

Gezielte Weiterbildung statt Qualifizierungsaktivismus

Argumente gegen ein „Transformations-Kurzarbeitergeld“

19. Juni 2019

Zusammenfassung

Das von der IG Metall vorgeschlagene Transformations-Kurzarbeitergeld (Transformations-Kug) würde Weiterbildung, die bei der Umstrukturierung eines Betriebs zur Erschließung neuer Geschäftsfelder anfallen, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung drängen. Das ist abzulehnen, weil die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells grundsätzlich unternehmerische Aufgabe ist und bleiben muss.

Wenn Beschäftigte dagegen in Folge von notwendiger Umstrukturierung im Einzelfall von Arbeitslosigkeit oder in absehbarem Zeitraum von einer vollkommenen Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen bedroht wären, dann steht das neue Qualifizierungschancengesetz mit seinen Instrumenten – bei unterschiedlichen Förderhöhen – für alle Betriebe für Weiterbildungsförderung bereit.

Jetzt gilt es, Erfahrungen mit dem Qualifizierungschancengesetz zu sammeln, und auf dieser Basis Weiterentwicklungen oder gar wirksamere neue Förderinstrumente zu schaffen.

Hilfreich sind keine Instrumente, die dazu halten könnten, Beschäftigte zu „parken“ und „ins Blaue hinein“ auf Vorrat zu qualifizieren. Dies wäre nämlich rückwärtsgewandte und teure Strukturerhaltung. Notwendig aber sind

zukunftsgerichtete Strukturanpassungen, indem Betroffene zügig auf Stellen in anderen Unternehmen mit akutem oder absehbarem Fachkräftebedarf qualifiziert und vermittelt werden.

Im Einzelnen

Der Vorschlag der IG Metall sieht vor, dass die Arbeitslosenversicherung bei der Mitgestaltung und Finanzierung von Umstrukturierungen eines Betriebs wesentlich beteiligt wird. Damit würden Entscheidungen über die Investitionen in Weiterbildung, die notwendig sind, um neue Geschäftsfelder zu erschließen, in ganz erheblichem Maße, aus der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und Verantwortung herausgenommen. Die damit verbundene Belastung der Gemeinschaft der Beitragszahler stellt wichtige Ordnungsprinzipien der sozialen Marktwirtschaft auf den Kopf.

Im Gegensatz zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld soll beim Transformations-Kug ein strukturell bedingter, dauerhafter Auftragsrückgang der Anlass sein, Beschäftigte, die nicht mehr gebraucht werden, auf Kosten der Beitragszahlenden in Kurzarbeit zu schicken und sie währenddessen „ins Blaue hinein“ weiterzubilden. Denn die Weiterbildung muss nicht zwangsläufig auf einen konkreten Bedarf nach bestimmten Qualifikationen ausgerichtet sein, sondern kann auch auf Vorrat erfolgen, weil noch gar nicht klar ist, welches die



zukünftigen Produkte eines Unternehmens sein werden. Das kann nicht die Lösung für eine möglichst effektive und effiziente Bewältigung des Strukturwandels sein und ist abzulehnen.

Der IG-Metall-Vorsitzende begründet die Initiative damit, dass viele Unternehmen für den anstehenden „transformatorischen Wandel“ „nicht einmal ansatzweise gerüstet“ seien. Er erkennt dabei, dass der Weiterentwicklung immer erst einmal eine Geschäftsidee der Unternehmen zugrunde liegen muss, ohne die Wandel überhaupt nicht erfolgreich sein kann. Betriebliche Weiterqualifizierung ohne klares Unternehmensziel ist nur ein teurer Aktionismus, der bei dem IGM-Vorschlag direkt die Lohnzusatzkosten für Beschäftigung in Deutschland erhöhen und damit Arbeitsplätze an anderer Stelle kosten würde.

Unternehmerische Entscheidungsfreiheit und Verantwortung dürfen nicht ausgehebelt werden

Nur wenn Unternehmen sich permanent in dem marktwirtschaftlichen Wettbewerbsprozess modernisieren, können sie auf Dauer erfolgreich sein. Dies erfordert grundlegende unternehmerische Entscheidungen über die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells, die immer mit Chancen und Risiken verbunden sind. Dieser Prozess schließt die Qualifizierung der eigenen Arbeitnehmer mit ein. Genau aus diesem Grund investieren die Unternehmen in Deutschland jährlich auch über 33 Mrd. € in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Wie der internationale Markt zeigt, tun sie dies mit großem Erfolg. Das vorgeschlagene Transformations-Kug würde bedeuten, dass Betriebe die rein unternehmerische Entscheidung über betriebliche Weiterbildung, nicht nur mit dem Betriebsrat, sondern auch mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) teilen müssten. Mit Blick auf die ohnehin bereits bestehenden Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung wäre eine weitere Bürokratisierung der betrieblichen Weiterbildung kontraproduktiv.

Es würde starke Fehlanreize verursachen und private Weiterbildungsinvestitionen verdrängen, wenn diese Kosten überwiegend auf alle Beitragszahler (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) verlagert würden und damit für solche Innovationsprozesse in den Unternehmen faktisch ein Umlagesystem bei der Arbeitslosenversicherung aufgebaut würde.

Bestehende Instrumente nutzen

Das zu Jahresbeginn in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz hat die Fördermöglichkeiten der Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte deutlich ausgeweitet: Für den Fall, dass im Zuge des Strukturwandels Geschäftsmodelle wegbrechen, Produktionsprozesse umgestellt werden und bestimmte Qualifikationen nicht mehr gebraucht werden, aber die betroffenen Beschäftigten nach einer entsprechenden Weiterbildung weiterhin eine absehbare Perspektive im Unternehmen haben, kann die Arbeitslosenversicherung die Weiterbildung durch einen Zuschuss zur Weiterbildungsmaßnahme und sogar einen Arbeitsentgeltzuschuss fördern. Die Arbeitslosenversicherung hat nicht nur das Ziel, Arbeitslosigkeit schnellst möglich zu überwinden, sondern auch präventiv Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Deswegen ist es sinnvoll, Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit oder in einem absehbaren Zeitraum von einer vollkommenen Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen bedroht sind, zu fördern. Sie begegnet hier in präventiver Weise einer konkreten Gefahr und vermeidet damit nicht nur Arbeitslosigkeit für den einzelnen Versicherten, sondern erspart zugleich auch spätere Belastungen für das Arbeitslosengeld zugunsten der Gemeinschaft der Beitragszahler.

Damit ist das Qualifizierungschancengesetz ziemlich genau mit der Intention verabschiedet worden, aus der die IG Metall schon wieder ein neues Fördergesetz fordert. Die IG Metall liefert auch keinerlei Begründung oder Beweis für ihre Behauptung, dass das Qualifizierungschancengesetz nicht ausreichen würde. Die Erfahrungen der BA mit dem Pilotprojekt Lebensbegleitende Berufsberatung am Standort Regensburg zeigen das Gegen-



teil: Nach einer gezielten Beratung von Beschäftigten und Betrieben durch den Arbeitgeberservice der BA kann die Arbeitslosenversicherung sinnvolle Weiterbildungen fördern und so dazu beitragen, Arbeitsplätze zu sichern und Fachkräfteengpässe zu lindern. Jetzt gilt es, Erfahrungen mit dem Qualifizierungschancengesetz zu sammeln und auf dieser Basis Weiterentwicklungen oder gar wirksamere neue Förderinstrumente zu schaffen.

Beschäftigte qualifizieren und vermitteln, statt teure Strukturerhaltungspolitik betreiben

Der Vorschlag verleitet dazu, Beschäftigte in Kurzarbeit zu schicken und auf Vorrat weiterzubilden, auch dann, wenn dem Unternehmen noch nicht so klar ist, wo, wie und ob die Beschäftigten zukünftig eingesetzt werden sollen. Dieses „Parken“ von Beschäftigten im Transformations-Kug – in der Hoffnung, dass das Unternehmen sie irgendwann wieder im Betrieb einsetzen kann, ist weder im Interesse der Beschäftigten, noch im Interesse des Unternehmens, noch im Interesse der Beitragszahlenden zur Arbeitslosenversicherung. In diesem Fall würde Qualifizierung während des Bezugs von Transformations-Kug „auf gut Glück“ erfolgen, ohne auch nur ansatzweise zu gewährleisten, dass die er-

worbenen Kenntnisse überhaupt im Unternehmen gebraucht werden. Das wäre eine kontraproduktive, rückwärtsgewandte und teure Strukturerhaltung. Im Extremfall könnte es auch zur Frühverrentung missbraucht werden.

Notwendig sind vielmehr zukunftsgerichtete Strukturanpassungen, indem stattdessen die Betroffenen zügig zu Unternehmen mit akutem oder absehbarem Fachkräftebedarf qualifiziert und vermittelt werden. Fachkräfte werden auf dem Arbeitsmarkt immer gebraucht. Und selbst wenn die vorhandene Qualifikation nicht zu 100 % auf die ausgeschriebene Stelle passen sollte, können die fehlenden Qualifikationen berufsbegleitend mit entsprechender Förderung durch die Arbeitsagenturen nachgeholt werden. Auch dafür wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz Möglichkeiten geschaffen.

Ansprechpartner:
BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@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.