsparteien können als Expertinnen vor Ort am ehesten einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und welche Qualifizierung die Beschäftigten brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Außerdem können sie dazu beitragen, dass Qualifizierungsangebote von den Belegschaften besser angenommen werden. Denn Betriebsräte und Vertrauensleute genießen oft großes Vertrauen unter ihren Kolleginnen und Kollegen und können daher gerade auch jene Beschäftigten erreichen, bei denen Hemmnisse und Vorbehalte gegenüber Weiterbildung bestehen. Betriebsräte sind ohnehin an strategischen Entscheidungen bezüglich der Nutzung neuer Technologien beteiligt und verhandeln im Rahmen der Mitbestimmung über Personalplanung und Beschäftigungssicherung. Sie sind also genau an der Schnittstelle von Innovationspolitik, Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung kompetent und aktiv, die für die Bewältigung des technologisch-organisatorischen Wandels zentral ist.

► **Für welche Tätigkeiten sollen Beschäftigte mittels Transformations-KuG qualifiziert werden? Woher sollen die Unternehmen überhaupt wissen, welche Qualifikationen sie in drei oder fünf Jahren brauchen?**

Das ist keine für das Transformations-KuG spezifische, sondern die große Frage, wohin die Reise geht. Das Dilemma ist, dass viele Betriebe nach wie vor auf Sicht fahren und wenige strategische Zukunftspläne verbunden mit Personal- und Qualifizierungsplänen betreiben. Aber: Wer sollte es besser wissen, wo die Reise hingehen könnte, als die Arbeitgeber (sie entscheiden über Produktentwicklungen, die erst in einigen Jahren marktfähig werden) sowie die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen vor Ort, die Betriebsräte?

Das Transformations-KuG würde die Unternehmen zwingen, sich Gedanken über eine systematische Zukunfts- und Qualifizierungsplanung zu machen und darüber mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Eine Unterstützung dafür wird auch der Transformations-Atlas sein, mit dem sich die IG Metall auf den Weg gemacht hat, erste Antworten in den Betrieben zu geben.

► **Wie viele Beschäftigte könnten in die Lage kommen, das Transformations-KuG in Anspruch zu nehmen?**

Allein in der Produktion von Bauteilen für den Antriebsstrang des Verbrennungsmotors könnten, nach von der IG Metall in Auftrag gegebenen Studien, mehr als 150.000 Arbeitsplätze, vor allem bei den Zulieferern, gefährdet sein. Auch in anderen Branchen, wie etwa der Banken- und Versicherungswirtschaft und generell im Office-Bereich, können durch die computergestützte Automatisierung einfacher Routinetätigkeiten viele Arbeitsplätze verloren gehen. Wie groß im Saldo die Beschäftigungsverluste sein werden, kann heute kaum jemand sagen. Laut Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird es jedoch sehr wahrscheinlich zu großen Verschiebungen am Arbeitsmarkt kommen: Dem Wegfall von ca. 1,5 Mio. Arbeitsplätzen steht demnach bis 2035 ein etwa gleich großer Aufbau von Beschäftigung in anderen Tätigkeitsbereichen gegenüber. Darum ist es so wichtig, den von den Umbrüchen betroffenen Beschäftigten mithilfe von Qualifizierung eine Brücke von einer Tätigkeit in die andere zu bauen, möglichst im selben Betrieb.

► **Wie viel soll das Transformations-KuG insgesamt kosten? Wieso soll es aus öffentlichen Mitteln finanziert werden?**

Finanziert wird das Transformationskurzarbeitergeld aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit. Die Kosten sind heute noch schwer kalkulierbar, da die Zahl der potenziellen Transformations-Kurzarbeitergeldempfänger bisher



noch kaum absehbar ist. Derzeit befindet sich die Bundesagentur für Arbeit in einer guten finanziellen Situation und verfügt über Rücklagen von etwa 20 Mrd. Euro. Diese müssen erhalten und für die Flankierung der zu erwartenden Umbrüche eingesetzt werden.

Gesellschaftlich und perspektivisch betrachtet, ist es außerdem sozialer und wirtschaftlicher, Beschäftigte in Arbeit zu halten und für neue Tätigkeitsfelder zu qualifizieren, als sie in die Arbeitslosigkeit zu entlassen. Es dient der Beschäftigungssicherung, Entgeltsicherheit und der Fachkräfteentwicklung. Das Einkommen wird gesichert und ein Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung geleistet. Arbeitgeber können ihre Fachkräfte weiterentwickeln und halten Knowhow im Unternehmen. Für den Arbeitgeber entstehen keine Entlassungskosten (Abfindungen, Kündigungsklagen) und keine Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Innerbetriebliche Turbulenzen werden vermieden. Der Staat würde ebenfalls profitieren, etwa da Kaufkraft bzw. Konsum stabilisiert würden.

► **Wie soll verhindert werden, dass Unternehmen das Transformations-KuG z.B. für Rationalisierungsmaßnahmen missbrauchen?**

Es ist zu vermuten, dass eine Reihe von Arbeitgebern versuchen wird, die Transformation für Rationalisierung zu nutzen. Wir wollen Beschäftigung nachhaltig sichern. Das Instrument des Transformations-KuG wäre ein guter Flankenschutz für dieses Ziel. Durch seine Verankerung als Pflichtleistung im SGB III und definierten Voraussetzungen wäre eine Kontrolle durch Betriebsräte und die Bundesagentur für Arbeit gewährleistet. Denn die Betriebsparteien müssen sich über Beschäftigungssicherung und Qualifizierungsplanung verständigen. Die Agentur für Arbeit muss außerdem entscheiden, ob die Voraussetzungen für den Bezug des Transformations-Kurzarbeitergeldes erfüllt sind. Dadurch wird Missbrauch vorgebeugt.