



Wortprotokoll der 113. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Berlin, den 1. März 2021, 10:30 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Peter Weiß, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 3

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen

BT-Drucksache 19/26526

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss Digitale Agenda

Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

BT-Drucksache 19/17521

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Biadacz, Marc Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Kapschack, Ralf Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar	
AfD	Schneider, Jörg	
FDP	Vogel (Olpe), Johannes	
DIE LINKE.	Ferschl, Susanne Krellmann, Jutta	Zimmermann (Zwickau), Sabine
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang
Ministerien	Kramme, PStSin Anette (BMAS)	
Fraktionen	Beutler, Stephanie (CDU/CSU) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	
Bundesrat		
Sachverständige	Armbrüster, Horst (Bundesagentur für Arbeit) Friedrich, Thomas (Bundesagentur für Arbeit) Janczyk, Dr. Stefanie (IG Metall) Löwe, Carsten R. (Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung) Mühge, Professor Dr. Gernot Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Uhl, Dr. Susanne (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) Ulber, Professor Dr. Daniel Weber, Professor Dr. Enzo (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) Zander, Oliver (Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.)	



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen

BT-Drucksache 19/26526

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Badum, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen

BT-Drucksache 19/17521

Vorsitzender Weiß: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, gemäß den Prinzipien des „Senilitätsprinzips“ bin ich nach Ausfall des Ausschussvorsitzenden derjenige, der heute diese Sitzung leiten darf. Ich begrüße Sie herzlich zu der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zu zwei Anträgen, einmal der Antrag der Fraktion DIE LINKE. Mindest-Kurzarbeitergeld zügig einführen auf Drucksache 19/26526 und der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Mehr Sicherheit für Beschäftigte im Wandel – Qualifizierungs-Kurzarbeit einführen auf Drucksache 19/17521.

Wir machen das jetzt so, wie in der Vergangenheit auch, dass wir die Anhörung als Cisco WebEx Konferenz gestalten. Die Kolleginnen und Kollegen, die Ihre Fragen stellen, wie auch die Sachverständigen sind uns entsprechend zugeschaltet. Uns liegen die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen auf Ausschussdrucksache 19(11)975 vor. Zum Ablauf darf ich kurz Folgendes sagen: Wir haben eine Beratungszeit von 90 Minuten zur Verfügung und teilen diese auf die jeweilige Stärke auf die Fraktionen nach dem üblichen Schlüssel auf. Da wir die Stoppuhr nicht einblenden können, weisen notfalls die Ausschusssekretärin und ich durch eine laute Bemerkung Sie darauf hin, dass die Zeit abgelaufen ist. Dann bitte ich wegen der Tonqualität noch einmal darum, dass man sich nur freischaltet zum Sprechen, wenn man auch dran ist und alle anderen sich stummschalten, damit man weniger vom Hintergrund und den Nebengeräuschen hört. Wenn es Ihnen möglich ist, benutzen Sie doch bitte auch ein Headset. Das verbessert die Tonqualität und vor allem ganz wichtig ist, dass das, was gesagt

wird, auch beim Protokoll ankommt und entsprechend vermerkt werden kann. Im Ausschuss für Arbeit und Soziales ist es üblich, dass wir die Anhörung so durchführen, dass wir nicht die Sachverständigen zu einem Einführungsvortrag zu Wort kommen lassen. Das haben Sie schon dadurch getan, dass Sie uns Ihre schriftlichen Stellungnahmen zur Verfügung gestellt haben, so dass wir ausschließlich eine Befragung durch die Abgeordneten in der Reihenfolge der Stärke der Bundestagsfraktionen durchführen. Es gibt dann zum Schluss eine sogenannte freie Runde von zehn Minuten. Als Sachverständige darf ich zu dieser Anhörung herzlich begrüßen: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Dr. Anna Robra, von der Bundesagentur für Arbeit die Herren Horst Armbrüster und Thomas Friedrich, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Frau Dr. Marlene Schubert, für den Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung Herrn Carsten R. Löwe, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Professor Dr. Enzo Weber, von der IG Metall Frau Dr. Stefanie Janczyk, von Gesamtmetall / Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. Herrn Oliver Zander, von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Frau Dr. Susanne Uhl. Als Einzelsachverständige heiße ich die Herren Professor Dr. Gernot Mühge sowie Professor Dr. Daniel Ulber herzlich Willkommen.

Die Öffentlichkeit und weitere Bundestagskolleginnen und Kollegen beteiligen wir über eine Live-TV-Übertragung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar, wenn sich dies auch noch jemand in den nächsten Tagen anschauen und anhören möchte. Soweit zu den Vorbemerkungen.

Wir beginnen jetzt mit der Anhörung und der Befragung der CDU/CSU-Fraktion, und ich erteile Herrn Kollegen Zimmer das Wort.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Ich widerspreche aber erst einmal der Vorstellung, dass der Vorsitz nach dem Senilitätsprinzip erfolgt, sondern nach dem Senioritätsprinzip selbstverständlich. Das darf ich auch bitten, in das Protokoll zu übertragen. Meine erste Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Zentralverband des Deutschen Handwerks und Wuppertaler Kreis. Welche finanzielle Verantwortung haben die Unternehmen selbst, hinsichtlich der Qualifizierungsanpassung ihrer Mitarbeiter? Ist, wenn wir das Qualifizierungskurzarbeitergeld nach dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN machen, die Eigenverantwortung der Unternehmen zur Qualifikation ihrer Beschäftigten dann noch gewahrt?



Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangige Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten selbst, und das sollte es auch bleiben. Keiner kann die Weiterbildung besser als die Betriebe, weil sie wissen, welche Fähigkeiten gebraucht werden, um gut für eine Stelle oder für die künftige Entwicklung qualifiziert zu sein. Deswegen sollte die betriebliche Weiterbildung auch nicht in die Hände von Staat oder Arbeitsagenturen gelegt werden. Das wäre eine teure Planwirtschaft am Bedarf vorbei. Am Ende müssen wir deswegen über die Notwendigkeit und den Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen auch immer die betrieblichen Akteure entscheiden lassen. Es ist Aufgabe der Tarifpartner und der Betriebsparteien, eigenständig darüber zu entscheiden, wie und in welcher Form sie Vereinbarungen über Weiterbildung schließen. Eine Arbeitsförderung darf hier keinen mittelbaren Druck in die eine oder andere Richtung ausüben. Die Verantwortung der Politik liegt darin, die richtigen Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu schaffen. Die Arbeitslosenversicherung kann dies insbesondere mit dem Ziel der Prävention von Arbeitslosigkeit auch flankierend ergänzen.

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Genauso wie Frau Robra es gesagt hat: Weiterbildung und Qualifizierung sind auch aus Sicht des Handwerks originäre Aufgabe der Betriebe und Beschäftigten. Das hat gerade im Handwerk eine lange Tradition. Mit Blick auf die duale Ausbildung: Wir bilden grundsätzlich unseren eigenen Nachwuchs aus, und wir bilden auch unseren Nachwuchs selbst weiter. Die Weiterbildung ist in Zeiten des Fachkräftemangels – auch gerade für uns – ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeiterwertschätzung. Darüber hinaus ist die Weiterbildung auch ein wichtiges Instrument des Wettbewerbs und der Positionierung am Markt. Damit können sich die Betriebe frühzeitig neue Technologien aneignen. Ein Beispiel wäre: Das KFZ-Handwerk, das sich im Betrieb frühzeitig Kompetenzen in Bereichen der Elektromobilität aufbaut. Das kann zwar Risiken bergen, dort voranzugehen, aber es kann auch zum Wettbewerbsvorteil werden. Von daher ist es wichtig, dass das Unternehmen selbst über seine Weiterbildung entscheidet, da das auch immer mit der strategischen Zukunft des Unternehmens zu tun hat. Sie haben auch nach der Eigenverantwortung der Unternehmen zur Qualifikation der Beschäftigten gefragt. Ich würde sagen, die Eigenverantwortung zur Qualifikation der Beschäftigten wäre nicht mehr gewahrt, wenn diese nicht in Eigenverantwortung über die Weiterbildung entscheiden. Natürlich gibt es auch gerade im Handwerk Weiterbildungen, die zwingend sind. Zum Beispiel im Arbeitsschutz – für eine Sicherheitsfachkraft – oder in sicherheitsrelevanten

technischen Fragen sind regelmäßig Anpassungsfortbildungen notwendig. Aus unserer Sicht wäre es aber fragwürdig, da einen Kriterienkatalog oder Kriterien aufzustellen, wann die Eigenverantwortung der Unternehmen aufhört und Dritte Verantwortung übernehmen müssen. Das ist nicht praktikabel. Im Grunde muss immer der Einzelfall betrachtet werden.

Sachverständiger Löwe (Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung): Eini-ges ist schon von meinen beiden Vorrednerinnen dazu gesagt worden. Die Qualifizierung der Beschäftigten für ihre betriebliche Aufgabe ist originärer Auftrag der betrieblichen Personalentwicklung und liegt damit in der Verantwortung der Unternehmen. Dazu gehört auch die finanzielle Verantwortung. Sobald der Staat auf betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen aus arbeitsmarkt- oder sozialpolitischen Gründen Einfluss nehmen sollte, um zum Beispiel benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu unterstützen oder Arbeitslosigkeit zu verhindern, sind staatliche Finanzierungsbeiträge sinnvoll. Zu der Frage der Eigenverantwortung, sie wäre dann in Gefahr, wenn die betriebliche Weiterbildung durch staatliche Regulierungsinteressen eingeschränkt werden sollte und zum Beispiel inhaltliche Vorgaben, Zertifizierungsvorgaben oder Beschränkungen bei der Auswahl von Weiterbildungsdienstleistern gemacht werden. Der Extremfall wäre natürlich ein curricular aufgebautes und verschultes System an externen Weiterbildungsangeboten, die keinen Bezug mehr zu den konkreten Anforderungen im jeweiligen Betrieb hätten.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Die Frage geht an BDA und ZDH. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz haben Arbeitgeber seit 1.1.2021 einen Rechtsanspruch auf Zuschüsse zu Lehrgangskosten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Weiterbildungsmaßnahme beginnen. Endet die Kurzarbeit vor Maßnahmeende, wird die Förderung auch bis zum Maßnahmeende fortgewährt. Für die Förderung notwendig ist, dass es sich um eine qualitativ höherwertige Weiterbildung im Umfang von mehr als 120 Stunden, also länger als drei Wochen handelt. Welche Vorteile sehen Sie im Vergleich dazu bei dem Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu einem Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld, bei dem ein Qualifizierungstarifvertrag vorliegen, eine Betriebsvereinbarung bestehen oder ein Betriebsrat vorhanden sein muss und dabei die Mindestdauer der Weiterbildung mindestens sechs Monate umfasst?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Aus unserer Sicht besteht auch angesichts der gerade geänderten Regelungen nach dem Beschäftigungssicherungsgesetz kein weiterer Regelungsbedarf. Der



Antrag der GRÜNEN zielt ja auch gerade auf weitere Regulierungen, wo wir im ersten Fragenteil schon darauf hingewiesen haben, dass es nicht Aufgabe der Arbeitsförderung ist, Druck auf Tarifverhandlungen, Betriebsvereinbarungen zu machen. Also kein weiterer Handlungsbedarf. Wir hatten in unserer Stellungnahme zum Beschäftigungssicherungsgesetz darauf hingewiesen, dass wir lediglich beim Mindestumfang der Weiterbildung und auch beim Thema Maßnahmezulassung noch Anpassungsbedarf sehen, weil gerade während Kurzarbeit längere Maßnahmen nicht praktikabel sind. Hier sollte noch nachgebessert werden. Und jetzt kommt es, ehrlich gesagt, darauf an, dass wir die gesetzlichen Regelungen, die wir haben, die sehr weitreichend sind, auch wirklich in der Praxis zur Umsetzung bringen. Und daran hapert es noch ein bisschen. Wir arbeiten alle daran gemeinsam mit der Bundesagentur, dass wir tatsächlich die Regelungen, die wir haben, auch gut nutzen können.

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Das würde ich gerne kurz ergänzen aus Sicht des Handwerks. Für das Handwerk wäre bereits die geforderte Mindestdauer einer Weiterbildung von sechs Monaten regelmäßig nicht erreichbar. Gerade in den aktuellen Zeiten der Krise im Zuge der Corona-Pandemie ist es für Handwerksbetriebe umso schwerer die Zukunft zu planen. Kleine Handwerksbetriebe mit durchschnittlich fünf bis sechs Mitarbeitern sind schlicht und ergreifend, wenn es die Auftragslage verlangt, auf jeden Mitarbeiter dringend angewiesen. Ein klassisches Beispiel hierfür sind wohl aktuell die Friseure, die natürlich im Dezember nicht geahnt haben, dass der Lockdown so lange dauert. Das wusste ja keiner. Da hätte man natürlich eine längerfristige Weiterbildung planen können. Aber mit dem heutigen Tag und der Öffnung der Friseure sind diese über Wochen ausgebucht und brauchen händeringend wirklich jeden Mitarbeiter, könnten also auf keinen Mitarbeiter im Zuge einer Weiterbildung verzichten. Das gilt auch für längere Zeit. Darüber hinaus möchte ich hinzufügen, dass viele Weiterbildungen im Handwerk einen kürzeren Zeitumfang haben als im Beschäftigungssicherungsgesetz mit 120 Stunden vorgesehen. Weshalb wir sogar eher einen geringeren Zeitumfang, zum Beispiel von 80 Stunden fordern, aber sechs Monate sind für das Handwerk wirklich praxisfern.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Die nächsten Fragen gehen an die BDA, die BA und IAB und betreffen die Fragen Reformation des Transfer-Kurzarbeitergeldes. Die Verlängerung dieses Transfer-Kurzarbeitergeldes auf drei Jahre wird damit begründet, dass eine Umschulung oder zweite Ausbildung ermöglicht werden soll. Nach derzeitiger Rechtslage kann eine während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld begonnene Umschulungsmaßnahme auch nach Ende der

Transfer-Kurzarbeit weitergeführt werden. Die Weiterbildungskosten werden von der Bundesagentur für Arbeit dann voll getragen und Umschüler erhalten das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung ausgezahlt, das der Höhe nach dem Transfer-Kurzarbeitergeld entspricht. Welchen Vorteil bringt daher in diesen Fällen der Vorschlag, das Transfer-Kurzarbeitergeld auf drei Jahre zu verlängern?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Verlängerung des Transfer-Kurzarbeitergeldes bringt aus unserer Sicht keine Vorteile für die Beschäftigten. Die Arbeitslosenversicherung, wie Sie es gesagt haben, stellt ja sicher, dass nach Ablauf des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld die Weiterbildungsmaßnahme auch weitergeführt werden kann. Drei Jahre Transfer-Kurzarbeitergeld plus gegebenenfalls anschließend zwei Jahre Arbeitslosengeld für Ältere, das wären fünf Jahre Leistungsbezug. Das ist aus unserer Sicht höchst problematisch, weil längere Bezugszeiten von Lohnersatzleistungen immer eher die Integration in Beschäftigung erschweren, als dass sie sie erleichtern. Und längerfristige Qualifizierungen, also von bis zu drei Jahren, was bedeutet richtige Umschulungen in einen neuen Beruf, sind auch nach der geltenden Rechtslage möglich.

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Grundsätzliche Einschätzung, für diese Qualifizierungen ist sicherlich eine Zeit von mehr als einem Jahr notwendig. Auf der anderen Seite muss man sicherlich genauso mögliche negative Anreize bedenken, wenn die Zeiten zu lang werden, also Lock-In-Effekte als Stichwort. Von daher, wenn man etwas verlängert, wäre das sicherlich eine Maßnahme, die tatsächlich wirklich nur für Qualifizierungen und nichts anderes gelten soll. Wenn man jetzt ganz konkret guckt gegenüber der derzeitigen Regelung, dann sind natürlich längere Qualifizierungen im Moment genauso schon möglich. Was ein konkreter Unterschied sein könnte, das wäre beispielsweise eine Signalwirkung, also wenn man jetzt sagt, generell drei Jahre, könnte das ein deutlich wahrnehmbares Signal sein. Natürlich kann man einwenden, na ja aber faktisch ist es doch jetzt auch schon möglich in längere Qualifizierungen zu gehen. Aber so eine Bekanntheit, Bekanntheitseffekte sind am Arbeitsmarkt erwiesenermaßen durchaus nicht immer unwichtig. Also Signalwirkung könnte ein konkreter Unterschied sein. Ein Unterschied könnte sein, inwieweit nach einer Qualifizierung im Transfer-Kurzarbeitergeld dann noch Zeit übrig ist oder ob die Zeit dann sofort erschöpft ist. Aber grundsätzlich wären die Unterschiede in der Tat nicht besonders groß.



Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Auch aus Sicht der BA bringt die Verlängerung keinen Vorteil. Bereits jetzt wird nach den Erkenntnissen der BA die maximale Bezugsdauer von einem Jahr in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht ausgeschöpft. Dies ist auch den Kosten einer Transfergesellschaft geschuldet, da die sogenannten Remanenzkosten durch den Betrieb zu tragen sind. Eine Verlängerung ist auch nicht notwendig, da bereits jetzt begonnene Qualifizierungen nach dem Ende der Transfergesellschaft fortgeführt und weiter gefördert werden können.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an die BA und das IAB. Ist denn nach Ihrer Einschätzung zu erwarten, dass eine Ausweitung der Regelungen, wie hier vorgeschlagen, die Inanspruchnahme von Transfer-Kurzarbeitergeld erhöhen wird? Wird dies voraussichtlich auch mit einem größeren Umfang an Qualifizierungsmaßnahmen einhergehen?

Sachverständiger Friedrich (Bundesagentur für Arbeit): Meine Erwartung wäre, dass in dem Bereich, aufgrund dessen was Herr Armbrüster vorhin schon gesagt hat, eine große Steigerung nicht zu erwarten wäre. Wir haben aktuell schon alle Möglichkeiten, die Förderung wie vorgesehen, vorzunehmen. Wir haben eher die praktischen Hürden, die schon genannt worden sind. Ich sehe den Hebel eindeutig eher im Bereich der Qualifizierung während Kurzarbeit. Das ist ja auch die Stoßrichtung der erheblichen arbeitsmarktpolitischen Bewegung, die wir in den letzten Jahren beginnend vom Qualifizierungschancengesetz über das Arbeit-von-morgen-Gesetz und auch den § 106 a im Beschäftigungssicherungsgesetz haben, Menschen in den Betrieben zu halten. Ich denke, das ist die Hauptstoßrichtung, die wir im Auge haben sollten, und wo auch die Aktivitäten und auch unsere ganzen Beratungsschwerpunkte hinführen werden. Ich bin insofern überzeugt, dass wir die Transfergesellschaften brauchen und wir brauchen auch die aktuellen Regelungen, die ausreichend sind. Aber ich erwarte jetzt keinen großen Schub in dem Bereich der Qualifizierung in Transfergesellschaften für die nächsten Jahre.

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Was könnte man erwarten, inwieweit dadurch Qualifizierung wirklich deutlich nach vorne gebracht wird? Wir haben im Wesentlichen zwei Regelungen hier im Antrag, einmal die Ausweitung auf drei Jahre und der Vorrang von Qualifizierung. Die Ausweitung auf drei Jahre hatten wir eben behandelt. Mehr Qualifizierung könnte ich mir durchaus vorstellen durch eine gewisse Signalwirkung, wenn man das auch kommunikativ noch deutlich unterstützt. Da könnte man schon einiges machen. Ein ganz großer Schub vielleicht nicht, aber ein Null-Effekt muss das auch nicht sein. Was den Vorrang von

Qualifizierung angeht, ist es schon möglich, dass sich dadurch auch mehr Qualifizierungsmaßnahmen am Ende ergeben. Auf der anderen Seite sehen wir aber auch, dass es nicht immer nur die Verfügbarkeit von Qualifizierungsmöglichkeiten ist, die da Grenzen setzt. Sondern in Befragungen sehen wir oft, dass die Motivation für Qualifizierung auch nicht immer leicht ist mit so Argumenten, man ist aus dem Bildungssystem schon sehr lange raus, bei Menschen die vielleicht schon seit Jahrzehnten im Job sind. Da könnte man durchaus noch zu komplementären Maßnahmen greifen. Beispielsweise sind finanzielle Gründe auch immer wesentlich. Was ich vorgeschlagen habe, war ja ein Bildungsbonus oder eine Bildungsprämie in der Kurzarbeit. Das könnten komplementäre Maßnahmen sein. Alleine durch die drei Jahre und den Vorrang ergäbe sich wahrscheinlich eher ein moderater Effekt.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Ich komme jetzt zum Antrag der Linken und meine Fragen gehen an die BDA und an die Bundesagentur. Führt ein branchenunabhängiges Mindestkurzarbeitergeld von 1.200 Euro netto im Ergebnis nicht dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Kurzarbeit mehr Einkommen haben könnten als ohne?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ja, das kann dazu kommen. Beschäftigte würden durch ein dergestaltiges Mindestkurzarbeitergeld netto mehr erhalten als für reguläre Arbeit. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn Teilzeitbeschäftigte in Kurzarbeit gehen. Es gibt im Moment gerade ungefähr 5,6 Millionen sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte mit einem regulären Nettolohn von unter 1.200 Euro. Hier sehen wir auch beim Mindestkurzarbeitergeld zuzüglich zu der anderen Kritik, die wir am Mindestkurzarbeitergeld haben, auch eine gewisse Schieflage.

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Wir sehen das genauso, dass bei Teilzeitbeschäftigten durchaus diese Situation eintreten kann.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an die BDA, ZDH und Bundesagentur. Bestünde bei einem Mindestkurzarbeitergeld die Möglichkeit, dass bei einem 100-prozentigen Einkommensersatz der Anreiz sinkt, möglichst zügig wieder aus der Kurzarbeit auszuweichen bzw. den Arbeitsausfall zu begrenzen? Sehen Sie hier Mitnahmeeffekte oder Missbrauchsgefahr?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ja, das ist immer der Fall, je höher eine Leistung ist, desto geringer sind die Anreize, sich aus dieser Situation heraus zu begeben. Jetzt ist es natürlich so, bei Kurzarbeit gibt es darüber hinaus noch weitere



Voraussetzungen. Also man kann nicht beliebig Kurzarbeitergeld beziehen. Es gibt ja noch die betrieblichen Voraussetzungen, die da zu erfüllen sind. Nichtsdestotrotz ist es so, dass tatsächlich je höher eine Lohnersatzleistung ist, desto schwieriger sind die Anreize.

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Dem kann ich zustimmen und möchte das nur kurz ergänzen um den Hinweis, dass wir ja momentan schon eine sehr angespannte Haushaltslage bei der Bundesagentur für Arbeit haben und eine solche Regelung natürlich mit entsprechenden Mehrbelastungen einhergehen würde und das am Ende dazu führen würde, dass der Beitragssatz ansteigt. Das gilt es natürlich, gerade in der jetzigen Situation, zu vermeiden.

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Das Risiko für Mitnahmeeffekte würde natürlich bei einem Mindestkurzarbeitergeld schon steigen. Andererseits müssen natürlich fortlaufend während der Kurzarbeit die grundsätzlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Das heißt, der vorübergehende Arbeitsausfall oder die betrieblichen Anforderungen. Das heißt, damit wird das Ganze eingedämmt, dieses Risiko.

Abgeordneter Professor Dr. Zimmer (CDU/CSU): Jetzt geht die Frage an BDA, ZDH und an die Bundesagentur. Bestünde die Gefahr, dass mit der Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes das der Arbeitslosenversicherung zugrunde liegende Äquivalenzprinzip bei den Geldleistungen ausgehöhlt würde? Welche Gefahren sehen Sie, wenn dieses Äquivalenzprinzip zukünftig keine Beachtung mehr in der Arbeitslosenversicherung findet?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Aus unserer Sicht besteht die Gefahr. Ein Mindestkurzarbeitergeld, in der Form wie vorgeschlagen, wäre eine grobe Verletzung des Äquivalenzprinzips, was die Gefahr erhöhen würde, dass das Äquivalenzprinzip auch bei anderen Leistungen ausgehebelt werden würde. Wenn die Versicherungsleistungen nicht mehr im Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen, dann entstehen Gerechtigkeitsfragen, die langfristig die Akzeptanz des Versicherungssystems unterhöhlen können. Das Äquivalenzprinzip ist deswegen ein wichtiges Prinzip, was definitiv erhalten werden muss.

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Ganz klar, es würde eklatant gegen das Äquivalenzprinzip bei den Geldleistungen verstoßen werden. Insofern müsste man sich bei einer solchen Leistung fragen, wenn das Motiv eher ein soziales ist, ob nicht eine Finanzierung über Steuermittel erfolgen müsste? In der Sozialversicherung und gerade auch in der Arbeitslosenversicherung haben wir eine Umverteilung von geringen zu hohen Risiken und eben

nicht eine Umverteilung von hohem Einkommen zu niedrigerem bezüglich solcher Geldleistungen. Die Folge wäre natürlich eine erhebliche Umverteilung auch innerhalb der Geldleistungen der Arbeitslosenversicherung, die damit ihren Versicherungscharakter ein bisschen einbüßen würde. Wie Frau Dr. Robra schon sagte, die Finanzierung an sich wäre in Frage gestellt und zu bedenken ist auch, dass der folgerichtige Schritt nach Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes dann auch die Einführung eines Mindestarbeitslosengeldes – wahrscheinlich in gleicher Höhe – wäre. Die hieraus resultierenden Kosten wären schon enorm.

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Das Äquivalenzprinzip wäre auch aus unserer Sicht definitiv verletzt. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum. Daraus werden dann die jeweiligen Leistungssätze genommen. Die Einführung des Mindestkurzarbeitergeldes verletzt das Äquivalenzprinzip, weil die Versicherungsleistung nicht mehr in einem gleichen Verhältnis zu den erbrachten Beiträgen und respektive dem Einkommen stünden. Ich sehe das auch genauso wie meine Vorrednerinnen, wir müssten dann natürlich auch auf die Personengruppe sehen, die noch schlechter dran sind – nämlich die Arbeitslosen. Ein Mindest-KuG wäre definitiv eine Besserstellung der Bezieher von KuG gegenüber den Beziehern von ALG, und es würde dann auch im ALG die Erwartungen auf Mindest-ALG wecken.

Vorsitzender Weiß: Dann darf ich wechseln zur Fragerunde durch die SPD-Fraktion und gebe dem Kollegen Bernd Rützel das Wort.

Abgeordneter Rützel (SPD): Ich stelle meine erste Frage an Professor Weber vom IAB. Wie beurteilen Sie denn die Wirkung des erhöhten Kurzarbeitergeldes? Wie viele Menschen in Kurzarbeit profitieren denn von der Erhöhung nach Ihren Erkenntnissen? Können Sie auch sagen in welchen Branchen?

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ich habe jetzt noch kurzfristig versucht in den Befragungen, die wir haben, dafür eine konkrete quantitative Evidenz aufzutreiben, aber die Antwort ist leider, dass ich Zahlen heute nicht nennen kann, was Prozentsätze und ähnliches angeht. Das haben wir im Moment nicht vorrätig. Wenn ich meine generelle Einschätzung nenne, dann ist das Besondere dieser Rezession, dass bestimmte Branchen, in denen viel Niedriglohn bezahlt wird, ungewöhnlich hart betroffen sind. Normalerweise schlagen Rezessionen in der Industrie voll zu. Diesmal geht es um das Gastgewerbe, den Kulturbereich und viele andere, wo halt viel Niedriglohn vorhanden ist. Gleichzeitig sind das aber auch Branchen, die über das



letzte Jahr natürlich eine Achterbahnfahrt „auf - zu, auf - zu“ durchgemacht haben. Die derzeitige Regelung sagt, dass man nach vier oder sieben Monaten mit mindestens 50 Prozent Kurzarbeit einen entsprechend höheren Satz bekommt. Und durch diese Achterbahnfahrt ist es nun einmal leicht möglich, dass viele Beschäftigte in diesen Branchen, wo gerade die niedrigen Löhne vorherrschen, diese Anforderungen dann am Ende nicht erfüllen. Von daher ist das mit der reinen Koppelung an die Dauer bis die Aufstockung dann eintritt – im Hinblick auf das Besondere dieser Krise – vielleicht nicht ganz glücklich geraten.

Abgeordneter Rützel (SPD): Zweite Frage auch an Sie, Professor Weber. Dieses branchenunabhängige Mindestkurzarbeitergeld, schafft es nicht weitere Ungleichbehandlungen? Wir haben das heute auch schon gehört. Vor allem, wenn Menschen in Teilzeit sind, dass vielleicht die mit Kurzarbeitergeld mehr bekommen als diejenigen, die nicht in Kurzarbeit sind. Gibt es aus Ihrer Sicht Ungleichbehandlungen, und wie sehen Sie das, wenn neben der Grundsicherung dann eine andere, eine neue wie auch immer geartete Mindestsicherung entsteht?

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ja, es gibt Ungleichbehandlungen. Die gibt es in der Arbeitsmarktpolitik immer und man muss sich überlegen, wie man sie möglichst weit reduziert und welche man am Ende haben möchte und welche man nicht vertreten möchte. Es wurde einiges genannt. Das Mindestkurzarbeitergeld ist natürlich darauf angelegt, dass es 100 Prozent erreichen kann oder je nachdem, wie es konkret ausgestaltet ist, auch noch höher liegt. Damit hat man ein Kurzarbeitergeld, das gegebenenfalls nicht vom konkreten Arbeitsausfall abhängt. Da hat man eine Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten mit verschiedenem Umfang von Arbeitsausfall. Man hat auch eine Ungleichbehandlung der Kurzarbeitenden mit denjenigen, die zu Krisenbeginn keinen Job hatten oder die den Job irgendwann in der Krise verloren haben – auch das ist offensichtlich. Auf der anderen Seite, wenn es so wäre, dass man zwar Kurzarbeitergeld bekommt, aber am Ende dann doch nicht über das Grundsicherungsniveau hinaus kommt, dann ist es auch eine Ungleichbehandlung von denjenigen, die in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben und dann eigentlich Anspruch haben sollten auf etwas, das über der Grundsicherung liegt, das dann aber nicht erreicht werden kann. Es gibt also auch diese Ungleichbehandlung, die vielleicht mit einem Mindestkurzarbeitergeld dann wieder reduziert werden könnte. Das ist die Abwägung, die man treffen muss.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die dritte Frage auch wieder an Professor Weber. Mit diesem Mindestkurzarbeitergeld ist dann ausgeschlossen, dass

man weiterhin Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen muss oder sind Leistungen der Grundsicherung trotzdem noch notwendig, obwohl es ein 1.200-Euro-Mindest-KuG geben würde?

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ausgeschlossen ist das nicht, dass nach wie vor Grundsicherungsbedarf besteht. Denn dieser Grundsicherungsanspruch, der bemisst sich bekanntlich im Haushaltsbedarf. Die 1.200 Euro würden für ganz verschiedene Haushaltskonstellationen gleich gelten. Von daher wäre es nicht ausgeschlossen. Der Bedarf würde sicherlich insgesamt reduziert werden, aber ausgeschlossen ist es nicht, dass nach wie vor Grundsicherungsbedarf bestünde.

Abgeordneter Rützel (SPD): Vielen Dank, Professor Weber. Die nächste Frage von mir geht an die IG Metall. Ich möchte zum Antrag der Grünen fragen: Wie stehen Sie zur Forderung, dass man Betriebsratswahlen erleichtert und die aktiven Beschäftigten besser schützt? Und wie sinnvoll ist es auch, ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur Verbesserung der Klimabilanz im Unternehmen einzuräumen?

Sachverständige Dr. Janczyk (IG Metall): Für uns ist die Mitbestimmung ein wesentlicher Bestandteil der hiesigen Wirtschaftsordnung und sie hat in den vergangenen Jahrzehnten maßgeblich zu einer sozialen Stabilität beigetragen. Das muss und sollte auch in Zukunft sichergestellt werden. Jetzt ist es so, dass in den vergangenen Jahrzehnten, also auch seit der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, sich auch die Arbeit und Wirtschaft fundamental verändert hat, Stichworte wie Globalisierung, Digitalisierung und Ökologisierung. Aus diesem Grund tritt die IG Metall auch für eine zeitgemäße Mitbestimmung ein, die den Themen und Herausforderungen der Arbeitswelt von heute angepasst ist und bei der eben auch sichergestellt ist – ich sage einmal – das sich die Machtbalance zwischen Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite nicht weiter zu Ungunsten der Beschäftigten verschiebt. Von daher begrüßt die IG Metall das Vorhaben, Betriebsratswahlen zu erleichtern, um auch aktive Beschäftigte und Wahlinitiatoren besser zu schützen. Denn angesichts der Tatsache, dass es eine Reihe von Arbeitgebern gibt, die versuchen, die Betriebsratswahlen zu behindern und auch Druck auf Aktive auszuüben, ist es dringend erforderlich, hier den Kündigungsschutz von aktiv Beschäftigten und Wahlinitiatoren, die sich für den Betriebsrat einsetzen, zu verbessern. Die hier vorliegenden Vorschläge gehen aus unserer Sicht in die richtige Richtung, aber nicht weit genug. Die IG Metall fordert neben einem im Vorfeld wirkenden Schutz auch eine Nachwirkung im Kündigungsschutz von mindestens sechs Monaten nach



Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Daneben müssen auch die Wahlen selbst erleichtert werden. Dazu sind eben neben der Ausweitung des sogenannten vereinfachten Wahlverfahrens auch weitere Änderungen in der Wahlordnung notwendig. Zum Thema Klimabilanz: Die ökologische Transformation gehört sicher zu den zentralen Herausforderungen der Gesellschaft aber auch der Arbeitswelt von heute. Die Umsetzung klimapolitischer Ziele wird auch auf der betrieblichen und auf der Unternehmensebene zu gravierenden Veränderungen führen, wenn es darum geht, Produktionsprozesse umzugestalten und so weiter. Auch all dies hat Auswirkungen auf die Beschäftigten. Die betriebliche Klima- und Umweltpolitik soll daher auch Gegenstand einer zeitgemäßen Mitbestimmung sein. Aktuell ist es so, dass der Betriebsrat nach geltendem Recht beschränkte Mitwirkungsrechte beim betrieblichen Umweltschutz hat. Die IG Metall begrüßt hier grundsätzlich eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei Umweltschutz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen; die konkrete Ausrichtung müsste man dann sicher diskutieren.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine Frage geht auch an Frau Dr. Janczyk von der IG Metall. Ich möchte gerne wissen, wie gut Ihrer Einschätzung nach die Unternehmen auf die Herausforderungen der Transformation vorbereitet sind. Inwieweit haben die Unternehmen Klarheit über den Qualifizierungsbedarf Ihrer Beschäftigten? Wie schätzen Sie das ein, inwieweit die Sozialpartner aber auch andere wichtige Akteure, wie zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit, IHK und Bildungsträger regional zusammen arbeiten, um gemeinsame Lösungen für die Transformation zu finden?

Sachverständige Dr. Janczyk (IG Metall): Der Umgang der Unternehmen mit den Herausforderungen der Transformation, ihre Vorbereitung, aber auch die Klarheit über Qualifizierungsbedarfe ist unterschiedlich. Es gibt solche und solche. Wir beobachten allerdings eine verbreitete Tendenz des „auf Sicht Fahrens“ und auch Tendenzen, dem Strukturwandel durch Strategien der externen Analyse zu begegnen, durch Beschäftigungsabbau und auch durch Verlagerung oder Auslagerung. Wir vermissen tatsächlich vielerorts Ansätze sozialökologischer Zukunftsstrategien mit Personalstrategien, wie man aus den Beschäftigten von heute ohne den Umweg über die Arbeitslosigkeit die Fachkräfte von morgen macht. Wenn es hierzu keine Veränderung gibt, dann droht das schon auf Kosten der Zukunftsfähigkeit der hiesigen Industriestruktur und auf Kosten der Beschäftigten und letztlich auch auf Kosten des gesellschaftlichen Wohlstands zu gehen. Um es klar zu sagen: Wir werden nicht alle mitnehmen können in der Transformation. Es wird auch Personalabbau in bestimmten Bereichen geben. Es geht nicht darum, Menschen um jeden Preis im Betrieb zu halten

oder „ins Blaue“ hinein zu qualifizieren. Uns geht es aber darum, mehr Anstrengungen zu unternehmen, um Perspektiven und innovative Wege zu entwickeln. Positive Beispiele sehen wir diesbezüglich genau da, wo die Akteure, also Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte diese Herausforderung gemeinsam angehen und Zukunftsstrategien entwickeln und da auch zusammen arbeiten mit der Bundesagentur für Arbeit, Weiterbildungsträgern und so weiter. Wir halten es von daher für sinnvoll, solche kollektiven Anwendungen zu stärken und entsprechend auch die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen weiter zu entwickeln. Wir sehen hier in dem Vorschlag und der Stoßrichtung für so etwas wie ein Qualifizierungskurzarbeitergeld, durchaus Schritte in die richtige Richtung.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Frau Janczyk, eine Nachfrage mit der Bitte um eine kurze Antwort. Wie bewerten Sie denn in dem Zusammenhang die Änderungen, die wir hierzu schon vorgenommen haben mit dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit von Morgen-Gesetz und dem Beschäftigungssicherungsgesetz?

Sachverständige Dr. Janczyk (IG Metall): Die Gesetze sind sehr gut. Zum einen, weil sie die Arbeitsmarktinstrumente pandemiefest gemacht haben und auch weil sie Schritte in Richtung Flankierung der Transformation gehen. Aus unserer Sicht reicht das aber noch nicht aus. Wir gehen davon aus, dass es eine Übergangsphase der Transformation gibt: Der Bedarf an alten Produkten und so weiter nimmt irgendwann ab, dabei entsteht Arbeits- und Auftragsausfall. Die neuen Produkte und Geschäftsmodelle sind zwar in Aussicht, aber das ist noch nicht unmittelbar ausgeglichen und das know how fehlt. Hier glauben wir schon, dass man dort die Instrumente weiter entwickeln müsste. Wir haben selbst auch ein Transformationskurzarbeitergeld vorgeschlagen, was genau ansetzt an diesem Tatbestand des Arbeitsausfalls aufgrund der Transformation. Wir sehen die Stärke des Vorschlages gerade darin, dieses gemeinsame Handeln und den Qualifizierungsplan zu stärken, weil gerade dadurch der Gefahr von Fehlqualifizierung, aber auch von teilnehmender Qualifizierung vorgebeugt wird. Das leisten aus unserer Sicht die existierenden Arbeitsmarktinstrumente jedoch so nicht. Ich meine die Qualifizierungsforderung nach § 82 kann bei Kurzarbeit nicht angewendet werden. Bei der existierenden Kurzarbeit gibt es wiederum die Möglichkeit der Verbindung mit Qualifizierung, aber die ist nicht zwingend und es gibt gerade keine kollektiv vereinbarten Qualifizierungspläne, die da vorgeschrieben sind.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Ich habe jetzt noch eine Frage an Herrn Professor Mühge und an Herrn Professor Weber. Ich würde gerne wissen, wie Sie den Qualifizierungsbedarf in den nächsten



Jahren einschätzen und wie Sie da auch den Zusammenhang zu drohender Arbeitslosigkeit sehen? Welche Ansätze oder welchen Handlungsbedarf sehen Sie da? Wie bewerten Sie vor dem Hintergrund dessen die Ansätze von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in ihrem Antrag?

Sachverständiger Professor Dr. Mühge: Grundsätzlich kann man sagen, dass der Strukturwandel immer mehr ein Strukturwandel nach Kompetenzen ist. Insofern ist die Richtung, die in der Vergangenheit gegangen worden ist, richtig, weil dieser Strukturwandel zum einen innerhalb von Unternehmen stattfindet, aber auch auf dem externen Arbeitsmarkt. Insofern ist es richtig, die Förderung von Weiterbildung von Beschäftigten zu stärken, als auch in die Transfergesellschaften. Wenn man nach den Segmenten schaut, dann hat diese Weiterbildungsförderung bis heute vor allem die Facharbeit im Blick. Man fördert Un- und Angelernte in das Segment der Facharbeit hinein oder stärkt Facharbeiter in dem Segment der Facharbeit. Das ist auch gut und richtig und wird dem Strukturwandel damit zum Teil gerecht. Was man nicht im Blick hat in dieser Förderungslogik, dass auch immer mehr Fachkräftebedarf im Bereich tertiäre Bildung besteht. Dieser Bereich wird komplett ausgeblendet von der bisherigen Förderung. Man soll also weitergehen in der Stärkung der Weiterbildung – im SGB III –, das ist absolut richtig, aber auch verstärkt die tertiäre Bildung, wie Fachschulausbildung in den Blick nehmen. Dies ist sicherlich eine Schwierigkeit, weil diese Ausbildung so langfristig ist. Aber sie ist absolut lobenswert und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll. Insofern geht hier der Vorschlag der GRÜNEN in die richtige Richtung.

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Der Qualifizierungsbedarf ist angesichts der Transformation, die wir erleben, sicherlich hoch. Die digitalen Prozesse, die ökologischen Prozesse, die jetzt gleichzeitig ablaufen, das sind die Dinge der nächsten fünf bis zehn Jahre, verstärkt jetzt durch die transformative Rezession, die wir sehen. Von daher erwarten wir deutliche strukturelle Verschiebungen bei Jobs einmal, aber, wie eben auch schon genannt, einen starken Wandel bei den Tätigkeiten und bei den Anforderungen auch innerhalb der Berufe, die bestehen bleiben. Dem zu begegnen ist essenziell, um diesen Wandel zu bewältigen; denn unsere Schätzungen für die Vergangenheit sagen, dass es erhebliche Risiken gerade von Verfestigung von Arbeitslosigkeit gibt, die dann eintreten, wenn die Jobs vielleicht aufgrund einer Rezession sowieso wegfallen, wenn die Menschen dann aus dieser Arbeitslosigkeit nicht mehr herauskommen. Das hatte in der Vergangenheit erhebliche Effekte. Unsere Schätzungen sagen, neun Prozent der durch Rezession entstandenen Arbeitslosigkeit könnte sich pro Mo-

nat verfestigen. Das muss heute nicht genauso eintreten. Aber das sind die Risiken, die in der Vergangenheit eingetreten waren. Plus, diese Prozesse, die laufen jetzt nicht nur im unteren Qualifikationssegment ab, sondern die erreichen ganz wesentlich auch die Mitte, teilweise auch die oberen Qualifikationen. Deswegen ist sicherlich eine Reihe von Schritten nötig. Also einmal, wenn wir uns die Kurzarbeit anschauen. Die Qualifikationsbeteiligung in der Kurzarbeit, die war 2009 niedrig. Die war diesmal auch wieder sehr niedrig. Deswegen tun wir, glaube ich, gut daran, für das nächste Mal ein Konzept zu erarbeiten, wie wir das besser hinbekommen können. Das kann an den flexiblen Weiterbildungsangeboten liegen, Beratungsangeboten, das kann aber auch finanzielle Anreize am Ende umfassen. Wir brauchen genauso, glaube ich, eine finanziell abgesicherte Neuqualifikationsmöglichkeit, also eine Zweitausbildungsmöglichkeit für alle Beschäftigten und nicht nur die Nachqualifikationsmöglichkeit für Niedrigqualifizierte. Wir brauchen, glaube ich, stärkere Anreize noch in der Arbeitslosigkeit, Stichwort Bildungsbonus, über die passiven Leistungen hinaus. Und wir müssen in der Qualifikationspolitik grundsätzlich mit den Betrieben gemeinsam einen Ansatz verfolgen, der kontinuierlich und proaktiv aufgestellt ist; denn wenn man erst einmal wartet, bis das Kind fast in den Brunnen gefallen ist, dann hat man es erwiesenermaßen mit Qualifizierung schwer. Wie steht das Transformations-Kurzarbeitergeld dazu? Grundsätzlich ist es dieser Ansatz, in diese Richtung zu gehen. Kritisch könnte sein, dass die Voraussetzungen relativ hoch sind. Also Qualifizierungs-Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, kollektive Betroffenheit, Verlust an Arbeitsvolumen. Es gibt sicherlich auch viele Fälle, wo Qualifikationsbedarf besteht, wo diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden.

Vorsitzender Weiß: Wir kommen zur Fragerunde der AfD. Das Wort hat Herr Schneider.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine erste Frage richtet sich an Frau Robra vom BDA und Herrn Zander von Gesamtmetall. DIE GRÜNEN fordern ja eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auch gerade bei Weiterbildungsfragen. Wie ist es im Moment geregelt und wo sehen Sie dort jeweils eine rote Linie, was die Grenzen der Mitbestimmungsrechte betrifft?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sehen keinen Regelungsbedarf oder auch ein Regelungsdefizit im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Das kann man allein auch daran ablesen, wieviel Geld die Unternehmen aufwenden für Weiterbildung. So viel wie ein normaler BA-Haushalt in Nichtkrisenzeiten. Es gibt bereits umfassende Beteiligungsrechte des Betriebsrates und wir sehen



darüber hinaus keinen weiteren Anpassungsbedarf. Nichtsdestotrotz ist das, was Frau Janczyk gesagt hat, wenn die Beteiligten gemeinsam daran arbeiten, die wichtigen Maßnahmen zu ergreifen, immer ein Erfolgsfaktor.

Sachverständiger Zander (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Man muss sagen, dass der Text des Antrags der Grünen auch sehr weitgehend verstanden werden kann, weit über eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bei der Weiterbildung. Es ist ja fast so formuliert, als wenn über alle wirtschaftlichen Maßnahmen, die ein Betrieb zum Klimawandel vornimmt, ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gefordert wird. Das sollten die Grünen klarstellen. Und wenn es sich nur auf Weiterbildung beziehen soll, dann muss man sagen, ist schon alles geregelt. Insofern ist die Notwendigkeit, das auszuweiten, aus unserer Sicht nicht gegeben.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage geht an Frau Dr. Janczyk von der IG Metall. Wie stehen Sie zu einem Mindestkurzarbeitergeld und wenn dies dann zu Verwerfungen führen würde in der Form, dass Leute mehr Kurzarbeitergeld bekommen, als sie vorher verdient hätten, wie sollen solche Fälle ausgeschlossen werden Ihrer Meinung nach?

Sachverständige Dr. Janczyk (IG Metall): Wir haben in der IG Metall keine intensive Debatte um ein Mindestkurzarbeitergeld. Das liegt zum einen an unseren Branchen und den dortigen Entgeltstrukturen und zum anderen eben auch daran, dass wir in weiten Teilen Aufstockungsregelungen zum Kurzarbeitergeld haben. Was beides im Ergebnis dazu führt, dass das Problem der Existenzgefährdung beziehungsweise sehr niedriger Einkommen, dem mit dem Mindestkurzarbeitergeld begegnet werden soll, in unseren Bereichen weniger eine Rolle spielt. Es ist aber zweifellos so, dass sich das in anderen Branchen anders darstellt. Und zu den systematischen Fragen – Verhältnis zum Äquivalenzprinzip, Arbeitslosengeld und so weiter und so fort – denke ich, muss man noch berücksichtigen, wenn ich das richtig verstehe, dass es ja hier um eine pandemiebezogene Regelung und keine dauerhafte Regelung geht.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage richtet sich an die Bundesagentur für Arbeit. Mit einem Mindestkurzarbeitergeld würden wir das Äquivalenzprinzip verlassen. Darüber hinaus führen Sie aus, dass es zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führen würde. Inwiefern würden Sie dann fordern, dass dieses Mindestkurzarbeitergeld dann nicht aus Beiträgen, sondern tatsächlich über zusätzliche Bezuschussung aus Steuermitteln erfolgen müsste?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Wir sehen die Einführung eines Mindest-

KuG aus Sicht der Verwaltung damit verbunden, dass es extrem aufwändig wäre. Wir hätten zum einen in der Sachbearbeitung Vergleichsberechnungen anzustellen. Wir müssten vergleichen bei einem Arbeitsausfall von weniger als 100 Prozent das errechnete Kurzarbeitergeld und in den Vergleich setzen zum Mindestlohn beziehungsweise Mindestkurzarbeitergeld. Das Höhere wäre dann auszuführen. Bei einem Arbeitsausfall von 100 Prozent müssten wir auf jeden Fall dann die 1200 Euro als Untergrenze, so wie es vorgesehen ist, mit berücksichtigen. Diese Regelung erhöht natürlich auch den Beratungsaufwand. Meine größte Sorge wäre in dem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber sicherlich auch einen Stichtag festlegen würde und somit das Risiko eines rückwirkenden Anspruchs dann besteht. Das heißt, wir müssten bei unseren sowieso schon exorbitant hohen Fallzahlen dann auch mit einer hohen Zahl von Fällen in Korrekturanträge einsteigen. Und das zusammengekommen, nämlich die Aufwände in der Sachbearbeitung, in der Beratung und das Risiko der Rückwirkung würde für mich bedeuten, dass man das als sehr, sehr hohen Aufwand in der Umsetzung eines Gesetzes hätte. Von daher will ich auf die Finanzierungsthemen gar nicht eingehen.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage geht an Frau Dr. Schubert vom ZDH. Welche Maßnahmen wären zur Förderung der Weiterbildung im Handwerksbereich aus Ihrer Sicht zielführend?

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Wir sind eigentlich mit den aktuellen Regelungen zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten relativ zufrieden. Aber wie ich vorhin schon angedeutet habe, haben die Reformen im Rahmen des Beschäftigungssicherungsgesetzes weiterhin eine Untergrenze der Förderung von Weiterbildung bei einem Mindestumfang von 120 Stunden vorgesehen. Das schaffen viele relevante Weiterbildungen im Handwerk nicht. Von daher würden wir es lieber sehen, dass wir dort einen geringeren Stundenumfang haben: 80 Stunden wären ein guter Mindestumfang. Darüber hinaus sind die Anforderungen nach der AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) nicht immer praktikabel im Handwerk. So ist es momentan vorgesehen, dass jede Maßnahme einzeln die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen muss. Wir würden es begrüßen, wenn wir generell nur eine Trägerqualifizierung hätten, die wiederholt werden muss, aber nicht jede einzelne Maßnahme zertifiziert werden muss, da das mit einem erheblichen Aufwand für die Träger verbunden ist und im Handwerk dann doch manche Träger mit manchen Maßnahmen nicht so viele Leute erreichen, dass sich eine einzelne Maßnahmezertifizierung, die aufwändig und teuer ist, lohnen würde.



Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Mühge. Sie weisen ja darauf hin, dass es einen Mangel der Förderung an tertiären Bildungsabschlüssen gibt. Sie hatten das ja eben auch schon kurz beschrieben auf Anfrage der SPD hin, was Sie darunter verstehen. Nur die Frage die ich Ihnen gerne stellen möchte ist, sollte denn das dann tatsächlich über die Bundesagentur finanziert werden?

Sachverständiger Professor Dr. Mühge: Das hängt davon ab, ob es sich um einen internen Transformationsprozess handelt oder extern. Das sind erst einmal die Hauptunterschiede. Wenn wir an betriebliche Bildungsprogramme denken und Betriebe, die sich vielleicht vornehmen, bestimmte Beschäftigte aus der Facharbeit in einen tertiären Bildungsabschluss zu bringen, dann sind sie in der Regel überfordert, weil die Ausbildung so lange dauert und die Entgeltkosten das übersteigen, was Betriebe bereit sind zu zahlen. Insofern ist es hier sinnvoll arbeitsmarktpolitisch und beschäftigungspolitisch, diese Unternehmen zu fördern. Für Transfergesellschaften wäre das auch sinnvoll, dort zu überlegen, wie man tertiäre Bildungsabschlüsse integrieren kann. Ein Beispiel: Jemand aus der Automobilindustrie, 35 Jahre alt, Facharbeiter, verliert vielleicht seinen Job dort oder ist von Arbeitslosigkeit bedroht, will sich zum Berufsschullehrer ausbilden lassen, wo es einen sehr großen Fachkräftemangel gibt. Das ist derzeit nicht möglich, wäre aber arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und hier wäre die Transfergesellschaft auch das richtige Instrument.

Abgeordneter Schneider (AfD): ich möchte die gleiche Frage an Herrn Professor Weber vom IAB stellen. Inwiefern halten Sie es für wichtig, oder wo sehen Sie dort die Abgrenzungen dieser Weiterbildungsfinanzierung durch die Bundesagentur?

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Also ob jetzt die BA finanziert oder eine andere Stelle, da würde ich mich jetzt mal nicht festlegen. Die Frage ist, macht man das öffentlich oder nicht. Bei der Frage einer generellen, größeren Neuqualifizierung bis hin zu Zweitausbildungen haben wir, glaube ich, im Moment noch eine Lücke. Da sehen wir, bei der Erstausbildung haben wir einen öffentlichen Bildungsauftrag, bei Zweitausbildungen haben wir das im Moment generell nicht. Aber die Transformation, die uns bevorsteht, legt es nahe, dass wir das auch dahin ausweiten sollten. Von daher sehe ich keinen grundsätzlichen öffentlichen Auftrag bei sämtlichen betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen oder ähnlichem. Aber gerade bei den Dingen, die über den betrieblichen Kontext hinausgehen, da brauchen wir – glaube ich – eine stärkere Förderung.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank, Herr Weber. Bevor ich jetzt weitermache, nur einmal kurz der Hinweis, wenn jemand sich von den einzelnen Fraktionen in der freien Runde zu Wort melden will, möge er es bitte im Chat unserer Ausschusssekretärin mitteilen. Jetzt gehe ich über zur Frageunde durch die FDP-Fraktion und das Wort hat der Kollege Johannes Vogel.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Meine erste Frage wäre an Enzo Weber. Lieber Herr Weber, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme und haben es eben schon angedeutet, dass es zu Mitnahmeeffekten kommen kann beim Mindestkurzarbeitergeld, dass sogar Überkompensationen stattfinden können. Vielleicht können Sie das a) nochmals ausführen und b) haben Sie ja eben durchaus auch angedeutet, dass die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Laufzeitdauer, was die Koalition ja gemacht hat, aus Ihrer Sicht möglicherweise nicht der Weisheit letzter Schluss ist. Es sei denn, ich habe das falsch verstanden. Deshalb wäre meine Frage, ob Sie b) neben dem Problematisieren beim Modell Mindestkurzarbeitergeld auch noch beantworten können, was aus Ihrer Sicht denn angezeigt wäre, gar kein Anpassen des Kurzarbeitergeldes in einer Situation wie aktuell, in so einer Ausnahmeperiode oder ein dritter Weg?

Sachverständiger Professor Dr. Weber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Was könnte kritisch sein bei so einer Mindestkurzarbeitsregelung? Ja, man kann in Anreizprobleme reinkommen, wenn man den Arbeitsausfall komplett erstattet oder sogar überkompensiert. Im Moment gibt es ja gewisse Hürden, in die Kurzarbeit reinzugehen, die ja am Ende ein Subventionsinstrument ist, ein sehr effektives, wie auch all unsere Evaluationen zeigen, aber doch ein Subventionsinstrument. Mitnahmeeffekte kann bedeuten, man nimmt dieses Geld mit, obwohl eigentlich die Jobs auch ohne dieses Geld erhalten worden wären. Das hat es sicherlich in dieser Krise gegeben. So ehrlich muss man sein, dass jetzt nicht alle 6 Millionen Jobs weggefallen wären, die da in Kurzarbeit waren. Je höher die Leistungen, desto höher sind diese Risiken von Mitnahmeeffekten. Ich würde Mitnahme nicht als das zentrale Gegenargument betrachten. Die positiven Wirkungen von Kurzarbeit sind höher für meine Begriffe als die Risiken von Mitnahmeeffekten, die man dann eben eingehen muss bis zu einem bestimmten Grad. Aber je höher die Leistung, desto höher die Risiken. Wir haben noch andere Hürden, zum Beispiel die Arbeitnehmerzustimmung, die ja auch nötig ist, je höher die Leistung – bis hin zu 100 Prozent – desto leichter bekommt man sicherlich auch diese Arbeitnehmerzustimmung. Wir haben aufstockende Leistungen der Betriebe selbst im Moment. Da könnte es dann dazu kommen, dass es verstärkt zu Substitution solcher aufstockenden Leistungen kommt, die es ohnehin



gegeben hätte. Was sollte man jetzt tun? Ja, die Regelung, die Aufstockung von Kurzarbeitergeld nur an die Dauer zu koppeln, die kann aus den Gründen, die ich eben genannte habe, kritisch sein. Ob man jetzt am Ende aufstocken möchte oder nicht, das ist am Ende eine Entscheidung, die politisch gefällt werden muss, die man wissenschaftlich, glaube ich, objektiv nicht glasklar beantworten kann. Es spricht einiges dafür, nämlich dass viele Niedrigeinkommensbezieher betroffen sind, dass man klare positive Konjunkturwirkungen von Kurzarbeitergeld hat. Was wir in so einem Fall empfehlen würden, wäre eine Staffelung nach Einkommen, also kein Mindestkurzarbeitergeld, das einen bestimmten Betrag beträgt, sondern eine Staffelung nach Einkommen, was auch nach Ansicht der Betroffenen nach unseren Surveys durchaus die Variante wäre, die als angemessen empfunden wird.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Ich würde dann eine Nachfrage an die BA stellen, an die beiden Herren in Nürnberg. Ich erinnere mich, dass wir diese Frage, Staffelung nach Bezugsdauer wenn man an Kurzarbeitergeld ran will – und das war ja der erklärte Willen der Koalition, Staffelung nach Bezugsdauer versus Staffelung nach Einkommenshöhe eben ohne ein Mindestkurzarbeitergeld, auch in der Anhörung der Gesetzesänderung damals diskutiert haben. Ich erinnere mich, dass Ihre Kollegin dargestellt hat, dass das, sofern es kein Mindestkurzarbeitergeld gibt, also eine fixe Höhe, bei Ihnen auch keinen organisatorischen Mehraufwand bedeuten würde, weil Sie sowieso in jeden Einzelfall und jeden einzelnen Monat reinschauen müssen organisatorisch. Da würde ich nur nochmals gerne nachfrage, weil Sie eben ausgeführt haben, dass das Mindest-KuG, wie es hier vorge schlagen ist von der Linken, zu Mehraufwand bei der BA führt, ob ich das richtig erinnere?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Wir haben uns ja bereits im Gesetzgebungsverfahren dahingehend geäußert, dass eine Entscheidung des Gesetzgebers von uns umgesetzt wird – ganz klar. Und das ist natürlich ein stückweit Aufwand. Allerdings haben wir das so organisiert, dass über diese monatlich eingehenden Abrechnungslisten es so aufgebaut ist, dass der 4. und der 7. Monat, ab denen ja dann diese erhöhten Leistungssätze zum Tragen kommen, dann doch ganz gut registriert werden können.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Liebe sich eine Staffelung nach Einkommen ohne Mindestkurzarbeitergeld ähnlich leicht oder schwierig administrieren oder hätte das eine Abweichung, wäre das für Sie Mehraufwand?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Das wäre für uns eine Abweichung. Das

wäre für uns Mehraufwand, so in unseren Prozessen am Leistungssatz anzuknüpfen, wäre für uns günstiger, vom Aufwand her.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Als nächste Frage – mal gucken, ob ich noch Zeit für eine vierte habe – habe ich eine Frage an den ZDH. Ich bin in Ihrer Stellungnahme noch einmal gestolpert über die Aussage, dass das Kurzarbeitergeld im Gegensatz zu anderen finanziellen Hilfen relativ zügig angekommen sei. Vielleicht können Sie das noch ein bisschen näher ausführen? Welche Hilfen sind denn im Gegensatz zum Kurzarbeitergeld für die Betriebe nicht zügig geflossen in dieser Krise und besteht das Problem fort?

Sachverständige Dr. Schubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): In der Tat, vor einem Jahr als es losging mit dem Kurzarbeitergeld, haben wir natürlich eine erhebliche Zeitverzögerung gehabt bei der Auszahlung. Da sind auch viele Beschwerden von Betrieben bei uns aufgelaufen. Aber das hat die BA dankenswerter Weise sehr schnell in den Griff bekommen, und es ist auch völlig nachvollziehbar, dass es in der ersten Phase dort Probleme gab. Im Sommer und im Herbst haben uns gar keine Beschwerden mehr erreicht bezüglich der Auszahlungsdauer. Ich glaube, im Moment gilt, dass das so vier bis acht Werkzeuge (fünf bis zehn Tage) dauert, bis das Kurzarbeitergeld nach Beantragung bei den Betrieben ankommt. Jetzt gerade, Dezember/Januar/Februar, ist das Thema mal wieder ein bisschen hochgekommen. Es scheint sich aber auf einzelne Agenturen zu beschränken, dass es Probleme gegeben und die Auszahlung dann vielleicht auch mal zwei Wochen in Anspruch genommen hat. Und wenn man sich so die betriebliche Finanzierung ansieht, dann ist einfach klar, die Unternehmen müssen zunächst einmal die Entgelte vorfinanzieren und können sich das Kurzarbeitergeld dann bei der BA zurückholen. Da ist eine Zeit von fünf bis zehn Tagen schon sehr positiv zu bewerten, im Vergleich zu Leistungen, wie die Überbrückungshilfen, die wirklich wochen-/monatelang bis zur Auszahlung brauchen. Da das nicht mein Thema ist, kann ich Ihnen da den aktuellen Stand nicht sagen, aber da war doch das Beschwerdeaufkommen deutlich größer als beim Kurzarbeitergeld durch die BA.

Vorsitzender Weiß: Dann darf ich übergehen zur Befragung durch die Fraktion DIE LINKE. Das Wort hat Frau Ferschl.

Abgeordnete Ferschl (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Uhl von der NGG. In dem offenen Brief von NGG und ver.di heißt es letztlich, dass viele Niedriglohn-Beziehende trotz Kurzarbeit in Existenznöten sind. Können Sie beziffern, wie viele Kolleginnen und Kollegen ungefähr betroffen sind? Mich würde auch interessieren, wie die Situation der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.



Sachverständige Dr. Uhl (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Herr Professor Weber hat schon darauf hingewiesen, dass die Zahlenlage im Moment mit Verzug immer nur die tatsächliche Situation widerspiegelt. Wir gehen davon aus, dass das eine vergleichbare Situation im Moment und dann auch im kommenden Sommer sein wird, wie wir sie im letzten April auf dem Höhepunkt des ersten Lockdowns auch erlebt haben. Da sind die Zahlen der BA da und sind sehr eindeutig. Das sind 670.000 Menschen allein im Gastgewerbe, die damals in Kurzarbeit waren. Im Sommer waren es dann immer noch 320.000 Menschen. Das heißt, wir sehen und können daraus auch ableiten, wie es jetzt und wie es auch dann vielleicht im Sommer sein wird, wenn der Lockdown wieder etwas aufgehoben ist. Im letzten Sommer sind dann viele Betriebe zwar wieder geöffnet worden, aber nicht alle Beschäftigten waren dann wieder bei der Arbeit, sondern es war immer noch die Hälfte tatsächlich auch in Kurzarbeit. Es ist schon so, dass sich das im Sommer auch noch einmal ganz unterschiedlich für die Kolleginnen und Kollegen dargestellt hat, je nachdem, wo man arbeitet. Ist man eher in ländlichen Regionen unterwegs oder arbeitet man in den Großstädten? Tatsächlich haben wir gesehen, dass die Kurzarbeiterzahlen in Großstädten viel weniger stark gesunken sind, alleine aufgrund der Tatsache, dass internationale Reisetätigkeit, Reisegruppen, Konferenzen und so weiter gar nicht stattfinden konnten. Das heißt auch, das werden wir in diesem Sommer wahrscheinlich wieder sehen, dass sich für viele im Gastgewerbe Kurzarbeit noch über das ganze Jahr hinwegziehen wird. Und das ist auch das, was die Kolleginnen und Kollegen jetzt sehr besorgt, weil natürlich auch noch andere Themen dazu kommen. Beispielsweise schlägt bei denen jetzt auch die Sorge durch, was es bedeutet, wenn sie plötzlich Steuernachzahlungen haben aufgrund des Progressionsvorbehalts. Da kommen jetzt einige Sorgen zusammen – sage ich einmal – für Menschen, die ohnehin extrem niedrige Einkommen haben und die natürlich jetzt irgendwie gucken, wie sie noch über die Runden kommen. Das heißt, es wäre wirklich wichtig, wenn von Ihnen fraktionsübergreifend auch ein Signal ausgehen würde: Ja, wir sehen diese Sorgen und wir kümmern uns um ein Mindestkurzarbeitergeld, um Einkommen auf Mindestlohnniveau nach unten abzusichern.

Abgeordnete Zimmermann (Zwickau) DIE LINKE.): Meine Frage geht ebenfalls an Dr. Uhl. Ich meine, wir haben alle - das wird jeder Abgeordnete erleben - Kolleginnen und Kollegen aus dem Hotel- und Gaststättenwesen oder aber aus der Kultur, die bei uns im Büro stehen und sagen: Das Kurzarbeitergeld reicht einfach nicht aus! Da muss ich dann schon ein bisschen sagen: Das geht eigentlich gar nicht. Die Arbeitgeberverbände kritisieren bereits die stufenweise Anhebung des

Kurzarbeitergeldes, die Anfang des letzten Jahres gemacht worden ist, und meinten, es sei eine Überdehnung des Sozialstaates. Die Bundesregierung hat dann diese Forderung mit dem Sozialschutzpaket aufgenommen und die Verlängerung der Bezugsdauer zum Arbeitslosengeld und auch die Einführung eines armutsfesten Mindestkurzarbeitergeldes komplett mit dem Zugang zum Hartz IV-System sozusagen kompensiert. Da wäre für mich die Frage: Ist es für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein akzeptabler Weg, um existenzielle Risiken hier abzuwenden?

Sachverständige Dr. Uhl (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Zunächst einmal muss man natürlich sagen, dass eigentlich jede Erleichterung im Zugang zur Grundsicherung und auch jede einmalige Erhöhung, wie Sie sie gerade beschlossen haben, erst einmal gut ist. Aber wir halten dies nicht für ausreichend. Dennoch bitten wir alle, die bei uns Rat suchen, diese ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Das ist auch ein wichtiges Signal – glaube ich – alle zu ermutigen, diese Rechte auch wahrzunehmen. Aber offensichtlich ist es so – und das ist eine Erfahrung, die wir durch alle Jobcenter auch widerspiegelt kriegen –, dass diese Leistungen im Moment nicht bei den Betroffenen ankommen. Sie nehmen sie schlicht nicht wahr, und das haben wir tatsächlich jetzt auch durch alle Himmelsrichtungen gehört. Wir haben bei verschiedensten Jobcentern angefragt, wie denn die Bezugsszahlen aus dem Kurzarbeitergeld sind. Es sind in den Zahlen kaum Effekte zu erkennen und das hat – glaube ich – mehrere Gründe, die haben wir Ihnen auch aufgeschrieben. Ich will die Zeit damit jetzt nicht überstrapazieren, weil ich wahn-sinnig gerne noch zu dem Thema Missbrauch etwas sagen würde, wenn ich das vielleicht gleich einmal aufgreifen dürfte. Ich glaube, es geistert hier ein Modell durch die Gegend, was von uns gar nicht so gesehen wird. Natürlich sagen wir: Ein Mindestkurzarbeitergeld muss nach der konkreten Arbeitszeit berechnet werden und nicht 1.200 Euro als Pauschale, wie es hier anscheinend von verschiedenen Institutionen durch die Welt geistert. Missbrauchsgefahr Mitnahmeeffekte: Da muss ich ganz ehrlich sagen, es gibt wahrscheinlich kein Instrument, was so gut geprüft wird, wie jetzt das Kurzarbeitergeld als solches. Natürlich guckt die BA alles genau an, betrieblich aber auch natürlich von den Personen her. Deswegen – glaube ich – ist so eine Missbrauchsgefahr echt nicht gegeben. Die Frage nach dem Äquivalenzprinzip, die hier aufgeworfen ist. Wie gerecht ist es denn eigentlich, wenn man etwas nach unten absichert? Da muss ich ganz ehrlich sagen, auch da finde ich, wird mit zweierlei Maß gemessen, weil es natürlich richtig ist, ein Äquivalenzprinzip an dem Versicherungsprinzip zu orientieren. Aber es geht jetzt hier nicht um irgendeine hohe Lebenslagenabsicherung, sondern hier geht es um



ein Mindestsicherungsprinzip, was für viele einfach essenziell wichtig ist in der augenblicklichen Situation, auch als Zeichen der Anerkennung, wie sie durch diese Krise kommen – mit Verlaub gesagt. Und dann, wenn ich noch einen Satz habe: Es ist tatsächlich ein Argument, was mich auch ein bisschen ärgert, das Thema der Besserstellung. Wen stellt irgendetwas besser in der augenblicklichen Situation? Zunächst einmal ist es ohnehin so, dass Sie den Gedanken aufgegriffen haben, indem Sie stufenweise erhöhen auf 70 und 80 Prozent. Professor Weber hat es vorhin gesagt, gerade im Gastgewerbe durch die Struktur, wie gearbeitet wird, kommt bei den Beschäftigten höchst wahrscheinlich gar nicht an in diesen Stufen. Im Mindestkurzarbeitergeld eine Besserstellung zu sehen ist – glaube ich – angesichts der Situation der Beschäftigten nicht nachvollziehbar. Ich kann nur an Sie appellieren: Lesen Sie auch noch einmal unsere Stellungnahme genauer, damit sind hoffentlich einige von Ihren Argumenten, die Sie jetzt noch einmal aufgebracht haben, entkräftet. Entschuldigen Sie, Frau Fersch, dass ich Ihnen ein bisschen in die Parade gefahren bin, aber es war mir jetzt echt ein Anliegen, so ein paar Sachen einfach noch einmal zu entkräften.

Abgeordnete Fersch (DIE LINKE.): Das passt hervorragend, weil es im Endeffekt auch meine Frage gewesen wäre hinsichtlich des Äquivalenzprinzips. Die Fragestellung: Wäre nicht auch die komplette Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge dann letztendlich für die Arbeitgeber letztendlich auch eine Verletzung? Jetzt ist die Zeit abgelaufen und dann sparen wir uns die nächste Frage für die freie Runde auf.

Vorsitzender Weiß: Damit komme ich zur Frageunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da spricht Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Professor Dr. Ulber. Kurzarbeiterqualifizierungsgeld, warum ist das Instrument in der Transformation so sinnvoll? Diese Aspekte wurden vorher vor allem von der Union komplett ignoriert. Von daher möchte ich mich auch noch mal ganz explizit danach fragen.

Sachverständiger Professor Dr. Ulber: Zunächst einmal muss man vorwegschicken – und das ist hier auch schon mehrfach gesagt worden –, dass wir natürlich in dieser Legislaturperiode schon sehr viel an sinnvollen Maßnahmen erlebt haben, die auch in die richtige Richtung gehen, nämlich sich den Fragen zu Qualifizierung und Weiterbildung anzunehmen. In diesem Kontext ist es auch wichtig zu berücksichtigen, dass all das auch in den anstehenden Transformationsprozessen wirken wird. Es ist aber ebenso wichtig, was hier gerade schon gesagt worden ist, dass wir jetzt in die

Phase eintreten, in der sich wieder aus dem Arbeitsmarkt entstehende Effekte sicherlich immer stärker bemerkbar machen werden, dass wir in vielen Branchen durch die gegenwärtige Sonderlage beschleunigt erleben, dass sich Dinge dort bereits schnell verändern. Von daher stellt sich eben die Frage nicht nur, dass das, was wir bereits haben, erst ausprobiert werden sollte, sondern wir müssen auch darüber nachdenken, wie man in diesem Transformationsprozess bestehende Instrumente ergänzt, erweitert und ausbaut. Es scheint mir ganz besonders wichtig zu sein, auch Handlungsinstrumente zu schaffen, die Raum lassen für eine eigenverantwortliche Gestaltung durch die Sozialpartner in den Branchen, die Raum schaffen für kreative Lösungen im bestehenden System und die – das hatte Herr Weber gerade auch ganz zu Recht angesprochen – auch dafür sorgen, dass die Inanspruchnahme attraktiver wird, dass das in der Breite stärker wahrgenommen wird. Ich meine, für diese Problemstellungen kann ein solches Modell sehr sinnvoll sein. Das ist insbesondere deshalb der Fall, weil wir erleben werden, dass in unterschiedlichen Branchen ganz unterschiedliche Transformationsprozesse entstehen werden. Wir sehen in der Automobilindustrie einen Umstellungsprozess der Fertigungsprozesse, der aber auch Bestandteile innerhalb der Fertigung betrifft. Wir haben andere Bereiche – über die Kohleindustrie müssen wir hier nicht länger reden –, da geht es eben zu Ende. Aber es sind doch durch die Digitalisierung in allen Bereichen ganz starke Veränderungen spürbar. Aus meiner Sicht scheint es auch so zu sein, dass wir uns nicht darauf beschränken sollten zu sagen, das, was wir haben, reicht möglicherweise aus, sondern in der gegenwärtigen Situation eher die Frage ist, ob man nicht Instrumente schaffen sollte, die möglicherweise zusätzlich helfen. Das erst einmal zur Problemstellung.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht auch an Herrn Professor Dr. Ulber. jetzt weiß ich aber nicht, ob Sie gerade noch etwas ergänzen wollten, dann machen Sie es einfach. Frage: Das vorgeschlagene Instrument, das Qualifizierungskurzarbeitergeld, ist das aus Ihrer Sicht richtig ausgestaltet, so wie wir es beschrieben haben? Ist die enge Kopplung an die Sozialpartnerschaft notwendig und sinnvoll?

Sachverständiger Professor Dr. Ulber: Ich verbinde das. Im Grunde genommen ist es doch so, dass wir bereits erleben – das ist auch zu Recht angesprochen worden –, dass die Sozialpartner sich dieser Fragestellung annehmen. Es ist aber zweifelsohne so, dass man dafür auch Anreizstrukturen schaffen kann. Ich glaube, dass das Qualifizierungskurzarbeitergeld, so wie es hier vorgeschlagen ist, ein solches Element sein kann. Es ist auch so, wenn wir sehen, dass hier teilweise in den Stellungnahmen Kritik daran geübt worden



ist, die tarifvertragliche Gestaltung würde privilegiert, dann muss man sehen, dass wir solche Elemente, solche Ankopplungen an den Tarifvertrag im SGB III auch bereits in bestimmten Umfang durchaus in § 82 vorfinden. Das ist also eigentlich nichts Neues. Ich will in diesem Zusammenhang auch etwas zu geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken sagen. Soweit die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten als Gegenargument gebracht wurde, da muss man sagen, dass zweifelsohne ein großer gesetzgeberischer Gestaltungsspielraum besteht, wenn tarifautonome Gestaltungsmodelle gefördert werden, und der wäre in diesem Fall wohl auch keinesfalls überschritten. Vielleicht auch schon einmal präventiv zu anderen verfassungsrechtlichen Einwänden, die am Rande hier anklingen: Ich glaube, man sollte sich klarmachen, dass in einer parlamentarischen Demokratie im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ein sehr großer Gestaltungsspielraum für den Gesetzgeber besteht, um sich gegebenenfalls präventiv bestimmter Problemstellungen anzunehmen ohne am Ende zu wissen, in welchem Umfang ein Instrument in Anspruch genommen wird. Aber eins wissen wir nämlich sicher, dass, wenn wir solche Instrumente nicht auch zur Verfügung stellen, sie auf jeden Fall nicht in Anspruch genommen werden. Insofern scheint mir hier eine etwas offensivere Vorgehensweise sinnvoll zu sein, so wie sie hier auch vorgeschlagen wurde.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde noch einmal kurz zur Sozialpartnerschaft nachfragen und dann auf die Mitbestimmung in der offenen Runde zu sprechen kommen. Sie sagen, das ist okay, dass die Sozialpartnerschaft so im Mittelpunkt steht. Die Frage ist, ob dann Tarifverträge und Betriebsvereinbarung zu viel sind? Wäre es richtig oder nur das eine oder das andere? Was glauben Sie denn, was am besten wäre?

Sachverständiger Professor Dr. Ulber: Ich versuche das kurz zu beantworten. Natürlich müssen solche Vereinbarungen immer auf die betriebliche Ebene herunter gebrochen und dort zum Leben erweckt werden. Es ist auch ganz wichtig, dass die individuellen Bedürfnisse von Unternehmen und Belegschaften dort in die konkrete Gestaltung Einfluss finden können. Deswegen will ich es mal so beantworten: Man braucht auf jeden Fall die betriebliche Ebene bei so etwas – aus meiner Sicht. Die Frage, wie man die Voraussetzung ausgestaltet, ist dann ein Detailproblem. Da muss man möglicherweise – das hat Professor Weber auch schon angesprochen – wirklich versuchen zu verhindern, dass es zu eng wird, damit man sozusagen zu wenig Wirkung erreicht. Das – denke ich – ist ein Detailproblem, das sich lösen lässt.

Vorsitzender Weiß: Ich gehe zur freien Runde über. Als erstes erteile ich dem Abgeordneten Rützel das Wort.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit. Sie haben vorhin den Mehraufwand durch den vierten und siebten Monat geschildert. Sie haben auch Stellung genommen zu einem gestaffelten Kurzarbeitergeld. Meine Frage geht jetzt noch einmal ganz gezielt dahin: Mit diesem Mindestkurzarbeitergeld, das ja, wie jetzt auch von der Kollegin der NGG dargestellt worden ist, nicht automatisch 1.200 Euro ist, sondern es ist weniger, wenn Teilzeitverhältnisse vorliegen. Die Frage ist auch, wie viel die Kurzarbeit reduziert ist? Alles nicht ganz einfach und deswegen meine Frage: Wie können, wie werden Sie so etwas administrieren? Wie ist hier der Aufwand?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Ich habe schon gesagt, dass für diese Administration eines Mindestkurzarbeitergeldes sowohl in der Sachbearbeitung als auch in der Beratung, auch das Risiko mit eingeschlossen in der Rückwirkung eines Gesetzes, dann für uns einen erheblichen Aufwand bedeuten würde. Andererseits haben wir gesagt, das sind die Möglichkeiten für die Arbeitnehmer in dieser langanhaltenden Kurzarbeitsphase auch in Branchen, in denen man weniger verdient, ja auch von uns administriert werden. Aber das haben wir einigermaßen im Griff. Wir haben ja schon gesagt, dass man diese erhöhten Leistungssätze dann zur Auszahlung bringt ab dem vierten und siebten Monat. Aber auch, was heute noch nicht angesprochen worden ist, dass wir die Hinzuverdienstmöglichkeiten, die sich durch das Gesetzgebungsverfahren noch mal geändert haben. Aber Hinzuverdienstmöglichkeit besteht auf jeden Fall anrechnungsfrei in der Kurzarbeit bei geringfügiger Beschäftigung. Das lässt sich alles administrieren.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine Frage geht an Frau Robra vom BDA. Wir sprechen viel über Mindestkurzarbeitergeld, über Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten. Wo sehen Sie da die Grenzen der Finanzierung mit Beitragsmitteln?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Arbeitslosenversicherung kann nicht und sollte auch nicht das Weiterbildungsengagement der Unternehmen, das bei über 33 Milliarden liegt, ersetzen. Dann gibt es nicht mehr Weiterbildungen, es wird nur durch jemand anderen finanziert und das kann nicht das Ziel sein. Die Arbeitslosenversicherung sollte sich darauf konzentrieren auf die Gruppen, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und die Unternehmen besonders unterstützen, die darauf angewiesen sind. Deswegen ist zu Recht die Orientierung bei der Weiterbildungsförderung auch nach der Größe der Unternehmen. Und wo wirklich die absolute Grenze ist, über Inhalte der Weiterbildung kann eine BA oder kann auch ein Mitarbeiter in einer Agentur nicht entscheiden. Das kann er überhaupt nicht beurteilen.



Die Grenze der Arbeitslosenversicherung ist tatsächlich da, dass man sich auf von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und letztendlich auch Beschäftigte, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind, beschränkt und auch eben keine Vollfinanzierung übernimmt, so wie es letztendlich auch im Gesetz angelegt ist. Und aber noch einmal ganz kurz meine Ergänzung zum Thema Mindestschutz: Eine Mindestsicherung, die haben wir ja. Und das ist die Grundsicherung. Und die ist das auch zu Recht. Da können solche Fragen, wie groß ist die Bedarfsgemeinschaft, was ist da die Notwendigkeit des Haushaltes, wie sind die Wohnkosten in der Region, da kann das geprüft werden. Aber wir können nicht jegliche Form der Absicherung über die Arbeitslosenversicherung sicherstellen. Das ist nicht möglich.

Abgeordnete Zimmermann (Zwickau) DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Frau Dr. Robra. Ich will nur sagen, dass die Mindestsicherung, die so genannte Mindestsicherung, in Deutschland natürlich sehr, sehr gering ist und da natürlich eine enorme Einschränkung für Arbeitnehmer da wäre. Aber ich will nochmals eine Frage stellen: Sie sprachen vorhin von einer Schieflage für Teilzeitbeschäftigte, wenn die das Mindestkurzarbeitergeld bekommen würden. Dazu hatte ja Frau Uhl schon Stellung bezogen und hat das geradegestellt. Aber generell haben wir doch Millionen Menschen im Niedriglohnbereich in Vollzeit. Da wäre für mich die Frage: Brauchen wir da nicht, um ein höheres Kurzarbeitergeld zu bekommen, dass die Leute auch ihren Lebensunterhalt davon bestreiten können, höhere Löhne in Deutschland. Wie sehen Sie das?

Sachverständige Dr. Robra (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben verschiedene Löhne. Löhne werden bei uns durch die Tarifvertragsparteien festgelegt und dabei sollte es auch bleiben. Den gesetzlichen Mindestlohn legt die Mindestlohnkommission fest. Wir werden nie erreichen können, dass in jeglicher Konstellation durch Löhne Haushaltseinkommen so abgebildet werden können, dass gar keine ergänzenden Grundsicherungsleistungen mehr bezogen werden müssen. Dieses System, das wir in Deutschland haben, ist ein gutes System, was funktioniert und wir sollten tatsächlich die Grundsicherung auch mit einer positiven Bot-

schaft belegen, dass sie eben genau in den Konstellationen, wo Menschen Unterstützung bedürfen, auch greift.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht wieder an Professor Dr. Ulber. Wie beurteilen Sie denn unseren Vorschlag, ein neues Mitbestimmungsrecht zur Verbesserung der Klimabilanz einzuführen? Macht es Sinn, gerade auch die Beschäftigten bei dieser wichtigen Transformation, bei dieser recht großen Herausforderung, zu Akteuren zu machen?

Sachverständiger Professor Dr. Ulber: Das ist auf jeden Fall ein sinnvolles Instrument, über dessen Reichweite und Ausgestaltung im Detail man natürlich sprechen müsste. Dazu sind am Rande ja auch schon ein paar Dinge gesagt worden. Was ich aber auf jeden Fall dazu sagen möchte, ist auch hier wieder, dass natürlich auch in Belegschaften erhebliches Know how, erhebliches Wissen darüber vorhanden ist, wie Betriebe konkret arbeiten, wie sie mit den Herausforderungen des Klimaschutzes und des Klimawandels umgehen und dass dieses Know how fruchtbar gemacht werden sollte in einem Transformationsprozess einer Wirtschaft, die stärker sich im Einklang mit ökologischen Anforderungen bewegen soll. Überdies ist das auch wohl etwas, was nicht nur mit Blick auf den Klimawandel, sondern auch mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sinnvoll sein kann, weil es die sowieso eintretenden Prozesse, die ganze zwangsläufig durch Regulierung ja auf Unternehmen einwirken werden, um bestimmte Prozesse zu erreichen, gefördert werden können.

Vorsitzender Weiß: Damit haben wir auch die freie Runde abgeschlossen. Dann möchte ich allen Kolleginnen und Kollegen für ihre munteren Fragen herzlich danken, allen Sachverständigen, dass Sie uns heute Vormittag mit Ihrem Fachwissen ausführlich zur Verfügung gestanden haben. Und einen herzlichen Dank an das Ausschussekskretariat für den technischen Support und für die Vorbereitung. Ich wünsche Ihnen allen noch einen wunderschönen Montag und eine gute Woche. Vielen Dank. Die Sitzung ist geschlossen.

Ende der Sitzung: 12:07 Uhr.



Personenregister

- Armbrüster, Horst (Bundesagentur für Arbeit) 2, 3, 6, 7, 11, 13, 16
Biadacz, Marc (CDU/CSU) 2
Ferschl, Susanne (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 13, 15
Friedrich, Thomas (Bundesagentur für Arbeit) 2, 3, 6
Janczyk, Dr. Stefanie (IG Metall) 2, 3, 8, 9, 11
Kapschack, Ralf (SPD) 2
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 2
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 2
Löwe, Carsten R. (Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung) 2, 3, 4
Mühge, Prof. Dr. Gernot 2, 3, 9, 10, 12
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1, 2, 3, 15, 16, 17
Robra, Dr. Anna (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 16, 17
Rosemann Dr., Martin (SPD) 2, 9
Rützel, Bernd (SPD) 2, 7, 8, 16
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 2
Schneider, Jörg (AfD) 2, 10, 11, 12, 16
Schubert, Dr. Marlene (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 2, 3, 4, 5, 7, 11, 13
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2
Uhl, Dr. Susanne (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) 2, 3, 13, 14, 17
Ulber, Prof. Dr. Daniel 2, 3, 15, 16, 17
Vogel (Olpe), Johannes (FDP) 2, 12, 13
Weber, Prof. Dr. Enzo (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1, 2, 3, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 17
Zander, Oliver (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) 2, 3, 10, 11
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 2, 3, 4, 5, 6, 7
Zimmermann (Zwickau), Sabine (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 14, 17