

- 2 Löhne** Was gegen Tarifflucht hilft
- 4 Grundsicherung** Gut gedacht, schlecht umgesetzt
- 5 Kindergrundsicherung** Noch keine Leistung für alle Kinder
- 6 Weiterbildung** Kleine Fortschritte
- 7 Weiterbildung** Qualifizierung dank Mitbestimmung

LÖHNE

Die Hälfte bekommt Weihnachtsgeld

Die Chance auf eine Extrazahlung am Jahresende ist deutlich höher mit Tarifvertrag. Die Höhe reicht je nach Branche von 250 bis über 3800 Euro.

Weihnachtsgeld kann ein wichtiger Beitrag zur Haushaltskasse vor den Festtagen sein – erst recht in Zeiten hoher Inflation. Doch lediglich 53 Prozent der Beschäftigten in Deutschland können sich in diesen Tagen darauf freuen. Das geht aus einer Umfrage des WSI-Internetportals Lohnspiegel.de hervor, an der bis Ende Oktober 2023 mehr als 40000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilgenommen haben. Eine entscheidende Rolle spielt laut der Auswertung die Tarifbindung: Von den Beschäftigten mit Tarif bekommen 77 Prozent eine Sonderzahlung zum Fest, in Betrieben ohne Tarifvertrag sind es lediglich 42 Prozent.

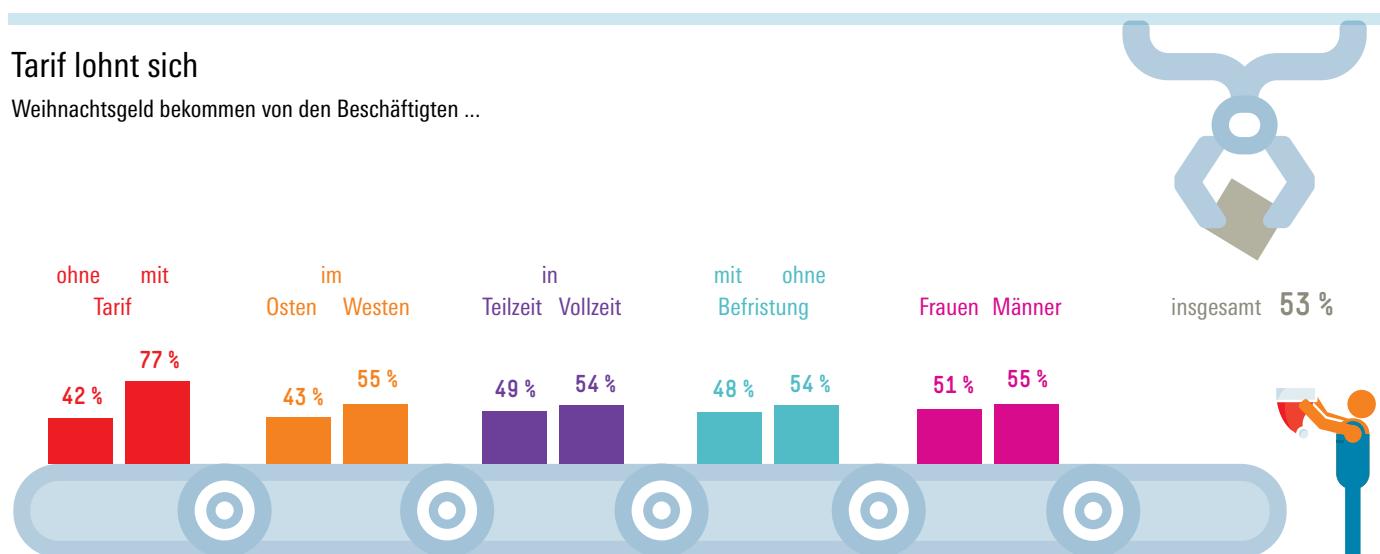
Nach wie vor gibt es zudem klare Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Westen bekommen 55 Prozent, im Osten nur 43 Prozent der Befragten Weihnachtsgeld – auch weil die Tarifbindung in den neuen Bundesländern deutlich niedriger ist. Vollzeitbeschäftigte kommen mit 54 Prozent etwas häufiger zum Zug als Teilzeitbeschäftigte mit 49 Prozent. Während lediglich 48 Prozent der Befragten mit Befristung eine Zahlung erhalten, sind es bei den Unbefris-

teten 54 Prozent. Männer werden zudem mit 55 Prozent immer noch etwas häufiger bedacht als Frauen mit 51 Prozent.

In den meisten großen Tarifbranchen existieren gültige tarifvertragliche Bestimmungen zum Weihnachtsgeld oder einer ähnlichen Sonderzahlung, die zum Jahresende fällig wird. Eine aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs von 24 großen Branchen zeigt, dass die Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Zahlung dabei erheblich schwankt: Bei den mittleren Entgeltgruppen reicht sie von 250 Euro in der Landwirtschaft bis zu 3836 Euro in der chemischen Industrie. Im Verhältnis zum Monatslohn reicht die Spanne von 20 Prozent in Teilen des Kfz-Gewerbes bis hin zu 110 Prozent in der Eisen- und Stahlindustrie – wobei hier Weihnachts- und Urlaubsgeld zu einer Jahressonderzahlung zusammengelegt wurden. Die Beschäftigten im ostdeutschen Bewachungsgewerbe gehen nach wie vor leer aus. Auch im Gebäudereinigungshandwerk gibt es kein Weihnachtsgeld, in diesem Jahr aber einen „Weihnachtsbonus“ als kleinen Ausgleich. <

Tarif lohnt sich

Weihnachtsgeld bekommen von den Beschäftigten ...



Was gegen Tarifflucht hilft

Tarifverträge sichern Arbeitsplätze und Wohlstand. Doch immer weniger Beschäftigte werden nach Tarif bezahlt. Die Bundesregierung muss schnell Maßnahmen ergreifen, um das zu ändern.

Nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland arbeitet in tarifgebundenen Betrieben. Um den Abwärtstrend zu stoppen, muss die Bundesregierung gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien gegensteuern. Dazu verpflichtet sie die Europäische Mindestlohnrichtlinie. Auch wenn die Richtlinie noch nicht in deutsches Recht umgesetzt ist, kann die Politik schon jetzt mit ersten Maßnahmen beginnen. Das hat der WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten in einer Stellungnahme für den Bundestag deutlich gemacht.

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Mitte der 1990er-Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Waren 1998 noch 73 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tarifvertrag beschäftigt, betrug der Anteil 2022 nur noch 51 Prozent. Von den Betrieben waren nur noch 26 Prozent tarifgebunden. Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass er einen Tarifvertrag anwendet. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tut dies nur knapp ein Fünftel. Allerdings gibt es inzwischen auch immer mehr größere Unternehmen, die sich der Tarifbindung entziehen. Prominenteste Beispiele sind der Online-Händler Amazon oder der Autohersteller Tesla. Auch der Impfstoffhersteller Biontech hat in seinem Mainzer Stammwerk bislang alle Aufforderungen zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zurückgewiesen.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland nur im Mittelfeld: Vor allem die west- und nordeuropäischen Nachbarländer weisen meist eine deutlich höhere Tarifbindung auf. Wie verbreitet Tarifverträge sind, hängt von vielen länderspezifischen Eigenheiten ab. Anders als in vielen anderen EU-Staaten wird die Tarifbindung in Deutschland von der Politik bisher kaum aktiv gefördert.

Auch auf europäischer Ebene gab es lange Zeit keine Unterstützung. Im Gegenteil: Für Brüssel stand jahrzehntelang die Liberalisierung der Märkte im Vordergrund. Inzwischen hat die EU jedoch erkannt, wie wichtig ein funktionierendes Tarifsystem nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für Wohlstand und Wachstum in Europa ist. Im Oktober 2022 hat die EU-Kommission eine Richtlinie verabschiedet, die neben der Durchsetzung angemessener Mindestlöhne auch eine grundlegende Stärkung der Tarifbindung vorsieht. Alle EU-Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt sind, werden verpflichtet, konkrete Aktionspläne zur Erhöhung der Tarifbindung zu entwickeln. Bis zum 15.

November 2024 muss die Bundesregierung alle erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie in Deutschland getroffen haben. „Die Europäische Mindestlohnrichtlinie markiert im Hinblick auf die europäische Arbeits- und Sozialpolitik einen grundlegenden Paradigmenwechsel“, schreibt Schulten. Es liege nun an der Bundesregierung, die Initiative zu ergreifen und einen Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen vorzulegen. Diese Maßnahmen sind dem WSI-Experten zufolge denkbar und sinnvoll:

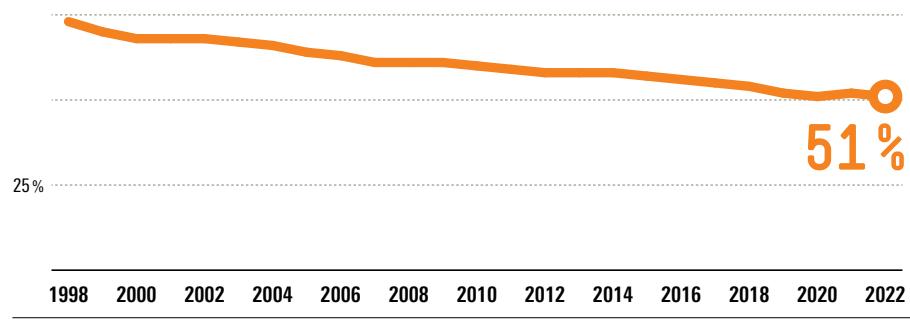
1.

Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung

rung: Ein wesentliches Instrument ist in vielen EU-Staaten die umfassende Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Sie bewirkt, dass die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelten Regelungen auch für alle nicht tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Branche gelten. In Deutschland wird dieses Instrument allerdings nur in wenigen Bran-

Tarifbindung schwindet

Von allen Beschäftigten in Deutschland arbeiteten in einem tarifgebundenen Betrieb ...



Hans Böckler
Stiftung

chen genutzt, unter anderem aufgrund von Widerständen auf der Arbeitgeberseite. Derzeit gibt es weitreichende Möglichkeiten, eine AVE zu verhindern. Eine Reform des Tarifvertragsgesetzes könnte hier Abhilfe schaffen. Die erleichterte Durchsetzung der AVE wäre „insgesamt das wichtigste und weitreichendste Instrument zur Stärkung des Tarifvertragssystems, da es ganze Branchen wieder in die Tarifbindung zurückholen könnte“, so Schulten.

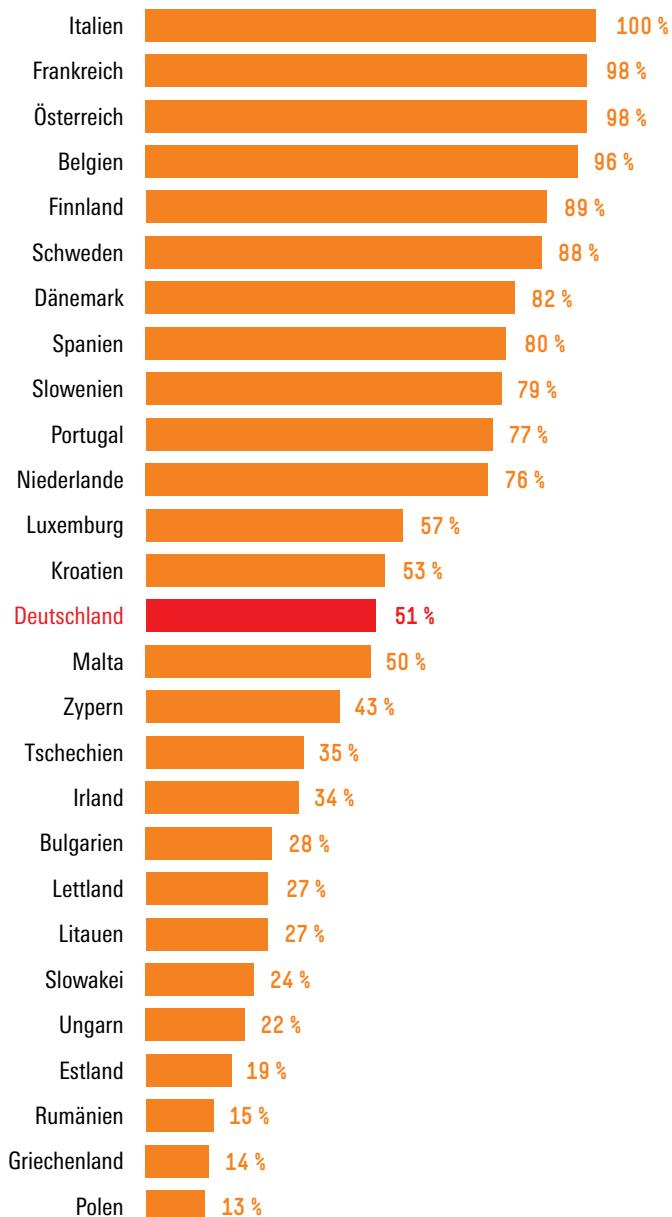
2.

Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen

trägen: Im Wettbewerb um öffentliche Aufträge spielen die Arbeitskosten eine wichtige Rolle. Da tarifgebundene Unternehmen in der Regel höhere Löhne zahlen, haben sie hier oft einen erheblichen Nachteil. Tariftreuevorgaben können dies ausgleichen. Sie sorgen dafür, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen

Deutschland im unteren Mittelfeld

So hoch ist die Tarifbindung in ...

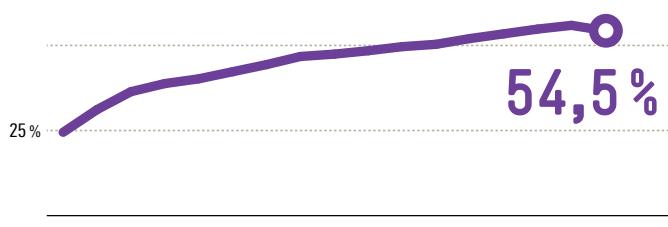


jeweils aktuellster verfügbarer Wert von 2017 bis 2022; Quelle: Schulten 2023

Hans Böckler
Stiftung

Tarifflucht nimmt zu

Eine OT-Mitgliedschaft hatten von den Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall ...



OT = ohne Tarifbindung; Quelle: Schulten 2023

gehen, die nach Tarif bezahlen. Ohne einen solchen Ausgleich besteht die Gefahr, dass öffentliche Vergabeverfahren indirekt sogar Anreize zur Tarifflucht setzen.

3.

Verbot von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden: Seit den 2000er-Jahren haben Arbeitgeberverbände vermehrt sogenannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) eingeführt, wodurch Mitgliedsunternehmen nicht mehr automatisch an den jeweiligen Verbandstarifvertrag gebunden sind. Damit haben sie faktisch einen „offizielle Weg der Tarifflucht“ geschaffen und zur Erosion der Tarifbindung beigetragen. OT-Mitgliedschaften sollten eingeschränkt oder ganz verboten werden.

4.

Stärkung der Nachwirkung von Tarifverträgen: Die Ausgliederung von Unternehmensbereichen in eigene Tochtergesellschaften war in den letzten beiden Jahrzehnten sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst eine weit verbreitete Strategie zur Umgehung von Tarifverträgen. Um dem einen Riegel vorzuschieben, sollte die sogenannte Nachbindung von Tarifverträgen deutlich ausgeweitet und insbesondere auch auf neu eingestellte Beschäftigte ausgedehnt werden. Darüber hinaus sollten öffentliche Einrichtungen und Unternehmen an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebunden sein, die Anwendung von Billigtarifen oder gar eine fehlende Tarifbindung sollte generell untersagt werden.

5.

Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes: Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht die Festlegung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen und wird zum Beispiel im Baugewerbe angewandt. Es enthält jedoch unnötige Einschränkungen. So können nur die untersten drei Lohngruppen für allgemeinverbindlich erklärt werden, nicht aber die gesamte Lohntabelle. Außerdem sind regionale Tarifverträge bisher ausgenommen. Die Ausdehnung auf die regionale Ebene ist umso wichtiger, als die überwiegende Mehrzahl der Branchentarifverträge in Deutschland nicht auf nationaler, sondern auf regionaler Ebene abgeschlossen wird.

Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen denkbar, die sich mehr oder weniger direkt auf die Tarifbindung auswirken können, wie zum Beispiel die Stärkung gewerkschaftlicher Rechte im Betrieb oder die Ausdehnung von Tarifverhandlungen auf bisher nicht erfasste Beschäftigtengruppen, etwa in kirchlichen Einrichtungen. „Die Bundesregierung hat nun die Chance, die verschiedenen Maßnahmen in eine Gesamtstrategie zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland einzubetten“, erklärt Schulten. Sie kann damit „bereits jetzt beginnen, und muss nicht erst bis zur formalen Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in deutsches Recht warten“. <

Quelle: Thorsten Schulten: Die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 99, November 2023 [Link zur Studie](#)

Gut gedacht, schlecht umgesetzt

Mit Bürgergeld und Kindergrundsicherung will die Ampelkoalition den Sozialstaat reformieren. Doch die Projekte gehen am Kern des Problems vorbei.

Die Bundesregierung hat sich eine Reform der Grundsicherung vorgenommen. Wie weit ist sie mit ihren Plänen? Das unpopuläre Hartz IV wurde durch das Bürgergeld ersetzt. Die Einführung einer Kindergrundsicherung steht dagegen noch aus. Auch andere Reformen lassen auf sich warten. Es gibt richtige Ansätze, aber insgesamt agiert die Ampelkoalition zu zaghaft. Zu diesem Ergebnis kommen Florian Blank und Dorothee Spannagel vom WSI mit ihrem Co-Autor Claus Schäfer.

Bürgergeld reicht nicht aus

Das seit 2023 geltende Bürgergeld setzt deutlich andere Akzente als das Arbeitslosengeld II (ALG II). Die größte Neuerung ist, dass es keinen Vermittlungsvorrang mehr gibt. Qualifizierung und Teilhabe rücken in den Mittelpunkt. Statt des Ziels, Leistungsbeziehende möglichst schnell wieder in Arbeit zu bringen, steht nun die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Berufliche und schulische Qualifizierung haben im Bürgergeld einen deutlich höheren Stellenwert als im ALG II.

In einem zentralen Punkt bleibt die Reform aus Sicht der Forschenden jedoch deutlich hinter den Möglichkeiten zurück: Weder sei es gelungen, die Berechnung der Regelbedarfe endlich transparent und nachvollziehbar zu gestalten, noch sei die Höhe der Leistungen ausreichend. Das „intransparente Statistikmodell zur Berechnung der Regelbedarfe“ sei beibehalten worden. Die Ampelkoalition hätte zudem die Chance gehabt, mit der Einführung des Bürgergeldes endlich eine Grundsatzentscheidung über die Höhe des Existenzminimums zu treffen, habe diese jedoch nicht genutzt. Die Anhebung der Regelbedarfe um durchschnittlich zwölf Prozent reiche bei weitem nicht dafür aus, gesellschaftliche Teilhabe finanziell abzusichern, zumal es sich hier um eine vorgezogene „reguläre“ Anhebung handelt. „Eine Erhöhung, die lediglich die Inflation ausgleicht – wenn überhaupt –, greift viel zu kurz“, schreiben Blank, Schäfer und Spannagel.

Kindergrundsicherung muss ausgebaut werden

Die Kindergrundsicherung soll Anfang 2025 eingeführt werden. Ob sie für mehr Gerechtigkeit bei der Förderung von Kindern sorgen kann, ist angesichts von Unstimmigkeiten innerhalb der Koalition fraglich. Das ursprüngliche Konzept, wie es von verschiedenen Sozialverbänden vertreten wird, sieht unter anderem vor, dass Familien für jedes Kind – unabhängig von seinem Alter oder der Anzahl der Geschwister – den gleichen Bruttobetrag erhalten. Dieser wird so besteuert, dass bei steigendem Einkommen unter dem Strich weniger bleibt. Dadurch erhalten bedürftige Kinder mehr, nicht bedürftige Kinder aufgrund des hohen Einkommens ihrer Eltern weniger. Dies war in der Vergangenheit nicht der Fall. Im Gegenteil: Durch Freibeträge und andere steuerliche Vergünstigungen profitierten Familien mit hohem Einkommen deutlich stärker.

Dass von der ursprünglichen Idee nur ein Teil übrigbleiben dürfte, liegt vor allem am Widerstand der FDP. Der vorliegende, mehrfach überarbeitete Gesetzentwurf zur Kindergrundsicherung enthält kaum höhere Leistungen, sondern läuft vor allem auf eine Verwaltungsreform hinaus, die zwar grundsätzlich zu begrüßen ist, für sich genommen aber nicht ausreicht.

Kinderförderung, Kinderzuschlag, Bürgergeld und Sozialhilfe für Kinder sowie weitere Leistungen sollen zusammengefasst und in zwei Teilbeträgen von einer einzigen Behörde, den bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelten Familienkassen, neu „Familienservice“ genannt, ausgezahlt werden. Die Auszahlung soll automatisch erfolgen, ohne dass dafür ein Antrag gestellt werden muss. Die Hoffnung: Durch weniger Bürokratie und den Automatismus sollen mehr Familien als bisher die ihnen zustehenden Leistungen erhalten. Der garantierte Betrag für jedes Kind soll auch in der Höhe das bisherige Kindergeld ersetzen, gegebenenfalls ergänzt um einen vom Einkommen der Eltern und vom Alter des Kindes abhängigen Betrag. Steuerfreibeträge für Eltern mit hohem Einkommen sollen beibehalten werden.

„Das jetzige Ampel-Konzept ist keine echte Kindergrundsicherung“, schreiben Blank, Schäfer und Spannagel. Zum einen reichten die vorgesehenen Leistungen nicht aus, um Kinderarmut wirksam zu bekämpfen. Eine fundierte Definition des kindlichen Existenzminimums, die auf wissenschaftlicher Grundlage zweifelsfrei zu einer Erhöhung der Leistungen führen müsste, werde im Referentenentwurf überhaupt nicht thematisiert. Zum anderen bleibe die soziale Schieflage in der Kinderförderung bestehen, die einkommensstarke Familien begünstigt. Hinzu kämen Widersprüche an den Schnittstellen zu anderen Sozialleistungen. Es sei unwahrscheinlich, dass der Gesetzentwurf in den anstehenden parlamentarischen Beratungen verbessert werde – eher sei sogar eine Verschlechterung durch Widerstände im Bundesrat möglich.

Debatte um menschenwürdiges Existenzminimum

Mit dem Bürgergeld und der Kindergrundsicherung habe die Bundesregierung notwendige, wenn auch kleine Schritte in die richtige Richtung unternommen, schreiben Blank, Schäfer und Spannagel. Doch nur wenn diese Ansätze konsequent ausgebaut werden, könnten sie in Zukunft vielleicht zur „Vervollständigung“ des Sozialstaates beitragen. Zudem reiche es nicht aus, die Grundsicherung isoliert zu betrachten. Auch die Sozialversicherung als erste Säule des Sozialstaates müsse reformiert werden. Höhere Leistungen in der Sozialversicherung oder ein erleichterter Zugang zur Rente oder zum Arbeitslosengeld I würden dazu führen, dass weniger Menschen auf Grundsicherung im engeren Sinne angewiesen sind. Aus Sicht der Wissenschaftlerin und ihrer Kollegen kann es nicht nur darum

Wo Kinder dringend Unterstützung brauchen

Der Anteil der Kinder, die in Haushalten mit SGB II-Bezug leben, beträgt in ...



gehen, die Verwaltung zu verbessern: „Notwendig ist auch eine Debatte über ein menschenwürdiges Existenzminimum. Ziel muss eine grundlegende Neu bestimmung der Regelbedarfe mit einer transparenten und widerspruchsfreien Berechnung sein.“ <

Quelle: Florian Blank, Claus Schäfer, Dorothee Spannagel: Signal-Störung der Ampel bei der Grundsicherung?, WSI Report Nr. 91, November 2023

[Link zur Studie](#)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023

Kindergrundsicherung: Noch keine Leistung für alle Kinder

Der Gesetzentwurf zur Kindergrundsicherung ist grundsätzlich zu begrüßen. Er geht aber noch längst nicht weit genug, erklärt Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des WSI, in einer Stellungnahme für den Bundestag.

Positiv bewertet die Wissenschaftlerin, dass viele Leistungen für Kinder und Jugendliche zusammengefasst, der Zugang zu den Leistungen erleichtert und die Leistungen für bestimmte Teilgruppen erhöht werden sollen. Bei den vorliegenden Entwürfen handele es sich je-

doch eher um eine Reform der Verwaltung als um eine echte Kindergrundsicherung.

„Entgegen der Ankündigung im Koalitionsvertrag wurde keine sachgerechte und wissenschaftlich fundierte Neuberechnung des soziokulturellen Existenzminimums von Kindern vorgenommen. Damit sind die gewährten Leistungen auch im neuen Instrument nicht armutsfest“, so Kohlrausch. Auch die Privilegierung von besser verdienenden Eltern durch den Kinderfreibetrag und die Schlechterstellung von Kin-

dern im Asylbewerberleistungsbezug seien nicht beseitigt worden. Es handele sich also nicht um eine Leistung für alle Kinder. „Skandalös und völlig unverständlich ist die Kürzung um 20 Euro bei Kindern, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten. Diese Gruppe gehört ohnehin schon zu den Ärmsten der armen Kinder“, so Kohlrausch. <

Quelle: Bettina Kohlrausch: Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung einer Kindergrundsicherung, WSI Policy Brief Nr. 81, Nov. 2023 [Link zur Studie](#)

Kleine Fortschritte

Das neue Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung enthält Schritte in die richtige Richtung. Die nötige Qualifikationsoffensive wird es aber kaum anstoßen.

Umwstellung auf erneuerbare Energien, Digitalisierung, künstliche Intelligenz: Einiges spricht dafür, dass Umwälzungen in der Arbeitswelt bevorstehen. Das heißt für die Beschäftigten, dass sie sich viel Neues aneignen müssen. Deshalb hat die Bundesregierung im Sommer ein neues Weiterbildungsgesetz aufgelegt. Katharina Ruhwedel und Stephan Simon von der Universität Halle haben in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung Stärken und Schwächen des Gesetzes herausgearbeitet. Die Rechtswissenschaftlerin und der Rechtswissenschaftler haben dabei auch Stellungnahmen verschiedener Verbände und Organisationen einbezogen. Die Bilanz fällt gemischt aus: „Eine echte Kursänderung in der Aus- und Weiterbildungsförderung bleibt aus. Viele Änderungen sind aber positiv zu bewerten und gehen in die richtige Richtung.“

Das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“, so der vollständige Titel, besteht aus einer langen Liste von Detailänderungen im Dritten bis Elften Sozialgesetzbuch. Entsprechend vielfältig sind die Rechtsfolgen. Die wichtigsten Punkte:

Ausbildungsgarantie: Hinter diesem Schlagwort verbirgt sich eine Reihe von Einzelmaßnahmen, etwa die Förderung von sogenannten Berufsorientierungspraktika, die jungen Menschen möglichst bald nach dem Schulabschluss Einblicke in die Arbeitswelt geben sollen. Zudem werden die formalen Hürden für die Teilnahme an Einstiegsqualifi-

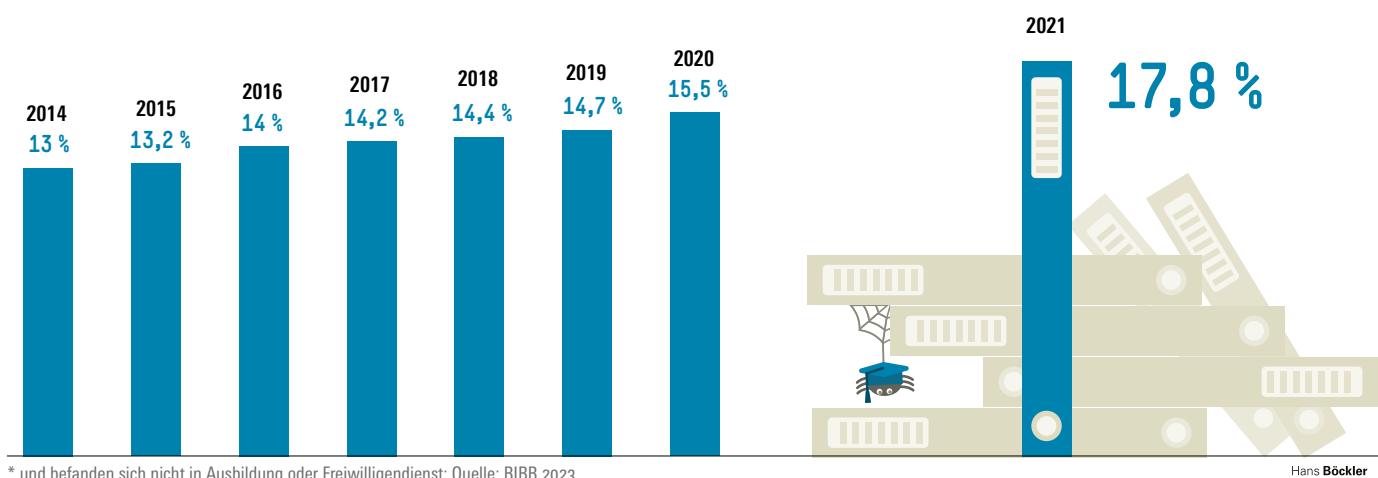
zierungen gesenkt und Auszubildenden soll unter bestimmten Umständen ein Mobilitätszuschuss gewährt werden. Der Personenkreis, der Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung erwirbt, weil sich keine adäquate betriebliche Azubi-Stelle findet, wird ausgeweitet. Die Vermittlung in betriebliche Ausbildung hat für die Arbeitsagentur jedoch weiter Vorrang.

Die Konzentration auf die betriebliche Ausbildung wird vielfach kritisiert – schließlich fehlen Fachkräfte besonders in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen, bei denen die Ausbildung schulisch organisiert ist. Insgesamt halten Expertinnen und Experten den Begriff „Ausbildungsgarantie“ angesichts der Sammlung kleinteiliger Maßnahmen für etwas hoch gegriffen. Ob die Quote der Ungelernten dadurch wesentlich reduziert werden kann, sei zweifelhaft. Nötig sei vielmehr ein „systematisches Management des Übergangs von der Schule ins Berufsleben, beispielsweise ein pädagogisch begleitetes Coaching-Angebot, eine inklusivere und differenzierte Ausgestaltung für sozial benachteiligte Jugendliche und eine bessere Ausbildungsvergütung“. Finanziert werden könnte ein solches umfassendes Angebot durch einen Zukunftsfonds, der sich aus einer Umlage der Arbeitgeber speist. Das schlägt etwa der DGB vor.

Weiterbildungsförderung für Beschäftigte: Bereits in den vergangenen Jahren wurde der Personenkreis, der für eine Weiterbildung Mittel der Arbeitsagentur in Anspruch

Mehr Junge ohne Abschluss

Von den 20 bis 34-Jährigen hatten keine Berufsausbildung* ...



nehmen kann, schrittweise ausgeweitet. Das neue Gesetz streicht oder vereinfacht nun bestimmte Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, und vereinheitlicht die Fördersätze. Ab dem 1. April 2024 wird die Förderung insbesondere nicht mehr davon abhängig sein, dass die Arbeitnehmenden Tätigkeiten ausüben, die in besonderer Weise „vom Strukturwandel betroffen“ sind, oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Dies wird bislang bei Beschäftigten in größeren Betrieben regelmäßig gefordert. Zudem fallen die Regelungen zur finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber weniger kompliziert aus als früher. Diese Neuregelungen stoßen überwiegend auf Zustimmung von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- wie der Beschäftigtenseite und anderer Verbände.

Qualifizierungsgeld: Diese neue, in der Höhe ans Kurzarbeitsgeld angelehnte Leistung können Beschäftigte in Betrieben erhalten, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind. Voraussetzung ist, dass Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite den Weiterbildungsbedarf in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag gemeinsam konstatieren. Für Kleinstbetriebe ohne Beschäftigtenvertretung gelten Sonderregelungen. Je nach Betriebsgröße müssen wenigstens zwanzig Prozent beziehungsweise zehn Prozent der Beschäftigten Tätigkeiten nachgehen, die vom technischen Fortschritt bedroht sind. Ob das beantragte Qualifizierungsgeld am Ende bewilligt wird, entscheidet die Arbeitsagentur im Einzelfall.

Dies stößt sowohl bei Gewerkschaften auf Kritik als auch bei der Arbeitsagentur. Die einen fürchten, dass Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten der Aufwand für den Abschluss entsprechender Vereinbarungen zu hoch sein könnte, wenn nicht klar ist, ob die beantragte Förderung am Ende tatsächlich genehmigt wird. Die anderen fragen, mit welchen Argumenten sie als Außenstehende Anträge ablehnen sollten, wenn sich Fachleute im Betrieb einig sind,

vor welchen Herausforderungen die Firma oder die Branche steht. Daher hätte das Qualifizierungsgeld besser gleich als obligatorische Leistung eingeführt werden sollen. Sozialverbände formulieren noch einen anderen Einwand: Zumindest für Geringverdienende dürfte die Einkommenseinbuße während der Weiterbildungszeit schmerhaft sein. Das Qualifizierungsgeld könnte sich daher als „Privileg für Beserverdienende“ erweisen, wie es der Internationale Bund formuliert.

Weiterbildung bei Kurzarbeit: Die im Zuge der Corona-Pandemie ursprünglich befristet eingeführten Möglichkeiten, Kurzarbeit mit geförderter Weiterbildung zu verbinden, werden dauerhaft beibehalten. Damit besteht für Arbeitgeber ein Anreiz, Auftragsflauten für die Weiterbildung von Beschäftigten zu nutzen. Dieser Abschnitt des neuen Gesetzes zur Stärkung der Weiterbildung findet allgemeine Zustimmung.

Ruhwedel und Simon fassen zusammen: „Ein Meilenstein in der Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsgesetzes“ sei die Verabschiedung des Gesetzes nicht. Insbesondere die Ausbildungsgarantie könne „ihr Versprechen nicht einlösen“, weil die Regelungen nicht so weit gingen, dass tatsächlich von einer Garantie gesprochen werden dürfe. Das Qualifizierungsgeld werde aufgrund seiner Ausgestaltung „voraussichtlich nur für größere Unternehmen interessant“ und sein Erfolg fraglich sein. Insgesamt stimme zwar die Richtung, doch im Einzelnen seien die Neuregelungen zu zaghaft ausgefallen. <

Quelle: Katharina Ruhwedel, Stephan Simon: Was bringt das Weiterbildungsgesetz?, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 310, November 2023 [Link zur Studie](#)

Qualifizierung dank Mitbestimmung

„Wie können Qualifizierungen gestaltet sein, um den innerbetrieblichen Transformationsanforderungen gerecht zu werden? Wie können die Ausbildungsbedingungen verbessert werden, um durch Ausbildung dem Fachkräftemangel zu begegnen? Wie kann eine betriebliche Krise für mehr Qualifizierung genutzt werden?“ Das fragen Julia Massolle und Riema Repp in einer Auswertung für das I.M.U. Die Wissenschaftlerinnen vom Helex-Institut an der Universität Bochum haben an Fallbeispielen untersucht, was Betriebsräte in Sachen Qualifizierung erreichen können. Sie stellen Projekte vor, die in den vergangenen Jahren für den Deutschen Betriebsrätepreis eingereicht wurden. Dabei sind sie auf zahlreiche „inspirierende Ideen“ gestoßen.

Sie beschreiben etwa, wie der Gesamtbetriebsrat der Edeka GmbH Minden-Hannover

Workshops mit der Geschäftsführung ins Leben gerufen hat, an deren Ende eine Gesamtbetriebsvereinbarung stand, die die Ausbildung in den Filialen neu auf die Beine gestellt hat: besser koordiniert, attraktiver für die Azubis und damit ein wichtiges Instrument gegen Fachkräfte mangel. Auf eine attraktivere Ausbildung zielt auch ein ähnliches Projekt der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Helios-Klinikum Sangerhausen. Ein ganz anderes Beispiel ist Infineon in Regensburg: Hier übernahm der Betriebsrat die Regie bei der Umschulung von Beschäftigten, deren ursprünglicher Job durch Automatisierung obsolet wurde. Damit konnten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Bei der Hewing GmbH im nordrhein-westfälischen Ochtrup, die Kunststoffrohre herstellt, hat der Betriebsrat die Beschäftigungssicherung nach

einem Auftragseinbruch organisiert. Unter anderem – in Kooperation mit der Arbeitsagentur – dadurch, dass einige geringer qualifizierte Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit bekamen sich weiterzubilden, statt den Job zu verlieren. Weitere Fallbeispiele, etwa das Projekt „Digitales Lernen als Tool zur Transformation“ des Gesamtbetriebsrats der Robert Bosch GmbH, im Netz unter:



https://www imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008724

Quelle: Julis Massolle, Riema Repp: Qualifizierung gestalten, Mitbestimmungspraxis Nr. 57, November 2023 [Link zur Studie](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung

Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-230

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.

Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

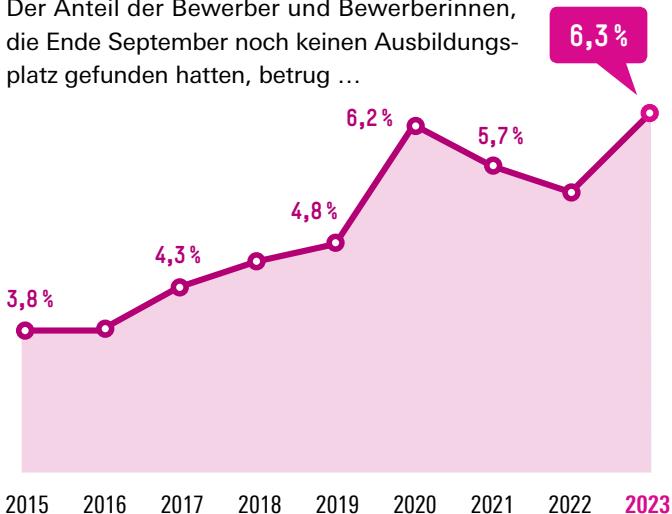
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

AUSBILDUNG

Viele Azubis finden nicht die passende Stelle

Der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen, die Ende September noch keinen Ausbildungsort gefunden hatten, betrug ...



Quelle: BA, Oktober 2023 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

Firmen klagen über Fachkräftemangel



Betriebe in Deutschland konnten im ersten Halbjahr 2022 rund 45 Prozent der offenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mitteilt. Vor zehn Jahren waren es noch 28 Prozent. Insbesondere Kleinstbetriebe sind von der Entwicklung betroffen. Bei ihnen blieben 62 Prozent der Fachkraftstellen unbesetzt. Bei Großbetrieben lag der Anteil bei 24 Prozent. Am schwierigsten war die Situation im Baugewerbe. Hier wurden knapp zwei Drittel der offenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt. ◀

Quelle: IAB, November 2023 [Link zur Studie](#)

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 7. Dezember

PREISE

Inflation geht zurück

Die Inflationsrate in Deutschland ist im Oktober auf 3,8 Prozent gesunken. Damit war die Teuerung weniger als halb so hoch wie ein Jahr zuvor. Auch die Spanne der Inflationsbelastung zwischen verschiedenen Haushaltstypen hat sich verringert, wie eine Analyse des IMK zeigt. Das heißt: Die Inflation trifft ärmere Haushalte derzeit nicht überdurchschnittlich. Sollte jedoch, wie von der Bundesregierung geplant, die Mehrwertsteuer auf Gas und Fernwärme ab Januar wieder auf 19 Prozent steigen, würde dies Haushalte mit geringem Einkommen überproportional treffen, warnt das IMK. Insgesamt erwarten die Forscherinnen und Forscher für die kommenden Monate einen weiteren Rückgang der Inflationsrate. ◀

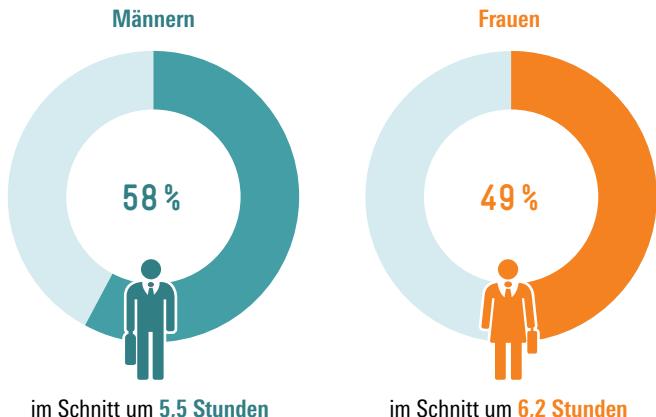


Quelle: IMK, November 2023 [Link zur Studie](#)

ARBEITSZEIT

Viele wollen weniger arbeiten

Ihre Arbeitzeit reduzieren wollten 2021 von den vollzeitbeschäftigten ...



Quelle: IAB, November 2023 [Link zur Studie](#)

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm