

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 zum

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel
und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung
BT-Drucksache 19/17740
- b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen
BT-Drucksache 19/17753
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abge-
ordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen
BT-Drucksache 19/16456
- d) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern
BT-Drucksache 19/15046
- e) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen
BT-Drucksache 19/15047
- f) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Müller-Gemmeke,
Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln
BT-Drucksache 19/17522

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*

siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Aus- und Weiterbildungsförderung praktikabel ausgestalten und flexibel auf Krisensituationen reagieren

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Anträgen der Fraktionen Bündnis 90 / Die Grünen und Die Linke

19. März 2020

Zusammenfassung

Der vorliegende Gesetzentwurf der CDU/CSU und SPD enthält wichtige Ansätze zur Weiterentwicklung der Förderung von Aus- und Weiterbildung, die jedoch gangbarer ausgestaltet werden müssen, damit sie in der Praxis auch Wirkung entfalten können:

Insbesondere muss die Verknüpfung von Weiterbildung und Kurzarbeitergeld flexibilisiert werden. Die Erfordernisse eines Mindeststundenumfangs einer Weiterbildungsmaßnahme von über 160 Stunden und einer Zulassung der Maßnahme nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sind realitätsfern und passen nicht zu kurzfristig anzusetzender und nur schlecht planbarer Kurzarbeit.

Angesichts der veränderten Bedarfe an individualisierten und flexiblen Qualifizierungsmaßnahmen reichen die Vorschläge im Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der AZAV nicht aus, um die Weiterbildungsangebote in der Qualität und Passgenauigkeit zu garantieren, die Arbeitslose und Beschäftigte benötigen. Das ist aber unverzichtbare Voraussetzung, um die Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit konsequent nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit weiterzuentwickeln. Der Kostenrahmen (Bundesdurchschnittskosten – B-DKS) zur Zulassung von förderfähigen hochwertigen Maßnahmen muss deshalb deutlich stärker angehoben

und flexibilisiert werden als im Gesetzentwurf vorgesehen. Notwendig ist ebenfalls mehr Flexibilität bei der Zulassung von kleineren Gruppengrößen.

Im Einzelnen

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

1. Verknüpfung von Weiterbildung und Kurzarbeit praktikabel gestalten

Erleichterungen zur besseren Verknüpfung von Kurzarbeit mit Weiterbildung sind grundsätzlich sinnvoll. Positiv ist, dass

- die Regelung zu Weiterbildung von der Verordnungsermächtigung für Krisen entkoppelt wurde,
- nicht mehr Anzeige eines Arbeitsausfalls von mindestens zwölf Monaten vorausgesetzt wird,
- nicht mehr die Hälfte der Beschäftigten in Kurzarbeit an Weiterbildung teilnehmen müssen, sondern dass die Qualifizierung mind. 50 % der individuellen Arbeitsausfallzeit betragen muss.

Dennoch ist die Verknüpfung in der im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Form nicht praktikabel:



Die Koppelung der Förderung in Kurzarbeit an eine Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 SGB III ist zu starr. Die Nutzung von Förderung nach § 82 SGB III bedeutet längerfristige Festlegung und Planung der Weiterbildung, weil ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 160 Stunden und eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV vorausgesetzt wird. Kurzarbeit wird aber kurzfristig angesetzt und ist schwer planbar, daher muss Weiterbildung während Kurzarbeit flexibel ausgestaltet werden können.

Um eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III für Kurzarbeit praktikabel zu machen, sollte stattdessen

- eine **häufige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge unabhängig davon** geleistet werden können, **wer die Weiterbildung (ko-)finanziert.**
- Zudem ist notwendig, für geförderte Weiterbildung, die während Kurzarbeit begonnen wird, das **Mindeststundenerfordernis auf 80 Stunden zu reduzieren** und
- lediglich die Zulassung des Maßnahmeträgers vorauszusetzen und **auf das Erfordernis der Zertifizierung der Maßnahme selbst zu verzichten.**

Letzteres ist auch deswegen verzichtbar, weil durch die Kofinanzierung seitens der Unternehmen, die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme automatisch sichergestellt ist.

In § 82 Abs. 1 SGB III wären dazu folgende Änderungen notwendig (Formulierungsvorschlag):

„(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. *Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,*
2. *der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von*

mindestens zwei Jahren festgelegt ist, in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,

3. *die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,*
4. *die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert und*
5. *die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.*

Abweichend von Nummer 4 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Maßnahme, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen wird, gefördert werden, wenn die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als 80 Stunden dauert. Abweichend von Nummer 5 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Maßnahme, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen wird, gefördert werden, wenn der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist. Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 4 und 5 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund

bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.“

2. Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in der Transfergesellschaft ausweiten

Die Neufassung von § 111a SGB III-E erweitert die **Qualifizierungsförderung** für Beschäftigte in einer **Transfergesellschaft** dahingehend, dass die Beschäftigten altersunabhängig gefördert werden können (Übernahme Weiterbildungskosten von bis zu 50 % bzw. 75 % bei KMU). Das ist richtig, sofern eine Weiterbildung entsprechend der persönlichen Notwendigkeit, Eignung sowie den Arbeitsmarkterfordernissen erfolgt. **Bei qualifizierten Beschäftigten mit verwertbaren Abschlüssen muss aber weiterhin eine Vermittlung in Beschäftigung Vorrang haben.**

Die Fortführung einer Förderung der Weiterbildung durch die BA nach Beendigung einer Transfergesellschaft ist sinnvoll und ermöglicht die Durchführung von längeren Weiterbildungsmaßnahmen schon in der Transfergesellschaft (während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld). Eine notwendige Qualifizierung sollte sofort beginnen. Es macht keinen Sinn, erst auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit warten zu müssen, ehe eine durch die BA geförderte Weiterbildung begonnen werden kann.

Der Gesetzentwurf sieht Fristen vor, innerhalb derer eine Weiterbildung begonnen werden muss, damit auch eine Förderung über das Auslaufen des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld hinaus möglich ist. Diese Fristen müssen verlängert werden, damit ausreichend Vorlaufzeit für Aktivierungsmaßnahmen und Profiling besteht. Insbesondere bei kurzen Bezugsdauern von Transferkurzarbeitergeld sind sonst Weiterbildungen, die bereits während der Transferphase beginnen sollen, nahezu unmöglich.

3. Weiterbildungsförderung für „homogene Gruppen“ vereinfachen

Die geplante Erleichterung für die Förderung von Gruppen von Beschäftigten mit vergleichbaren Qualifikationen und Weiterbildungsbedarfen („homogene Gruppen“) in § 82 Abs. 6 SGB III-E ist richtig und dringend nötig. Sie entspricht einer wichtigen Forderung der Arbeitgeber, um unnötige Bürokratie in gleichgelagerten Förderfällen zu vermeiden.

4. Zulassungsverfahren für förderfähige Maßnahmen weiterentwickeln

Eine Weiterentwicklung des Systems der Zulassung von Maßnahmen der Arbeitsförderung ist dringend geboten. Die Änderungsvorschläge im Gesetzentwurf gehen jedoch noch nicht weit genug, um der aktuellen Herausforderung, verfestigte Kernarbeitslosigkeit abzubauen sowie sehr individuelle und flexible Qualifizierungsförderbedarfe mit wirkungsvollen Angeboten zu decken, gerecht werden zu können.

Bei den sog. **Bundesdurchschnittskostenätzen (B-DKS)** für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), die eine Obergrenze für Maßnahmen darstellen, die ohne aufwändiges Kostenzustimmungsverfahren bei der BA zugelassen werden können, sieht der Referentenentwurf eine einmalige Sockelanhebung um 20 % vor. Das ist angesichts der seit dem Jahr 2012 stagnierenden B-DKS bei gleichzeitiger Kostensteigerung auf Seiten der Bildungsträger zu zögerlich. Zum Vergleich: Die B-DKS bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind zwischen 2015 und 2018 insgesamt lediglich um 3 % gestiegen. Bei Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung („45er-Maßnahmen“) lag der Zuwachs bei 56 %, was eine realistischere Kostenentwicklung darstellt. BDA, DGB und ZDH haben daher eine Sockelanhebung um 40 % vorgeschlagen, um insbesondere Lohn- und Mietsteigerungen sowie in der Praxis kleinere Gruppengrößen zu kompensieren.

Angesichts zunehmender individueller Förderbedarfe muss eine einfache Zulassung von realistisch kalkulierten Maßnahmen mit



kleineren Teilnehmerzahlen ermöglicht werden. Eine Reduzierung der als angemessen angesehenen **Teilnehmerzahl auf zwölf Personen** ist eine geringfügige Verbesserung zum Status quo. Jedoch reicht es zum einen aus, die Zahl per Beiratsempfehlung festzulegen statt in der Verordnung. Zum anderen ist eine Teilnehmerzahl von zwölf Personen in vielen Anwendungsbereichen noch zu hoch gegriffen. Es braucht noch eine über den Korridor von 20 % (s. u.) hinausgehende Flexibilisierung, um auch Maßnahmen für kleinere Gruppen ohne Zustimmungsverfahren zulassen zu können. Mit der Qualifizierung von Arbeitslosen mit besonderen Unterstützungsbedarfen sowie der Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten, insbesondere in KMU, sind andere pädagogische, fachliche, organisatorische und finanzielle Aufwände für die durchführenden Anbieter verbunden. Bei diesen Zielgruppen wird häufig nur mit geringen Teilnehmerzahlen von weniger als zwölf Personen und damit einhergehend höheren Kosten pro Kopf zu rechnen sein.

Positiv zu bewerten ist die Schaffung eines Korridors oberhalb der B-DKS, in dem die fachkundigen Stellen die Verantwortung für Zulassung und Überprüfung der Angemessenheit von Kosten tragen, ohne dass zur Zulassung das aufwändige Zustimmungsverfahren bei der BA notwendig wäre. Ein **Korridor von 20 %**, in der eine solche B-DKS-Überschreitung möglich ist, fällt aber zu gering aus und muss unbedingt auf 50 % erhöht werden. Zudem sollte die Höhe des Korridors nicht im Gesetz, sondern in der Verordnung festgeschrieben werden, damit im Bedarfsfall Anpassungen einfacher erfolgen können.

Der Gesetzentwurf sieht in § 179 SGB III lediglich eine Neuberechnung der B-DKS alle zwei Jahre vor. Stattdessen sollte der Rhythmus der **Neuberechnung wie bisher jährlich** vorgenommen werden, um eine angemessenen Dynamik zu erhalten, und auch in der Verordnung geregelt werden, damit im Bedarfsfall schnell nachgesteuert werden kann.

5. Anspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung konditionieren

Der in § 81 Abs. 2 SGB III-E vorgesehene **Rechtsanspruch** ggü. der BA auf Förderung des **Nachholens eines Berufsabschlusses** ist grundsätzlich sinnvoll, weil er dazu beiträgt, dass geringqualifizierte Arbeitslose vorrangig zu einem Berufsabschluss geführt werden. Das entspricht im Bereich der Arbeitslosenversicherung ohnehin bereits der geübten Praxis. Insbesondere bei geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen kann das Nachholen eines Berufsabschlusses die langfristige Arbeitsmarktintegration unterstützen. Dabei stellt der Entwurf richtigerweise klar, dass die notwendigen Voraussetzungen für eine Förderung die persönliche Eignung der Teilnehmenden sowie auch die Arbeitsmarktorientierung des Zielberufs sind, wie dies auch in der nationalen Weiterbildungsstrategie diskutiert worden ist. Bei „arbeitsmarktnahen“ Geringqualifizierten sollte eine Weiterbildung möglichst nach einer Arbeitsaufnahme und parallel zur Beschäftigung erfolgen, z. B. über den Weg einer Teilqualifizierung.

6. Ausbildungsförderung anpassen

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ist sinnvoll. Auch der Verwaltungsrat der BA hat sich für eine **Verstetigung der assistierten Ausbildung (AsA)** und eine Zusammenführung mit der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) ausgesprochen. Herausforderung wird sein, die Weiterentwicklung gut zu kommunizieren: Es darf nicht der falsche Eindruck entstehen, dass die bei Betrieben gut etablierte abH weggefallen sei. Zudem sollte sichergestellt sein, dass auch Auszubildende, die den ersten Teil ihrer betrieblichen Ausbildung an einer Berufsfachschule absolvieren, nicht von der Förderung ausgeschlossen sind, um eine kontinuierliche Unterstützung auch in der anschließenden betrieblichen Phase sicherzustellen.

Zu begrüßen sind außerdem, die Förderung der **Berufsausbildung für Grenzgänger**, die in Deutschland eine betriebliche Ausbildung absolvieren, sowie die Übernahme der **Fahrtkosten bei einer Einstiegsqualifizierung**.



7. Weiterbildungsprämie auslaufen lassen

Die Wirksamkeit der **Weiterbildungsprämie**, die bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung einer abschlussorientierten Weiterbildung eine einmalige Zahlung von 1.000 € bzw. 1.500 € vorsieht, ist bisher nicht nachgewiesen. Eine Verlängerung ist daher nicht gerechtfertigt.

Richtig ist hingegen, den Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ zu prüfen, der einen monatlichen finanziellen Anreiz bei Weiterbildung vorsieht. Denkbar wäre bei Grundsicherungsbeziehern, die an einer abschlussorientierten Weiterbildung teilnehmen, eine Mehraufwandsentschädigung vergleichbar zur Arbeitsgelegenheit von 100 € bis 200 € zu gewähren, auch um Teilnehmende an einer abschlussorientierten Weiterbildung nicht schlechter zu stellen als „Ein-Euro-Jobber“. Eine monatliche Mehraufwandsentschädigung von 200 € würde unter der Voraussetzung, dass die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Jahr 2018 um 20 % steigen würde, jährlich Mehrkosten von 63 Mio. € in der Grundsicherung verursachen.

8. Elektronische Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung einführen

Die Nutzung von elektronischen Meldungen trägt zum Abbau von Bürokratie bei und ist ein wichtiger Schritt zu dem von der BDA schon lange geforderten eGovernment.

9. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) für Handlungsfähigkeit BA in Corona-Krise anpassen

§ 37 BPersVG sieht die zwingende Beschlussfassung des Personalrats unter (physischer) Anwesenheit der Mitglieder vor. Andere Wege sind bisher ausgeschlossen und führen zur Unwirksamkeit von Personalratsbeschlüssen. Aufgrund der aktuellen Situation sollte abweichend von § 37 BPersVG ermöglicht werden, Personalratssitzungen und Beschlüsse z. B. per Videokonferenz oder Skype zuzulassen. Die Zuschaltung von Personalratsmitgliedern mittels

Videokonferenz würde die Flexibilität der Personalratsarbeit (z. B. auch für erforderliche Sondersitzungen) und deren Aufgabenerledigung sicherstellen und damit die BA unterstützen.

Eine entsprechende Anpassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes greift allerdings zu kurz. Ebenso müssen Sitzungen und Beschlussfassungen nach dem BetrVG flexibilisiert werden. Dazu bedarf es einer entsprechenden Anpassung der §§ 30, 33, 42, 43, 53, 65, 71, 73, 73b, 108 BetrVG.

Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen: Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln

Die Einführung eines unkonditionierten **Rechtsanspruchs auf Weiterbildung** ist nicht zielführend, denn ein solcher führt zu Qualifizierung ins Blaue hinein. Richtig ist aber, dass geringqualifizierte Arbeitslose, die über die individuelle Eignung verfügen und eine am Arbeitsmarktbedarf orientierte Weiterbildung anstreben auch zu einem Abschluss geführt werden. Einen Rechtsanspruch bedarf es dafür aber nicht.

Die Umwandlung der BA in eine **Agentur für Arbeit und Weiterbildung** ist nicht sinnvoll und baut unnötige Parallelstrukturen auf. Das würde auch nicht zu einem zu Recht heterogenen und pluralen Weiterbildungsmarkt passen, der auf die verschiedensten Weiterbildungsbedarfe reagieren kann. Die Agenturen vor Ort müssen beim Thema „Weiterbildung“ vielmehr im Netzwerk mit anderen Akteuren vor Ort agieren. Insbesondere die Agenturen können im Netzwerk eine Lotsenfunktion übernehmen.

Die Einführung eines **Weiterbildungsgeldes** unabhängig von der Rechtskreiszugehörigkeit ist unnötig. In der Arbeitslosenversicherung besteht bereits jetzt ein Freibetrag in Höhe von 400 € für Zuwendungen des Arbeitgebers für die Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme, der zu einem höheren Einkommen von Arbeitslosen in Weiterbildung führt. In der Grundsicherung sollte hingegen der Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ geprüft werden.



Schon jetzt erhalten Arbeitslose während einer Weiterbildung das sog. **Arbeitslosengeld-Weiterbildung**. Zu Recht erfolgt jedoch eine hälftige Anrechnung, um nach der Qualifizierung schnell den Einstieg in Beschäftigung zu schaffen.

Ein **Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld** würde eine Weiterbildung „ins Blaue hinein“ begünstigen. Zudem würde Weiterbildungen, die bei der Umstrukturierung eines Betriebs zur Erschließung neuer Geschäftsfelder anfallen, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahlerinnen und -zahler zur Arbeitslosenversicherung drängen. Das ist abzulehnen, weil die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells grundsätzlich unternehmerische Aufgabe ist und bleiben muss. Wenn Beschäftigte dagegen in Folge von notwendiger Umstrukturierung im Einzelfall von Arbeitslosigkeit oder in absehbarem Zeitraum von einer vollkommenen Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen bedroht sind, dann steht das neue Qualifizierungschancengesetz mit seinen Instrumenten – bei unterschiedlichen Förderhöhen – für alle Betriebe für Weiterbildungsförderung bereit.

Eine **Verkürzung der Anwartschaftszeit** setzt Fehlanreize und schmälert die Bemühungen von Beschäftigten sich unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. Menschen können so in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Nicht gewollte Anreize für freiwillige Kurzarbeitslosigkeit dürfen nicht gesetzt werden.

Die bestehende Möglichkeit zur **freiwilligen Versicherung von Selbstständigen in der Arbeitslosenversicherung**, die zuvor bereits als Beschäftigte versichert waren, ist sachgerecht und bedarf lediglich einiger Korrekturen bei der Höhe des möglichen Arbeitslosengeldes und bei den Regelungen zum Ausscheiden:

- Die Berechnung des Arbeitslosengeldes für zuvor Selbstständige sollte nicht mehr nach Qualifikationsstufen erfolgen, da diese Praxis dazu führt, dass Selbstständige zwar einen einheitlichen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zahlen, aber die

Höhe des Arbeitslosengeldes stark differiert. Die einheitlich festzulegende Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes sollte sich vielmehr an der Bezugsgröße und damit am Durchschnittsverdienst der Versicherten orientieren.

- Eine generelle oder sehr weitgehende Öffnung des Zuganges zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige sollte dagegen unterbleiben, weil sonst im Ergebnis die Arbeitslosenversicherung entgegen ihrer Aufgabenstellung die Haftung für gescheiterte Geschäftsmodelle und damit für unternehmerische Risiken übernehmen müsste.

Anträge der Fraktion DIE LINKE

Zum Antrag Arbeitslosenversicherung stärken Arbeitslosengeld verbessern

Die Rahmenfrist wurde erst mit dem Qualifizierungschancengesetz von 24 auf 30 Monate verlängert. Eine weitere **Verlängerung der Rahmenfrist bei gleichzeitiger Verkürzung der Anwartschaftszeit** setzt Fehlanreize, sich nicht unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. Menschen können so in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Nicht gewollte Anreize für freiwillige Kurzarbeitslosigkeit dürfen nicht gesetzt werden.

Das Arbeitslosengeld dient der Absicherung der Sucharbeitslosigkeit. Die **Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld** sollte in absehbarer Zeit einheitlich auf zwölf Monate festgelegt werden. Längere Bezugsdauern verringern in der Regel auch die Eingliederungschancen, weil keine Anreize gesetzt werden, Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu überwinden. Im Gegenteil: Arbeitslosigkeit verfestigt sich dann eher.

Der Vorschlag der Abschaffung der Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, wäre in der aktuellen Krisensituation für den



Wiedereintritt dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt höchst kontraproduktiv.

Zum Antrag Arbeitslosenversicherung stärken Arbeitslosengeld Plus einführen

Zu Recht wurde im Zuge der Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 die damalige Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammengelegt und in eine am Bedarf der Menschen orientierte Grundsicherung umgewandelt. Diese Reformen haben zu einem beispiellosen Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen. Die Einführung eines **Arbeitslosengeld Plus** zielt darauf ab, diese Reformen rückgängig zu machen und ist abzulehnen, da sie wieder zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit führen würde.

Antrag Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen

Ein **Transformations-Kurzarbeitergeld** würde eine Weiterbildung „ins Blaue hinein“ begünstigen. Zudem wurde Weiterbildungen, die bei der Umstrukturierung eines Betriebs zur Erschließung neuer Geschäftsfelder anfallen, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahler und -zahlerinnen zur Arbeitslosenversicherung drängen. Das ist abzulehnen, weil die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells grundsätzlich unternehmerische Aufgabe ist und bleiben muss.

Eine **sanktionsfreie Mindestsicherung** in Höhe von 1050 € käme einem bedingungslosen Grundeinkommen gleich, dieses ist abzulehnen. Ein bedingungsloses Grundeinkommen würde zu negativen Arbeitsanreizen und damit zu weniger Beschäftigung führen: Es wäre möglich, auf zumutbare Arbeit zu verzichten und dennoch von der Allgemeinheit versorgt zu werden.

Die übrigen Vorschläge der Linken zum Arbeitsrecht sind bereits aufgrund der aktuellen Krisensituation ausnahmslos abzulehnen, weil sie bei der Bewältigung der Krisenfolgen höchst kontraproduktiv wären. Stattdessen müssen die oben unter 1. genannten Forderungen möglichst schnell umgesetzt werden.

Antrag Berufliche Weiterbildung stärken Weiterbildungsgeld einführen

Die Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie, die bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung einer abschlussorientierten Weiterbildung eine einmalige Zahlung von 1.000 € bzw. 1.500 € vorsieht, ist bisher nicht nachgewiesen. Eine Verlängerung oder Entfristung ist daher nicht gerechtfertigt.

Richtig ist hingegen, den Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ zu prüfen, der einen monatlichen finanziellen Anreiz bei Weiterbildung vorsieht. Denkbar wäre bei Grundsicherungsbeziehern, die an einer abschlussorientierten Weiterbildung teilnehmen, eine Mehraufwandsentschädigung vergleichbar zur Arbeitsgelegenheit von 100 € bis 200 € zu gewähren, auch um Teilnehmende an einer abschlussorientierten Weiterbildung nicht schlechter zu stellen als „Ein-Euro-Jobber“.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.