

position

DGB

Arbeit im Wandel braucht mehr Arbeitsmarktpolitik

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Internet:

www.dgb.de

E-Mail:

ais@dgb.de

Verantwortlich:

Annelie Buntenbach

Redaktion:

Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schelletter

Layout:

www.schrenkwerk.de

Stand:

März 2020

Einführung

Die Weltwirtschaft ist spürbar in Bewegung geraten. Vor allem im produzierenden Gewerbe und in den exportorientierten Unternehmen zeichnen sich deutliche Umbrüche ab. Gleichzeitig gibt es Fachkräfteengpässe in großen Bereichen, so z. B. im Gesundheits- und Erziehungswesen, in Baubetrieben, im Handwerk. Hinzu kommt, unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft stehen vor großen Veränderungen. Ein »immer schneller, immer größer, immer weiter, immer mehr« kann dauerhaft nicht funktionieren.

Es droht voraussichtlich keine Massenarbeitslosigkeit, wie wir sie in der Vergangenheit hatten. Aber es bleibt auch nicht alles so wie es ist. Die Arbeitsplätze verändern sich im rasanten Tempo, Arbeitsplätze werden durch technische Lösungen ersetzt. Durch die Digitalisierung übernehmen Maschinen Aufgaben, die bisher Menschen erledigt haben. Digitale Hilfen werden zudem immer preiswerter, dadurch auch immer mehr genutzt. Von diesem Wandel bleibt niemand unberührt.

Diese Veränderungen beunruhigen die Beschäftigten. Dem Einzelnen ist oft nicht klar, was auf ihn zukommt. **Kann mein Unternehmen sich schnell genug auf die Neuerungen einstellen, gibt es neue Produkte, wenn die bisherigen nicht mehr benötigt werden, wird sich mein Arbeitsplatz verändern oder muss ich gar in ein anderes Unternehmen wechseln, vielleicht sogar mit Einkommensverlusten und Entwertung meiner bisherigen Leistungen rechnen?** Diese Fragen sind berechtigt und fordern Antworten. Die damit verbundenen Ängste müssen wir ernst nehmen, aber – und das ist wichtig – wir müssen auch Lösungen und Hilfen anbieten.

Der Wandel darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen werden. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen ist ein arbeitsmarktpolitischer Instrumentenkasten notwendig, der an den Leitlinien »Prävention vor Arbeitslosigkeit«, »Gute Arbeit« und »Soziale Sicherheit« ausgerichtet ist und den unterschiedlichen Facetten der Transformation Rechnung trägt.

Die Gewerkschaften stellen sich dieser Herausforderung. Wir bieten Lösungen an, die umsetzbar sind und eine wirkungsvolle Hilfe sein können.

An erster Stelle stehen die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Erhalt des Arbeitsplatzes im Unternehmen. Gleichzeitig muss das Netz der sozialen Sicherung so gestaltet werden, dass niemand durch die Maschen fällt oder Angst haben muss, in prekäre Arbeit gezwungen zu werden.

Die Bausteine des DGB im Überblick:

- Verbleib im Betrieb fördern
- Kurzarbeit: Arbeitsplätze erhalten und Wandel unterstützen
- Arbeitslosigkeit vermeiden – unvermeidbaren Betriebswechsel flankieren
- Transferphasen verstärkt für Weiterbildung nutzen
- Löhne sichern bei Beschäftigungswechsel
- Bei der Vermittlung: Gute Arbeit fördern – unterwertige Beschäftigung vermeiden
- Arbeitslose mehr qualifizieren
- Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit stärken

Aus dem Wandel müssen sich neue Perspektiven ergeben. Noch immer bedrohen die Folgen der Hartz-Ära Menschen in Umbruchsituationen. Das muss sich ändern.

Für den DGB ist es zentral, allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Das Halten und Entwickeln von Fachkräften in Guter Arbeit ist der wichtigste Beitrag zur Fachkräftesicherung im digitalen Arbeitswandel.

Zunächst benötigen wir Investitionen. Deutschland lebt seit langem von der Substanz. Vor allem fehlt es an Zukunftsinvestitionen. Hierzu gehören auch Defizite in der Bildung, Kinderbetreuung, den Universitäten und in der Forschung und vor allem im Klimaschutz. Dazu hat der DGB Vorschläge unterbreitet. Diese Investitionen stärken die Zukunftsfähigkeit und schaffen neue Arbeitsplätze.

Gleichzeitig benötigen wir Instrumente, um den Menschen, denen Veränderungen bevorstehen, konkret zu helfen. Diese sind hier aufgeführt.

- Das erste Ziel ist, den Arbeitsplatz im Unternehmen zu erhalten. Dafür benötigen viele Beschäftigte u. a. Weiterbildung.
- Wenn das nicht zu einer Lösung führt, muss es Hilfen beim Wechsel geben. Auch in dieser Phase ist Weiterbildung wichtig. Das Ziel bleibt ein der Ausbildung entsprechender Arbeitsplatz. Wenn gut bezahlte Industriearbeitsplätze verloren gehen und ein Wechsel z. B. ins Handwerk oder in andere Bereiche möglich ist, soll dies durch eine befristete Lohnsicherung unterstützt werden. Hierdurch wird der Wechsel erleichtert.
- Gleichzeitig müssen soziale Berufe aufgewertet werden. Vor allem in den Dienstleistungsberufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens besteht ein enormer Fachkräftemangel.

Es zahlt sich aus, dass die Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren Rücklagen bilden konnte. Diese müssen jetzt eingesetzt werden, um die Herausforderungen zu bewältigen. Dabei geht es nicht um »Bildung auf Vorrat«. Die Angebote müssen konkret sein und auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die persönlichen Wünsche zugeschnitten sein. Die Sozialpartner in den Unternehmen können hierfür Lösungen entwickeln.

Gleichzeitig weitet die Bundesagentur ihre Beratungskapazitäten aus. Sowohl einzelne Beschäftigte, aber auch Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte können sich beraten lassen, was am besten in ihrer Situation geeignet ist.

Die Vorschläge des DGB zur Arbeitsmarktpolitik sind in einem längeren Diskussionsprozess entstanden und ergänzen die Vorschläge zur

Stärkung der Konjunktur. Mit der richtigen Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und der Stärkung der sozialen Sicherung ist es möglich, schnell stabilisierend auf konjunkturelle Einbrüche zu reagieren und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sicherheit zu geben – hinsichtlich ihrer Beschäftigung und ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Zum Teil sind diese Vorschläge im »Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung« (»Arbeit-von-morgen-Gesetz«) aufgegriffen worden. Das ist erfreulich, weil damit ein schon länger dauernder Diskussionsprozess mit der Politik und den Ministerien Erfolge zeigt. Aber die Weiterbildung muss in eine Stärkung des Sozialstaates eingebunden werden. So wird Sicherheit geschaffen, die die Menschen wahrnehmen und der sie vertrauen.

1 Beschäftigungssicherung – Verbleib im Betrieb fördern

1.1 Stärkung der Weiterbildung im Betrieb

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten bei den Arbeitgebern. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsqualifizierungen sind Beschäftigte bezahlt freizustellen und die Maßnahmen sind durch die Arbeitgeber zu finanzieren. Eine unangemessene Individualisierung oder Vergemeinschaftung der Weiterbildungskosten muss vermieden werden.

Dennoch ist für die Gewerkschaften klar, dass die vor uns liegenden Herausforderungen viele Betriebe überfordern. Es ist deswegen notwendig, bei Strukturumbrüchen die Weiterbildung mit öffentlichen Mitteln zu fördern. Dabei müssen Mitnahmeeffekte vermieden werden und die Weiterbildung darf nicht ausschließlich kurzfristigen betrieblichen Zwecken dienen.

Dafür muss die Mitbestimmung ausgebaut und die Rolle der Betriebs- und Tarifparteien gestärkt werden. Die Betriebs- und Tarifparteien können als Expertinnen vor Ort und in der Branche am ehesten

Ausgewählte Forderungen des DGB in der Nationalen Weiterbildungsstrategie:

- Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei Qualifizierung; verpflichtender Qualifizierungsplan
- Betriebliche Weiterbildungsmentor*innen
- Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie
- Einführung eines Transformations-Kug
- Mehr Weiterbildung in Transfermaßnahmen
- Recht auf Weiterbildung und bessere Absicherung bei Arbeitslosigkeit
- Einführung von Weiterbildungs(teil)zeiten
- Verbesserungen beim AFBG

einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Betriebsräte genießen zudem das Vertrauen der Beschäftigten und können auch jene Beschäftigte erreichen, die weniger offen für Weiterbildung sind.

Was will der DGB?

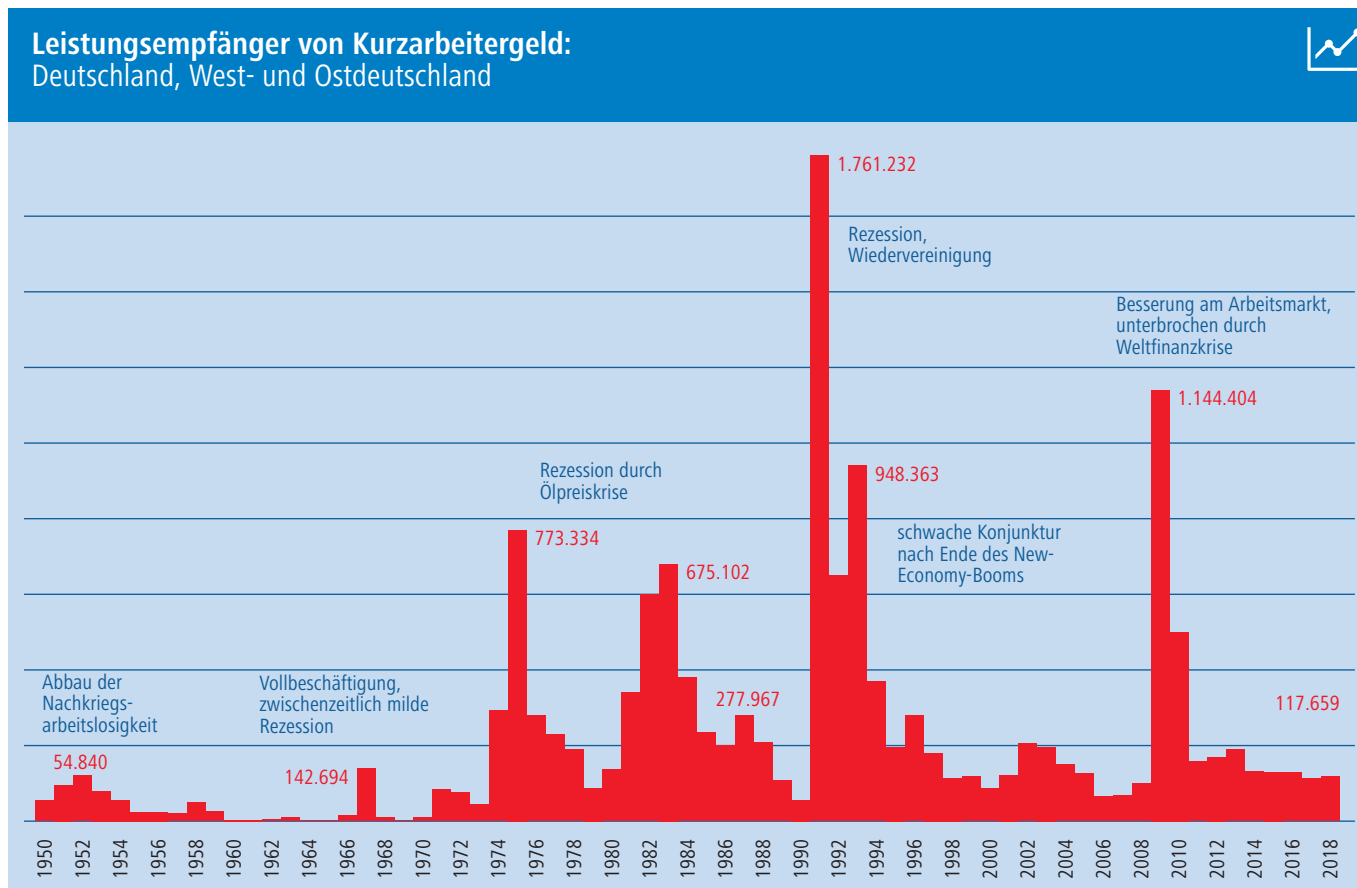
- Bessere Rechte für Betriebsräte durch die Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Qualifizierung und verbindlichen Qualifizierungsplänen.
- Weiterbildung benötigt konkrete Initiativen. Deswegen fordern die Gewerkschaften die Einrichtung von Weiterbildungsmentoren in allen Branchen. Das sind geschulte Betriebsräte oder Vertrauenspersonen, die die Aufgaben haben, vom Strukturwandel betroffene Kolleginnen und Kollegen und Personen, deren letzte Weiterbildung lange zurückliegt, zu motivieren und zu helfen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- Einführung eines Rechts auf Weiterbildung: Bislang können Beschäftigte von den Agenturen für Arbeit nur gefördert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Hier wollen wir die Stärkung des Rechts auf Weiterbildung: Wer auf eigenen Wunsch seine Arbeitszeit reduziert, um seine Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten oder wer sich gar neu orientieren muss/will und nicht von anderen Förderinstrumenten erfasst wird, sollte keine Lohneinbußen hierfür in Kauf nehmen müssen. Die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verankerte Bildungs(teil)zeit gilt es, in diese Richtung zu entwickeln und umzusetzen.

- Außerdem sollte der Förderausschluss in der Arbeitslosenversicherung beim Qualifizierungschancengesetz für erwerbstätige Geringverdiener, die Sozialversicherungsbeiträge zahlen und auf Hartz-IV-Leistungen angewiesen sind, aufgehoben werden. Der Abführung von Sozialabgaben muss ein Leistungsanspruch gegenüberstehen.

Die detaillierten Vorschläge zur Stärkung von Weiterbildung für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt können hier abgerufen werden: www.dgb.de/-/CEW

1.2 Kurzarbeit in der Transformation: Durch neue Regeln Arbeitsplätze erhalten und Wandel unterstützen

Unser oberstes Ziel ist es, dass die Beschäftigten Perspektiven im Betrieb erhalten und nicht beim ersten Auftragseinbruch das Unternehmen verlassen müssen. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde bereits ein erster wichtiger Schritt in Richtung Qualifizierung für den Umbau unternommen. Stehen größere Umbrüche an, reicht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Bis 1952 ohne Berlin (West) und Saarland, bis 1958 ohne Saarland, bis 1990 Bundesgebiet West (ohne Gebiet der ehem. DDR)

dies jedoch nicht aus. Das Instrument der Kurzarbeit muss wieder stärker zum Einsatz kommen, gleichzeitig muss Kurzarbeit auch für Weiterbildung genutzt werden.

Bei Kurzarbeit handelt es sich um ein bewährtes Instrument zur Überwindung der Herausforderungen, wie es auch der Grafik entnommen werden kann. Die Regelungen zur Kurzarbeit müssen an die Herausforderungen der Transformation angepasst werden, wie es die IGM unter dem Stichwort Transformations-Kurzarbeitergeld eingefordert hat und der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebracht haben.

Was will der DGB?

- Der Gesetzgeber muss eine Verordnungsermächtigung erlassen, die es der Bundesregierung kurzfristig erlaubt, die Bedingungen für Kurzarbeit kurzfristig zu ändern, wenn die Krisensituation sich verschärfen sollte. So müssen die Zugangsvoraussetzungen angepasst werden können. Derzeit muss ein Drittel der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen sein. Dieses Quorum muss vorübergehend gesenkt werden können, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern. Bei strukturellem Wandel kann Kurzarbeit helfen, Zeit zu gewinnen und die Unternehmen unterstützen, sich dem Wandel anzupassen. Die Details müssen mit den Sozialpartnern geklärt und jeweils flexibel der jeweiligen Situation angepasst werden.
- Die Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung muss gestärkt werden. Dabei sollen Anreize für ein gemeinsames Handeln von Tarif- bzw. Betriebsparteien gesetzt werden.

2. Arbeitslosigkeit vermeiden – Betriebswechsel flankieren

2.1 Transfer weiterentwickeln – Übergänge für Weiterbildung nutzen

Trotz der Bemühungen und zusätzlicher arbeitsmarktpolitischer Hilfen durch die Agenturen für Arbeit wird es nicht immer möglich sein, alle Arbeitsplätze im Betrieb zu halten. In diesem Fall ist es notwendig, den Menschen neue Perspektiven zu eröffnen, Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu halten und sie entsprechend ihrer Qualifikation zu beschäftigen. Die Menschen, die arbeitslos werden, dürfen nicht in prekäre Beschäftigung, Leiharbeit oder Helfertätigkeiten gedrängt werden.

Das Instrument der Transfermaßnahme in Verbindung mit dem Transfer-Kurzarbeitergeld hat sich schon bei früheren Strukturveränderungen seit den 1980er Jahren bewährt. Die Transfermaßnahme unterstützt die Arbeitssuchenden in der Phase des Übergangs mit dem Ziel, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Dafür kann auch Weiterbildung notwendig sein. Trotz einer großen Zahl von durchgeführten Transfermaßnahmen blieb die Bedeutung der Weiterbildung gering. Vor allem abschlussorientierte Maßnahmen

kamen wenig zum Einsatz. Das muss sich ändern. Insbesondere muss die Inanspruchnahme durch Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben und in Betrieben ohne Betriebsrat gezielt gestärkt werden.

Die Transfer-Phase muss intensiv genutzt werden, um eine Bestandsaufnahme der Qualifikation vorzunehmen und berufliche Mobilität zu unterstützen. Die derzeitigen Rahmenbedingungen fördern die Weiterbildung nicht ausreichend. Bislang wird die Weiterbildung zunächst durch die abgebenden Arbeitgeber finanziert und kann durch die Bundesagentur für Arbeit kofinanziert und im Falle einer Umschulung über die Transferlaufzeit fortgesetzt werden. Die Verfahren müssen besser aufeinander abgestimmt werden.

Was will der DGB?

Der DGB schlägt vor, die Weiterbildung in der Transfermaßnahme durch eine Kombination von Eigenmitteln und BA-Mitteln stärker zu fördern:

Alle Einschränkungen für Teilnahme an Weiterbildung in einer Transfermaßnahme müssen beseitigt werden. Ziel ist, die Weiterbildung

so früh wie möglich zu beginnen. Die Maßnahmen in der Transfermaßnahme müssen eng mit den Agenturen abgestimmt werden, so dass Unterbrechungen oder »Leerlauf« verhindert werden. Der abgebende Arbeitgeber muss sich angemessen an den Maßnahmekosten beteiligen.

- Bei Klein- und Mittelbetrieben (bis 250 Beschäftigte) übernehmen die Agenturen für Arbeit die Kosten der Weiterbildung in Höhe von 80 Prozent.
- Alle Betriebe: Bei abschlussbezogener Weiterbildung wird der abgebende Arbeitgeber mit einem Betrag von maximal 2.500 Euro pro Beschäftigten an den Kosten beteiligt, die übrigen Kosten der Weiterbildung werden durch die BA übernommen. Eine Teilnahme an einer abschlussbezogenen Maßnahme soll immer – unabhängig von Alter oder Qualifikation – möglich sein, wenn diese Maßnahme arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig oder notwendig ist. Zweckmäßig oder notwendig ist die Maßnahme immer dann, wenn die Teilnehmenden über keine Qualifikation verfügen, diese veraltet oder am regionalen Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist. Wir wollen die Autonomie der Beschäftigten stärken. Wenn Arbeitnehmer*innen die Umbruchphase für eine Neuorientierung nutzen wollen, muss auch dies möglich sein.
- Auch eine Weiterbildung bei nicht abschlussbezogenen Maßnahmen muss jederzeit möglich sein, auch wenn diese über die Transfermaßnahme hinaus andauert. In diesem Fall tritt die BA nach Ende der Transfermaßnahme in die Maßnahme ein und setzt sie fort. Ohne diese Änderung müssen Teilnehmer*innen auf den Beginn der Arbeitslosigkeit warten, um eine von der Agentur als sinnvoll angesehene Maßnahme überhaupt beginnen zu dürfen.
- Bei Transfermaßnahmen, die infolge der Insolvenz eines Arbeitgebers errichtet werden, trägt die BA die Kosten der Weiterbildung vollständig, insofern erfolgt eine Gleichbehandlung mit Arbeitslosen.

2.2 Lohnsicherung im Strukturbruch

Im Strukturwandel und bei abkühlender Konjunktur in einzelnen Branchen kommt es zu der widersprüchlichen Situation, dass Arbeitsplätze gefährdet sind, gleichzeitig aber andere Arbeitgeber weiterhin Fachkräfte suchen und Personal einstellen. Ältere wählen oft einen Weg in den Vorruhestand, obwohl sie noch mehrere Jahre arbeiten könnten, oder werden als weniger leistungsfähig betrachtet und in die Langzeitarbeitslosigkeit vor der Altersrente entlassen, mit den damit verbundenen Risiken drohender Altersarmut.

Teils sind die beruflichen Qualifikationen, die für einen Stellenwechsel erforderlich sind, bereits vorhanden oder könnten durch eine Nachqualifizierung relativ schnell erworben werden. Aufgrund der weiterhin bestehenden, erheblichen Verdienstunterschiede kann ein Branchenwechsel jedoch mit empfindlichen Lohneinbußen verbunden sein, die nur schwer verkraftet werden können. Um den damit einhergehenden Zukunftsängsten zu begegnen und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt – auch über Branchengrenzen hinweg – zu fördern, bedarf es einer Unterstützung.

Bis Ende 2011 gab es mit der sogenannten Entgeltsicherung ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem – damals begrenzt auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer ab 50 Jahre – ein Teil der Lohneinbußen kompensiert werden konnte. Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen kommt eine modifizierte Entgeltsicherung in Betracht, die darauf zielt, vorübergehend Verdienstunterschiede zwischen unterschiedlichen Branchen abzumildern und in dieser Zeit den neu Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich zu qualifizieren und betrieblich aufzusteigen.

Was will der DGB?

- Der DGB schlägt vor zu prüfen, die Entgeltsicherung in veränderter Form wieder einzuführen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten befristet einen Zuschuss zum Lohn erhalten, wenn sie aufgrund eines Stellenwechsels deutlich weniger verdienen als vorher.
- Die Altersgrenze sollte auf 45 Jahre gesenkt werden. Aber: Die Förderung könnte für alle Arbeitssuchenden unabhängig vom Alter erfolgen, wenn sie in einen Mangelberuf (z. B. Pflege) wechseln.
- Die Entgeltsicherung könnte so neue berufliche Perspektiven eröffnen, Ältere am Arbeitsmarkt halten und Arbeitslosigkeit vermeiden helfen. Sie wird flankiert von weiteren Angeboten, die gezielt die sozial abgesicherte Mobilität von leistungseingeschränkten Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, ergänzend unterstützen.
- Vermieden werden sollte dabei, dass Niedriglöhne subventioniert werden. Der Entgeltzuschuss sollte daher nur gezahlt werden, wenn der einstellende Arbeitgeber Tariflöhne zahlt.

Dabei kann es aber nicht bleiben. Die großen Lohnunterschiede sind in vielen Fällen nicht berechtigt. Wir brauchen eine Aufwertung vor allem der sozialen Berufe und der personenbezogenen Dienstleistungsberufe. Die Bezahlung ist derzeit noch sehr stark geschlechtsspezifisch, wobei Berufe, die sehr stark von Frauen besetzt sind, niedriger bezahlt werden.

3 Ausbau der sozialen Sicherung – Neue Perspektiven schaffen

3.1 Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei Arbeitslosigkeit

Weiterbildung ist zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit während Arbeitslosigkeit zentral. Doch während Beschäftigte beispielsweise im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsgesetzes AFGB ein Recht auf Weiterbildung haben, steht Arbeitslosen ein solches Recht im Rahmen der Arbeitsförderung nicht zu. Für sie gelten zwar seit dem Qualifizierungschancengesetz großzügigere Regelungen beim Zugang zu sogenannten Zusatzqualifikationen. Ein Recht auf Weiterbildung haben sie aber nicht. Noch immer gilt ein Vorrang der Vermittlung und diese kann auch in Leiharbeit sein, wo sich Dequalifikationsspiralen fortsetzen.

Für Geringqualifizierte ist seit 2016 der Vorrang der Nachqualifizierung gegenüber einer schnellen Vermittlung anerkannt, aber nur im Rahmen der Arbeitslosenversicherung. Nach wie vor ist ein fehlender Berufsabschluss ein großer persönlicher Risikofaktor sowohl für den Verlust des Arbeitsplatzes wie für eine spätere Bedürftigkeit. Hinzu kommen weitere Faktoren wie Alter, Mutterschaft und mangelnde Sprachkenntnisse.

Der DGB spricht sich deshalb für ein Recht auf Weiterbildung in Verknüpfung mit Beratung aus und zwar für alle Arbeitslosen.

Was will der DGB?

- Um ein Recht auf Weiterbildung unmittelbar bei Eintritt in Arbeitslosigkeit zu sichern, soll ein Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen erfolgen. Zudem ist eine auf Beratung beruhende Qualifizierung der Vermittlung in beiden Rechtskreisen gleichzustellen.
- Ebenso braucht es ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen in beiden Rechtskreisen. Dieses Vorhaben wurde mit der Bundesregierung im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie verabredet und wird in das »Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung« einfließen. Wichtig ist, dass beim Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen zielgruppengerechte Angebote entwickelt werden.
- Damit das Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen auch zum Tragen kommen kann, braucht es eine bessere finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit. Die Weiterbildungsprämien, die derzeit für bestandene Prüfungen gezahlt werden und befristet sind, sollten entfristet und durch ein fortlaufendes Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Ein solcher Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung muss die beste-

Arbeitsmarktpolitik sendet noch immer falsche Signale:
Kaum finanzielle Anreize für anspruchsvolle Weiterbildung bei Arbeitslosen

Das erhalten Arbeitslose zusätzlich zum ALG bzw. zu Hartz IV, die für 24 Monate an folgender Maßnahme teilnehmen:

Bei einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung mit bestandenen Prüfungen¹ im Versicherungs- und im Hartz-IV-System:

2.500 €



Bei einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (sog. Ein-Euro-Job)² im Hartz-IV-System:

4.644 €



- ¹ Für die Teilnahme an einer Weiterbildung gibt es für Arbeitslose – anders als bei einem Ein-Euro-Job – keine monatliche Mehraufwandsentschädigung. Allerdings erhalten Teilnehmer/innen an einer von den Agenturen für Arbeit bzw. von Jobcentern geförderten abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung (Umschulung) seit der letzten SGB-III-Novelle nach § 131 a SGB III eine Prämie, wenn die Weiterbildung zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt. Diese Weiterbildungen dauern in der Regel 24 Monate und finden in Vollzeit statt. Bei Bestehen der Zwischenprüfung wird dann eine Prämie von 1000 Euro gezahlt, bei Bestehen der Abschlussprüfung weitere 1500 Euro. Diese Regelung gilt für Maßnahmen, die vor Ablauf des Jahres 2020 beginnen. Die Prämien gelten für beide Rechtskreise.
- ² Nach § 16d SGB II können arbeitslose Hartz-IV-Empfänger/innen zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in Arbeitsgelegenheiten (AGH bzw. Ein-Euro-Job) zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. Bei den Ein-Euro-Jobs handelt es sich um ein nachrangiges Instrument. Das vereinfachte Rechenbeispiel bezieht sich auf eine durchschnittliche Mehraufwandsentschädigung von 1,50 Euro pro Stunde bei 30 Stunden pro Woche. Der monatliche Betrag von 193,50 Euro (Faktor von 4,3) ist auf 24 Monate hochgerechnet.

Quelle: eigene Darstellung

hende Fehlkonstruktion überwinden, dass ein sogenannter Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 180 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat finanziell attraktiver ist als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme.

- In beiden Fällen entsteht ein Mehraufwand. Der DGB schlägt bei Weiterbildung einen Zuschlag in Höhe von mind. 200 Euro pro Monat vor bzw. eine Erhöhung von 15 Prozentpunkten des ALG I. Bei geringem ALG-I-Bezug soll auch in der Arbeitslosenversicherung der Mindestbetrag von 200 Euro gelten. Dabei dient die Prämie der Motivation, während das fortlaufende Weiterbildungsgeld die Funktion der Ermöglichung hat. Gleichzeitig können Abbruchquoten gesenkt werden.

3.2 Qualifikationsadäquate Vermittlung in Gute Arbeit fördern

Der mögliche Verlust der Arbeit verunsichert vor allem deshalb, weil mit den Arbeitsmarktreformen die Kriterien für zumutbare Beschäftigung im SGB III verschärft und für das SGB II noch darüber hinausgehend erheblich ausgeweitet wurden, so dass von Arbeitslosigkeit Betroffene oft mit einschneidenden Einkommens-, Qualifikations- und Statusverlusten konfrontiert werden.

Daher ist es wichtig, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass diese Ängste und Verunsicherungen abgebaut werden können. Insbesondere müssen die allgemeinen Gründe für eine nichtzumutbare Beschäftigung neu definiert werden.

Die wichtigste Voraussetzung dafür ist ein Rechtsanspruch auf ein unverzügliches qualifikations- und statusgerechtes Vermittlungs- oder alternativ auf ein Qualifizierungsangebot durch die Arbeitsvermittlung, welches Betroffenen ermöglicht, Dequalifizierung und dauerhaften Statusverlust zu vermeiden. Ein qualifikations- und statusgerechtes Vermittlungsangebot schließt ein, dass unterwertige Beschäftigung grundsätzlich unzumutbar ist. Es muss verhindert werden, dass durch die Vermittlungsarbeit der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter geltendes Tarifrecht unterlaufen wird und der Niedriglohnbereich weiter anwächst.

Im Interesse der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen auch die bisher zumutbaren Pendelzeiten auf den Prüfstand. Wenn nach Darstellung des BMWi das größte Fachkräftepotenzial bei den Frauen zu finden ist¹, müssen auch die zumutbaren Pendelzeiten so gestaltet werden, dass Frauen und Familien nicht zusätzlich belastet werden.

Was will der DGB?

- Um den Qualifikations- und Statusschutz zu stärken, müssen Arbeitslose grundsätzlich das Recht auf Vermittlung in eine qualifikations- und statusgerechte Beschäftigung oder ein Weiterbildungsangebot haben. Unterwertige Beschäftigung ist zu vermeiden.
- Eine Vermittlung in Leiharbeit, soweit sie nicht qualifikations- und statusgerecht ist und bei der zu erwarten ist, dass bei erneuter Arbeitslosigkeit eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird, darf in den ersten 12 Monaten der Arbeitslosigkeit nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Minijobs gewährleisten keine soziale Sicherung und führen häu-

fig beruflich in die Sackgasse. Deshalb soll die Vermittlung in Minijobs in beiden Rechtskreisen ausschließlich auf freiwilligen Wunsch erfolgen.

- Um Fachkräfteengpässe nicht durch Dequalifizierung vorhandener Potenziale zu verstärken, soll der Qualifikationsschutz für mindestens 6 Monate ab Eintritt der Arbeitslosigkeit gelten. Ebenso sollen Arbeitslose nach Abschluss einer Qualifizierung bis zu 6 Monate vor Vermittlung in unterwertige Beschäftigung geschützt sein.
- Zumutbare Pendelzeiten sollen 1,5 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Ist eine Arbeitsaufnahme mit höheren Pendelzeiten verbunden, darf die Vermittlung nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Ist eine unterwertige Beschäftigung unvermeidbar, soll initiativ das Angebot der nachgehenden Betreuung für mindestens 6 Monate durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter zur Verfügung gestellt werden, um weiteren Unterstützungsbedarf abzuklären. Damit sollen Arbeitsagenturen und Jobcenter verpflichtet werden, Wege zur Aufwärtsmobilität aufzeigen und deren Umsetzung zu unterstützen. Für die Beschäftigten soll so die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erhöht werden.
- Auch bei der Arbeitsaufnahme, die hohe Pendelzeiten einschließt, soll auf Wunsch der Betroffenen eine nachgehende weitere Betreuung durch Agentur oder Jobcenter gewährleistet sein.
- Um dies zu sichern, muss § 140, Abs. 5 des SGB III gestrichen werden². Ebenso sind die Regelungen der Zumutbarkeit im SGB II denen des SGB III anzugleichen.

3.3 Soziale Sicherheit statt Hartz IV – Verlängerung des Arbeitslosengeldes

Mit einer deutlich verbesserten aktiven Arbeitsmarktpolitik wird es vielfach gelingen, Arbeitslosigkeit präventiv zu vermeiden bzw. schnellere Wiedereinstiege in Gute Arbeit zu erreichen. Damit sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht um ihre Zukunft ängstigen müssen, gehört zur sozialen Sicherheit aber ganz wesentlich auch eine verlässliche und ausreichende materielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Einen solchen Schutz bieten die Leistungen der Arbeitslosenversicherung heute nicht in einem ausreichenden Umfang. Da die Zugangshürden zum Arbeitslosengeld zu hoch sind, mussten

¹ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>

² § 140, Abs. 5 SGB III lautet: Eine Beschäftigung ist nicht schon deshalb unzumutbar, weil sie befristet ist, vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder nicht zum Kreis der Beschäftigten gehört, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ausgebildet ist oder die sie oder er bisher ausgeübt hat.

2018 450.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes Hartz IV beantragen. Und bei 350.000 Arbeitslosen endete in den letzten 12 Monaten der Anspruch auf Arbeitslosengeld, bevor ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte.

Was will der DGB?

- Wandel braucht soziale Sicherheit: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen sich darauf verlassen können, dass sie im Regelfall von der Arbeitslosenversicherung betreut und unterstützt werden – und zwar solange das Problem der Arbeitslosigkeit andauert. Ein Wechsel ins Hartz-IV-System mit scharfer Bedürftigkeitsprüfung, Leistungen auf Sozialhilfeniveau und einer Infragestellung der bisherigen Wohnung sollen vermieden werden.
 - Der DGB fordert daher, den Zugang zum Arbeitslosengeld zu erleichtern und die Bezugsdauer zu verlängern. Die geforderte Vorversicherungszeit sollte von 12 auf 10 Monate abgesenkt und der Zeitraum, in dem diese Zeiten erworben werden können, wieder auf drei Jahre erweitert werden.
- Insbesondere muss die Lebens- und Arbeitsleistung von Beschäftigten, die sehr viele Jahre gearbeitet haben, stärker anerkannt und honoriert werden. Sie haben einen Anspruch darauf, länger Leistungen beziehen zu können.
Das Arbeitslosengeld muss länger gewährt werden: Für je zwei Jahre Beschäftigung soll sich der Leistungsanspruch um einen zusätzlichen Monat Arbeitslosengeld erhöhen. Wer beispielsweise 20 Jahre gearbeitet hat, erhält demnach bis zu 22 Monate Arbeitslosengeld statt nur für bis zu 12 Monate nach geltendem Recht.
 - Aber auch für diejenigen, die keine langen Beschäftigungszeiten ansammeln konnten, muss die soziale Absicherung verbessert werden. Dies kann auf zwei Wegen geschehen: Es wird ein steuerfinanziertes, aber von der Arbeitslosenversicherung verwaltetes Anschlussarbeitslosengeld eingeführt, das vor einem zu schnellen Wechsel ins Hartz-IV-System schützt. Oder es wird im Hartz-IV-System für die ersten beiden Jahre des Leistungsbezugs die Bedürftigkeitsprüfung entschärft und auf eine Prüfung der »angemessenen Wohnkosten« verzichtet.

Jetzt handeln – die richtigen Antworten geben

Der DGB steckt den Kopf nicht in den Sand. Durch ein Leugnen der Probleme ist niemandem geholfen. Nur wenn wir den Wandel aktiv angehen, werden wir daraus gestärkt hervorgehen und unsere Position als starker Industriestandort erhalten können.

Die Bundesregierung muss auf einen tieferen Abschwung vorbereitet sein und ggf. auch kurzfristig konjunkturpolitisch gegensteuern können. Vor allem braucht es aber ein langfristig angelegtes und strukturell orientiertes Investitionsprogramm, das kurzfristig konjunkturpolitisch wirkt aber auch mittelfristig den strukturellen Herausforderungen begegnet.

Ein Investitionsprogramm, das aktuelle Defizite in unserem Land beseitigt, unterstützt durch arbeitsmarktpolitische Hilfen, ist die richtige Antwort auf den Wandel. Die Investitionen schaffen Arbeitsplätze, die arbeitsmarktpolitischen Hilfen schaffen ein dichtes Netz von Unterstützungsleistungen, die den Beschäftigten konkret helfen. Das sind die richtigen Antworten.

