

Antrag 27/II/2019 Jusos LDK
Die Arbeitsversicherung implementieren – soziale Sicherung umsetzen

Beschluss: Überweisung an FA VII - Wirtschaft und Arbeit

Das System Hartz IV ist – wie auch das Sozialstaatspapier der SPD anerkennt – gescheitert und auch die Arbeitslosenversicherung in der jetzigen Form wird den vielfältigen gesellschaftlichen Bedürfnissen nicht mehr gerecht. Bei der Neuordnung der Sozialversicherungen muss deshalb die Reform der heutigen Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung eine herausgehobene Bedeutung einnehmen. Ziel muss es sein, nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern auch Wechsel, Brüche und temporäre Aus- und Weiterbildungszeiten in der Erwerbsbiographie besser abzudecken und auf die individuelle Lebenssituation anpassbar zu machen. Von großer Bedeutung ist weiterhin, der mit dem heutigen Arbeitslosengeld I und II verbundene Abstiegs- und Existenzangst zu begegnen und echte soziale Sicherung herzustellen.

Für uns Jusos geht es darum, dass eine gute Arbeitslosenversicherung nicht nur im Fall von Arbeitslosigkeit eingreift, sondern Arbeit fördert, Weiterbildung organisiert und finanziert, Auszeiten im Erwerbsleben für Reproduktions- und Bildungsphasen absichert, Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Qualifikation lebenslang erhält und vor allem Aufstiegsmöglichkeiten ermöglicht. Deshalb ist es für uns Jusos unerlässlich eine neue Weiterbildungsarchitektur im Rahmen der Arbeitsversicherung zu schaffen.

Insbesondere im Rahmen der durch die Digitalisierung geprägten Arbeit 4.0 ist davon auszugehen, dass der Qualifikationsgrad und Flexibilität der Arbeitnehmer*innen maßgeblich darüber entscheiden, ob sie weiter beschäftigt werden oder aufgrund der Substitution ihres Arbeitsplatzes oder gar gesamten Berufsbildes ihre Beschäftigung verlieren. Weiterbildung und der Anspruch auf lebenslanges Lernen müssen ein Kernelement der neuen Arbeitsversicherung werden, denn sind ist im Rahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik die besten Mittel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitgeber*innen, für die die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt bisher viele finanzielle Vorteile bringt, stärker an den Kosten der Versicherung beteiligt werden müssen.

Gleichzeitig haben sich auch die Bedürfnisse auf Seiten der Arbeitnehmer*innen verändert. Viele möchten flexibler arbeiten, sich Auszeiten nehmen und sich beruflich stetig weiterentwickeln. Die Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses, im Rahmen dessen man nach der Ausbildung bis in die Rente in derselben Position beschäftigt wird, ist für viele Arbeitnehmer*innen nicht mehr attraktiv.

Auf diese Veränderten Bedarfe und die Herausforderungen der Digitalisierung muss die Arbeitsversicherung von morgen Antworten liefern.

I. Grundprinzipien der Arbeitsversicherung

1. Qualifizierung

Grundlegendes Prinzip der Arbeitsversicherung ist die Schwerpunktsetzung auf die persönliche Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen und der Eröffnung echter Fort- und Weiterbildungschancen. Dabei sollen die beruflichen Entwicklungswünsche der Versicherten maßgeblich sein und nicht die Qualifizierungsbedarfe ihrer Unternehmen. Die Versicherten sollen auf Wunsch individuelle Weiterbildungspläne erhalten, die nachhaltige Qualifizierung vorsehen. Es müssen differenzierte Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen entwickelt werden, welche auf eine vorhandene Ausbildung oder ein Studium aufbauen. Dabei sind Module zur Spezialisierung, Modernisierung und Umstellung notwendig. Eine Zertifizierung ist auf Grund einer europaweiten Anerkennung unverzichtbar. Hierbei können Prüfungen und Zeugnisse von offiziellen Bildungseinrichtungen (z.B. VHS, IHK) helfen eine einheitliche Qualitätssicherung zu erzielen. Jede Weiterbildung von auszuwählenden Anbieter*innen muss einer Qualitätsoffensive unterzogen werden.

Versicherte in Berufsgruppen mit hohen Substitutionspotenzialen, also mit überwiegender Wahrscheinlichkeit des Jobwegfalls aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung, haben darüber hinaus unabhängig von der Ausstattung ihres Weiterbildungskonto einen Anspruch auf Umschulung und Nachholung von Berufsabschlüssen im Sinne einer Qualifizierungsgarantie.

1. Individuelle Ansprache und Beratung

Die Versicherten haben einen Anspruch auf umfassende Beratung bezüglich der Geltendmachung ihrer Versicherungsleistungen. Insbesondere soll hinsichtlich der Weiterbildungsoptionen individuell Stärken und Schwächen in Beratungsgesprächen analysiert und dementsprechend Weiterbildungspläne entwickelt werden, die auf die subjektiven Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten zugeschnitten sind. Ziel ist die Verstetigung der Beratungs- und Betreuungsleistungen. Insbesondere Versicherte mit hohem Substitutionspotenzial müssen regelmäßig die Möglichkeit haben, sich mit ihren Betreuer*innen zusammenzusetzen, ihre Weiterbildungspläne zu evaluieren und gegebenenfalls nachzujustieren.

Um dies zu erreichen, müssen die Geschäftsstellen der Arbeitsversicherung mit ausreichend Personal ausgestattet werden. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter*innen der Arbeitsversicherung regelmäßig in Softskills weitergebildet werden, insbesondere zwischenmenschliche Kommunikation und interkulturelle Kompetenz. Beratung in Fremdsprachen muss stets verfügbar sein, z.B. durch Übersetzungsprogramme. Die bisherigen Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die im Rahmen der bisherigen aktiven Arbeitsmarktpolitik bestehen, werden in die Arbeitsversicherung integriert, sodass ein Gesamtgefüge entsteht. Ziel der Beratung bei Verlust des Arbeitsplatzes muss die Rückkehr in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung sein. Arbeitssuchende dürfen nicht länger zur Annahme jeglicher, auch weit unter ihrem Qualifizierungslevel liegender, Angebote gedrängt werden. Dafür müssen die Zumutbarkeitsregelungen entsprechend geändert werden.

1. Paritätisch Grundfinanzierung, steuerliche Ergänzung

Die Arbeitsversicherung hat auch zukünftig zum Ziel, die paritätische Finanzierung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu sichern. Die steigenden Anforderungen an die Arbeitsversicherung gebieten jedoch, die Beitragsbemessungsgrenze, die momentan noch besonders gut verdienende Versicherte entlastet, abzuschaffen. Gleichzeitig muss es möglich sein, den Arbeitgeber*innenanteil bei Bedarf zu erhöhen. Darüber hinaus muss die Basis der Einzahlenden erweitert werden. Selbstständige sind durch die massive Ausweitung der Schein- und Soloselbstständigkeit stärker als in der Vergangenheit von sozialer und finanzieller Unsicherheit betroffen und schon aus dieser Schutzwürdigkeit heraus in die Versicherung zu integrieren. Langfristig müssen auch die Beamt*innen in die Arbeitsversicherung einbezogen werden, um auch ihnen Qualifikationsmöglichkeiten zu eröffnen.

Sollte dies finanziell erforderlich sein, muss die Arbeitsversicherung wegen ihrer beschäftigungspolitischen Bedeutung aus steuerlichen Mitteln unterstützt werden.

II. Versicherungsleistungen und Ziehungsrechte

1. Arbeitslosengeld I

Das Arbeitslosengeld I wird an Versicherte ausgezahlt, die aus der Erwerbsarbeit heraus arbeitslos werden, und dient zur Sicherung des Lebensstandards. Dieser Funktion wird das Arbeitslosengeld heute kaum noch gerecht. Dies liegt daran, dass zum einen die Bezugsdauer zu kurz bemessen ist, um die Versicherten adäquat vor dem Folgen der Erwerbslosigkeit zu schützen und zum anderen die Niedriglohnpolitik der letzten Jahrzehnte dazu geführt hat, dass mehr als jede*r fünfte Erwerbstätige aus dem Job direkt in Hartz IV abrutscht.

Um dieser Entwicklung zu begegnen, muss die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung verbessert werden. Das zu diesem Zweck zu implementierende 'Mindestarbeitslosengeld' muss höher bemessen sein als der ALG-II-Anspruch einer alleinstehenden Person. Wird durch ein Arbeitseinkommen kein Arbeitslosengeld-I-Anspruch in dieser Höhe erreicht, erhöhen sich die Arbeitgeber*innenbeiträge so weit, bis die Höhe der geleisteten Beiträge einen Anspruch in Höhe des Mindestarbeitslosengeldes generiert. Regulär beträgt die Höhe des Arbeitslosengeldes I mindestens 70 % des Bruttobemessungsentgelds, welches durchschnittlich in den vergangenen 12 Monaten erzielt werden konnte.

Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I richtet sich nach der Dauer der vorherigen Beschäftigung. Allen Arbeitnehmer*innen stehen nach dem Verlust ihrer Beschäftigung - 12 Monate Bezugsdauer ALG I zu - egal, wie lange sie vorher gearbeitet haben. Wer länger als ein Jahr vorher gearbeitet hat, "erspart" sich mit jedem zusätzlichen Monat Beschäftigung einen Monat ALG I. Ab dem zweiten Jahr Beschäftigung "erspart" man sich pro zusätzlichem Jahr Beschäftigung einen Monat ALG I. Teilzeitbeschäftigung wird anteilig angerechnet. Falls die angesparten 24 Monate ALG I wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründe angetastet werden, baut sich diese in Höhe von einem Monat zusätzlicher Bezugsdauer ALG I je gearbeiteten Monat wieder auf.

Das Arbeitslosengeld II soll demgegenüber die sozio-kulturelle Teilhabe an der Gesellschaft sichern und zukünftig in seiner Höhe dementsprechend bemessen sein. Jedoch wird es nicht in die Arbeitsversicherung integriert und weiterhin allein aus Steuermitteln finanziert.

1. Weiterbildung

Im Rahmen Qualifizierungsfunktion der Arbeitsversicherung werden Weiterbildungskonten geschaffen, welche gesetzlich festgelegte Ansprüche auf Weiterbildungs- und Lernzeiten finanzieren. Diese sollen bei der Agentur für Arbeit eingerichtet und geführt werden. Das Guthaben auf dem Weiterbildungskonto wird während der Erwerbstätigkeit vergrößert und paritätisch zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen finanziert. Hierbei sollen gesetzlich festgelegte Ansprüche auf Fort- und Weiterbildung greifen. Erworbene Ansprüche werden auf dem Konto verbucht und können dann bei Bedarf in Lernzeit oder Weiterbildung realisiert werden. Aber auch freiwillige Einzahlungen sollen möglich sein: Eine Aufstockung des Kontos durch paritätische Einzahlung von Geldbeträgen soll ebenso möglich sein.

Im Rahmen der Beschäftigung soll die angesparte flexible Bezugsdauer des AGL I in Guthaben des Weiterbildungskontos der Qualifizierungsfunktion der Arbeitsversicherung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung umgewandelt werden können. Umgekehrt ist aber eine verpflichtende Heranziehung von angesparten Zeiten der persönlichen beruflichen Weiterbildung im Falle von Arbeitslosigkeit nicht möglich.

1. Reduzierung von Arbeitszeit

Ziehungsrechte sollten auch zur generellen Reduzierung von Arbeitszeit im Sinne einer individuellen Arbeitszeitverkürzung bei hälftigem Lohnausgleich genutzt werden können. Hierfür soll ebenfalls die flexible Bezugsdauer des ALG I als Zeitguthaben genutzt werden können. Die individuelle Arbeitszeitverkürzung soll unabhängig von der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung möglich sein, für die wir weiterhin eintreten.

1. Sabbaticals

Längere Auszeiten vom Beruf können ebenfalls mit Hilfe der Arbeitsversicherung organisiert werden. Hierfür werden 50% des Lohnes fortgezahlt. Je sieben Jahre Erwerbstätigkeit steht den Versicherten ein Anspruch auf ein einjähriges Sabbatical zu. Anteilig können auch kürzere Auszeiten flexibel vereinbart werden. Zudem sollten die bereits bestehenden tariflichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes auf alle Arbeitnehmer*innen ausgeweitet werden um auch häufigere und/oder kürzere Auszeiten zu ermöglichen.

1. Verlängerung von Carearbeitszeiten

Angesparte Zeiten können auch zur Verlängerung von Carearbeit verwandt werden können. Nach vorgegebenen Regelungen (z.B. Kinder unter 16 Jahre; Verwandte in bestimmter Pflegestufe) können diese Zeiten dann zur Reduzierung bei gleichzeitiger Ausfallregelung von 70% genutzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der*die Partner*in – gegebenenfalls zeitversetzt - ebenfalls seine*ihre Arbeitszeit im gleichen Umfang reduziert. Alleinerziehende werden durch diese Regelung nicht gegenüber Paaren schlechter gestellt. Unabhängig hiervon sind die bislang einzeln ausgezahlten, kinderspezifische Sozialleistungen wie etwa das Kindergeld, Kinderfreibetrag, Kinderzuschlag, Bildungs- und Teilhabepaket außerhalb der Arbeitsversicherung zu einer Kindergrundsicherung zusammenzufassen. Auch wenn Carearbeitszeiten über die Arbeitsversicherung verlängert und abgesichert werden können, sollen sie nur als Überbrückung dienen. Wir sprechen uns weiterhin für eine angemessene, kostenlose Kinderbetreuung sowie professionelle, gut entlohnte und für jeden bezahlbare Pflegeangebote aus. Die Möglichkeit einer verlängerbaren Carearbeitszeit soll auf keinen Fall zum Ersatz dieser Forderungen werden.

1. Früherer Renteneintritt und Anrechnung von Restguthaben

Guthaben, welches auf dem Weiterbildungskonto angespart wurde, repräsentiert das Recht auf Leistungen. Arbeitnehmer*innen, die zum Ende ihrer Erwerbslaufbahn noch angespartes Guthaben auf ihrem Konto haben, steht dieses Recht weiter zu. Eine Schiefelage zwischen verschiedenen Arbeitnehmer*innen in der Inanspruchnahme der Leistungen der Arbeitsversicherung über den Zeitraum ihrer Erwerbsbiografie – über den Zeitraum ihres Lebens – würde eine gravierende Verteilungsungleichheit und Ungerechtigkeit darstellen. Deshalb darf angespartes Guthaben auf dem Weiterbildungskonto mit dem Renteneintritt nicht erlöschen. Angespertes Bezugsdauerguthaben für ALG I, ein noch offenes Sabbatical für den jeweiligen sieben-Jahres-Rhythmus, sowie über die Jahre nicht-wahrgenommene Arbeitszeitreduzierungen und Cararbeitszeiten, sollen deshalb in einen früheren Renteneintritt übertragen werden können. Gleichzeitig soll angespartes Guthaben beim regulären Renteneintritt anteilig in einen Abschlag auf die Rentenpunkte umgewandelt werden können.

7. Berücksichtigung der Sozialversicherung Die Bereitstellung einer angemessenen Altersrente, einer solidarisch finanzierten Krankenversicherung, sowie besondere Leistung im Fall von Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit, betrachten wir weiterhin als öffentliche Aufgabe. Die Arbeitsversicherung darf keinen negativen Einfluss auf diese haben. Deshalb sollen in

Anspruch genommene Leistungen der Arbeitsversicherung sozialversicherungstechnische Berücksichtigung finden, beispielsweise indem für die Dauer des Bezugs von ALG I weiterhin Rentenpunkte angerechnet werden, als handle es sich bei der ausbezahlten Leistung um ein Nettoentgelt, bei dem die Sozialversicherungsbeiträge bereits abgezogen wurden. An der Grundidee einer paritätisch finanzierten Sozialversicherung halten wir fest.

Überweisen an

FA VII - Wirtschaft und Arbeit