

## **Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 26. November 2018**

**a) Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) 19/4948**

**b) Antrag der Abgeordneten Till Mansmann, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP Die 70-Tage-Regelung bei kurzfristiger Beschäftigung entfristen 19/4213**

**c) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken 19/5524**

### **Vorbemerkung**

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung enthält positive Ansätze zum Ausbau der Weiterbildung für Arbeitnehmer/-innen, die sich im technologischen bzw. strukturellen Wandel des Arbeitsmarkts weiterqualifizieren müssen. Für eine gute Umsetzung sollte die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit bestehenden Institutionen in der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung kooperieren, diese aber nicht ersetzen. Es werden qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen benötigt, wofür die passenden organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen erst noch zu schaffen wären. Auf der Grundlage des neuen Qualifizierungschancengesetzes sol-

len in besonderem Maße auch Arbeitnehmer/- innen in Engpassberufen qualifiziert werden. Das wird unterstützt; jedoch müssen die Zugangsvoraussetzungen der Förderung für Berufe in der Altenpflege und dem Erzieherberuf gelockert und angepasst werden, denn ansonsten wird die Förderung gerade in diesen gesellschaftlich hoch relevanten und von Fachkräfteengpässen gekennzeichneten Bereichen leer laufen.

Es fehlen notwendige Ansatzpunkte zur Erleichterung der Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose, die heute nur sehr wenig an Fort- und Weiterbildungen partizipieren. Es sollte aber nicht so sein, dass die Antwort der Bundesregierung auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt mit verändernden Qualifikationsanforderungen eine die beschäftigten Arbeitnehmer/-innen einseitig begünstigende öffentliche Fort- und Weiterbildung ist, während die Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose weiterhin ein Nischendasein führt. Die Stellungnahme enthält im Folgenden einige zentrale Forderungen zur notwendigen Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose.

Mit der geplanten Verlängerung der Rahmenfrist auf 30 Monate wird ein erster Schritt unternommen, um den unterbrochenen Erwerbsbiographien von Arbeitnehmer/-innen in der Arbeitslosenversicherung besser Rechnung zu tragen. Zielführender wäre allerdings eine Verlängerung der Rahmenfrist auf 36 Monate. Der Paritätische setzt sich für eine weitergehende Stärkung der Arbeitslosenversicherung ein, sodass sie wieder das primär zuständige Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit werden kann. Hierzu sind neben einer Verlängerung der Rahmenfrist auf drei Jahre, eine Verlängerung der maximalen Bezugszeit des Arbeitslosengeldes und die Einführung eines Mindestarbeitslosengeldes nötig. Die geplante Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung um 0,5 Prozentpunkte fällt nach Ansicht des Paritätischen zu hoch aus. Die vorhandenen finanziellen Spielräume sollten prioritär für eine verbesserte Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung und den Ausbau der Fort- und Weiterbildung genutzt werden.

Der Paritätische nimmt im Einzelnen wie folgt Stellung.

### **Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen**

Der Paritätische begrüßt das Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, die Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmer/-innen auszuweiten, um sie dabei zu unterstützen, sich an den technologischen bzw. strukturellen Wandel anzupassen oder sich für einen Engpassberuf zu qualifizieren. Dafür sollen künftig alle Arbeitnehmer/-innen, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße, Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten, während diese zuvor auf Arbeitnehmer/-innen in klein- und

mittelständischen Unternehmen (KMU), gering Qualifizierte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen konzentriert war. Die hiermit einhergehende Stärkung der öffentlich geförderten Weiterbildung von Arbeitnehmer/-innen erscheint angemessen, insofern der präventive Charakter der Arbeitsförderung im digitalen Wandel des Arbeitsmarkts gestärkt wird und die Betriebe in der Mitverantwortung bleiben. Es ist allerdings fraglich, ob die Begrenzung der Weiterbildungsförderung gem. § 82 SGB III-GE auf außerbetriebliche Maßnahmen zielführend ist. In der betrieblichen Praxis zeigt sich, dass die Entwicklung digitaler Kompetenzen häufig in arbeitsintegrierten Lernsettings oder sogar Organisationsentwicklungsprozessen stattfindet. Es wäre deshalb angezeigt, die Förderung von betriebsinternen Qualifizierungen unter bestimmten Voraussetzungen zuzulassen. Die etwaige Gefahr von Mitnahmeeffekten könnte reduziert oder sogar ausgeschlossen werden, indem in diesen Fällen keine Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gezahlt und von den Betrieben organisatorisch und zeitlich abgrenzbare Qualifizierungseinheiten (ggf. mit Hinzuziehung externer Trainer/-innen bzw. Dozenten) durchgeführt würden.

Die beabsichtigte Förderung von Arbeitnehmer/-innen zur Qualifizierung in Engpassberufen wird positiv bewertet, jedoch sind die Zugangsvoraussetzungen zu stark eingeschränkt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den hohen Handlungsdruck zur Beseitigung von Fachkräfteengpässen in der Altenpflege und Erziehung. Laut Gesetzentwurf soll eine Fördermöglichkeit nur dann gegeben sein, wenn der Berufsabschluss, für den eine mindestens zweijährige Ausbildungsdauer vorgeschrieben ist, mindestens vier Jahre zurückliegt (§ 82 Abs. 1 Nr. 2 SGB III -GE) und in den letzten vier Jahren keine geförderte Weiterbildung absolviert wurde (§ 82 Abs. 1 Nr. 3 SGB III-GE). Der Paritätische fordert, die Qualifizierung zur Altenpflegefachkraft von diesen einschränkenden Regelungen vollständig auszunehmen, denn es ist wichtig, Hilfskräfte im Bereich der Pflege möglichst frühzeitig zu einer Weiterbildung zur Fachkraft motivieren und entsprechende Qualifizierungen durchzuführen zu können. Auch für das Ziel des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes, 13.000 neue Pflegefachkräfte zu gewinnen ist es nötig, praxistaugliche Regelungen für eine zügige Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften zu Fachkräften zu erhalten. Entsprechendes gilt für die mit der Reform der Pflegeberufe verbundenen Absicht, die Zahl der Fachkräfte zu steigern.

Zudem sollten bei den Fördermöglichkeiten gem. § 82 SGB III-GE auch Fort- und Weiterbildungen für den Erzieherberuf berücksichtigt werden, da sich hier nach Auffassung des Paritätischen ebenfalls Engpässe bemerkbar machen. Die Fachkräfteengpassanalyse der BA deckt den enormen Fachkräftebedarf und auftretende Engpässe in diesem Bereich nicht ausreichend ab und darf deshalb nicht zum Ausschlusskriterium für eine Förderung werden. In der aktuellen Statistik der BA zur Engpassbetrachtung wird der Erzieherberuf nicht als Engpassberuf geführt. Jedoch

betrug im Jahr 2017 die durchschnittliche Vakanzzeit bis zur Besetzung einer offenen Erzieher/-innenstelle 68 Tage und fällt damit gerade für die Betreuung in Kindertageseinrichtungen deutlich zu lange aus. Die o. g. Einschätzung zum Fachkräftebedarf lässt außerdem aktuelle Gesetzesvorhaben bzw. Absichtserklärungen, wie sie von Bund, Ländern und Kommunen abgegeben wurden, außer Betracht. Hierbei wird u. a. bei der Strukturqualität Handlungsbedarf gesehen und eine Verbesserung bei der Fachkräftesituation als notwendig erachtet. Unberücksichtigt bleiben hierbei weitere notwendige Verbesserungen, beispielsweise bei der Ausweitung der Öffnungszeiten, der Schaffung inklusiver Angebote oder der Leitungsfreistellung.

Da sich in manchen Bundesländern die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres für Erzieher/-innen schwierig gestaltet, sollte eine Möglichkeit zur Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres durch die BA in Abstimmung mit den Ländern geschaffen werden (siehe auch die Stellungnahme der BAGFW).

Das Vorhaben einer gestärkten Weiterbildungsförderung ist äußerst anspruchsvoll. Nach bisherigen Erfahrungen ist eine systematische Netzwerkarbeit unterschiedlicher Institutionen (z. B. Unternehmen, BA, Jobcenter, Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen) nötig, die in der aktuellen Praxis aber nicht überall ausreichend entwickelt ist. Deshalb sollte geklärt werden, wie die örtliche Netzwerkarbeit zukünftig weiterentwickelt werden kann und welche Ressourcen hierfür bereitgestellt werden können.

Zur Umsetzung des Gesetzesziels werden qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen benötigt. Die gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) bieten für die nötige hohe Qualität der Maßnahmen noch keine ausreichende Gewähr. So sind nach unserer Einschätzung mit der AZAV zwar einige Grundvoraussetzungen zur qualitätsgerechten Leistungserbringung in der Arbeitsmarktförderung erfüllt, allerdings wird die Qualität der Maßnahmen durch ungünstige finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen (u. a. erhebliche bürokratische Belastungen und Doppelprüfungen; Vorgabe von Bundesdurchschnittskostensätzen bei Bildungsgutscheinen) untergraben. Dies hat zur Folge, dass Kostendruck und Kostenunterdeckung, hohe Wirtschaftlichkeitsrisiken und nicht zuletzt befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse vorherrschen. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Sicherung guter Qualität bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist dringend nötig.

In dem Gesetzentwurf fehlen Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der berufsabschlussbezogenen Weiterbildung. So hat sich insbesondere die mit dem AWStG zum 01.08.2016 erfolgte Neujustierung der Vermittlungsgrundsätze als weitgehend wirkungslos erwiesen. Die entsprechende Neuregelung in § 4 Abs. 2 S. 2 SGB III zielt

darauf ab, die Arbeitsvermittlung bei Personen ohne Berufsabschluss hintenanzustellen, wenn eine Weiterbildung für die nachhaltige berufliche Eingliederung nötig ist. Diese Neuregelung hat in der Förderpraxis keine erkennbaren Spuren hinterlassen, denn nach wie vor werden abschlussbezogene Weiterbildungen von den Arbeitsagenturen kaum gefördert. Seit Jahresbeginn 2018 waren dies im September gerade einmal rund 9.780 Teilnehmende; 380 Teilnehmende weniger als im Vorjahr (Angaben aus der BA-Statistik). Der Paritätische fordert gemeinsam mit der BAGFW, das Nachholen eines Berufsabschlusses für gering Qualifizierte als Förderziel ins Sozialgesetzbuch aufzunehmen. Diese Personen sind mit einem überproportional hohen Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert und haben angesichts des technologischen Wandels zukünftig absehbar noch schlechtere Chancen, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Auch weil es im Schulsystem nicht gelingt, gleiche Bildungschancen für alle Schüler/-innen zu schaffen, ist es gerechtfertigt, die abschlussbezogene Qualifizierung in der Weiterbildung zu stärken.

Das bestehende Verkürzungsgebot bei berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildungen auf zwei Drittel der Dauer einer entsprechenden Erstausbildung (zweijährige Umschulung statt dreijährige Ausbildung) schafft in der Praxis hohe Zugangshürden. Die bestehende Regelung zielt auf bildungsaffine Menschen ab, die nach einer ersten Berufsausbildung und einigen Jahren der Berufstätigkeit in kürzerer Zeit zu einem zweiten Berufsabschluss kommen können. Das bewährt sich aber nicht für wenig bildungsaffine Personen, für die eine dreijährige Umschulungszeit zielführender wäre, weil z. B. zeitliche Spielräume für den Spracherwerb, die Heranführung an Lern- und Arbeitsprozesse und die vertiefende Bearbeitung berufsbezogener Allgemeinbildung nötig sind. Zudem wären modulare Qualifizierungen leichter zu organisieren, wenn sie nicht in einen Zweijahreszeitraum gepresst werden müssten. Das Verkürzungsgebot sollte daher abgeschafft werden.

### **Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit**

Ein Kernstück des Gesetzesvorhabens ist die Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA für Arbeitnehmer/-innen und Unternehmen. Es ist notwendig, Arbeitnehmer/-innen zu unterstützen, sich im Wandel ihres Erwerbslebens und im Feld der Fort- und Weiterbildung verlässlich zu orientieren. Klein- und mittelständische Unternehmen haben häufig Unterstützungsbedarf bei der Personalentwicklung. Die BA bietet die Möglichkeit, ein flächendeckendes, bundesweites Angebot zu schaffen. Da die BA derzeit jedoch noch nicht in ausreichendem Maße über das benötigte qualifizierte Personal für derartige Beratungsleistungen verfügt und auf dem Feld der betrieblichen Qualifikationsberatung und Personalentwicklungsplanung Neuland betritt, darf die Behörde hier keinesfalls als „Monopolist“ auftreten und vor-

handene Angebote verdrängen. Der Paritätische fordert, eine verpflichtende Kooperationsregelung zum Zweck der verbindlichen Zusammenarbeit der BA mit anderen Stellen/Institutionen in der Weiterbildungsberatung (etwa Bildungseinrichtungen, Kommunen, Länder) zu schaffen. Ein vielfältiges Weiterbildungsangebot ist erforderlich, damit alle Wege der beruflichen Qualifizierung (duales System, berufliche Weiterbildung, vollzeitschulische Ausbildungen, Hochschulstudium) gleichgewichtig in den Blick genommen werden können.

Der Paritätische begrüßt es, wenn die Weiterbildungsberatung der BA zukünftig auch Leistungsberechtigten aus dem SGB II offen steht. Es wäre kaum zu vermitteln, wenn 2/3 der Arbeitslosen (im Rechtskreis SGB II) von dem Beratungsangebot ausgeschlossen würden und dies nur einem kleineren Kreis der Arbeitslosen (im Rechtskreis SGB III) offen stehen würde. Durch Impulse aus der Weiterbildungsberatung der BA könnten sich wohlmöglich auch wünschenswerte pull-Effekte für die aktuell noch sehr geringe Fort- und Weiterbildungsförderung der Jobcenter ergeben. Allerdings sollten zugleich die Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung verbessert werden (siehe auch unten).

### **Erweiterung der Weiterbildungsförderung bei Arbeitslosen**

Die vorgesehene Möglichkeit zur Durchführung von sog. Erweiterungsqualifizierungen (§ 81 Abs. 1 a SGB III-GE) stellt eine sinnvolle Erweiterung der Weiterbildungsförderung für Arbeitslose dar. Sie ist alleine jedoch völlig unzureichend, um die notwendige Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung für Arbeitslose zu erreichen.

Fort- und Weiterbildungen sind in der Praxis erwiesenermaßen häufig gut wirksam, um Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose im SGB II käme an sich eine besondere Rolle zu, um die Aufwärtsmobilität dieser Personengruppe durch Qualifizierung zu fördern. Trotzdem werden diese Förderungen nur selten genutzt. Wie Datenauswertungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, erhielten im September 2017 nur 5,2 Prozent der Arbeitslosen eine berufliche Weiterbildung, eine Weiterbildung mit Abschluss sogar nur 2,4 Prozent. Die übergroße Mehrheit der Arbeitslosen befindet sich im Rechtskreis des SGB II, hat aber im Vergleich zur Arbeitslosenversicherung des SGB III einen deutlich schlechteren Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, v. a. zur Weiterbildung mit Berufsabschluss. Im September 2017 wurden gerade einmal 3,3 Prozent der Arbeitslosen, die von den Jobcentern betreut wurden, mit einer Fortbildung gefördert. Mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erwerben, wurden sogar nur 1,5 Prozent gefördert (siehe auch: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) (2018): Kaum Bildungsaufstieg aus Arbeitslosigkeit – zur Fort- und Weiterbildung in der Arbeitsförderung. Kurzexpertise Nr. 2/2018).

Der Paritätische fordert einen Ausbau der Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose und schließt sich der entsprechenden Zielsetzung des vorliegenden Antrags „Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken“ vollumfänglich an.

Dies wären hilfreiche Ansatzpunkte:

Die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen und insbesondere der Jobcenter ist derzeit zu stark an schneller Vermittlung in Arbeit orientiert. Die Vermittlungsgrundsätze sollten dahingehend geändert bzw. in der Praxis angewandt werden, dass allen gering qualifizierten Arbeitslosen und vor allem auch Langzeitarbeitslosen das Angebot einer (abschlussbezogenen) beruflichen Weiterbildung eröffnet wird, wenn dies für die nachhaltige berufliche Integration zielführend ist.

Die bestehende und bis 2020 befristete Möglichkeit, Grundkompetenzen im Rahmen einer abschlussbezogenen Fort- und Weiterbildung erwerben zu können (§ 131 a SGB III) ist für viele gering qualifizierte Arbeitslose zu hochschwellig; gleichzeitig bedürfen viele Arbeitslose einer entsprechenden Förderung. Es müssen daher neue Möglichkeiten geschaffen werden, den Erwerb von arbeitsmarktbezogenen Grundkompetenzen auch außerhalb einer (abschlussbezogenen) Fort- und Weiterbildung zu fördern.

Es werden neue Bildungsinstrumente benötigt, mit denen auch bildungsbenachteiligte Zielgruppen und Personenkreise erreicht werden können, deren Lebensumstände keine durchgängigen Bildungsangebote in Vollzeit zulassen. So sollten diese Angebote z. B. modular aufgebaut sein und Interessierten die Möglichkeit geben, eine Ausbildung nach Bedarf zu unterbrechen oder zu verlängern, wenn die Lebensumstände dies erfordern. Es sind zudem differenzierende Konzepte nötig, die die besonderen Voraussetzungen und Anforderungen auch von lernungewohnten Personen, von Menschen mit geringen Bildungsvoraussetzungen oder von Menschen mit Deutsch als Zweitsprache berücksichtigen. Dies erfordert verstärkt Maßnahmen mit besonderen Qualitätsmerkmalen: Kleingruppen, Lernen im Arbeitsprozess, integrierte Lern- und Sprachförderung und begleitende (sozialpädagogische) Hilfen bzw. Beratung.

Eine Abschaffung des Verkürzungsgebots bei abschlussbezogenen Weiterbildungen wäre im Besonderen auch für die Zielgruppe gering qualifizierter Arbeitsloser wichtig (siehe oben).

In dem vorliegenden Gesetzentwurf fehlt auch eine Neuregelung zum Arbeitslosengeldanspruch nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme, wie sie noch in der Qualifizierungsoffensive benannt wurde. Der Paritätische spricht sich dafür aus, Regelungen für einen verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes zu treffen, wenn Menschen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Derzeit werden Arbeitslosengeldansprüche während einer Qualifizierung zur Hälfte gekürzt. Zugleich ist die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für viele Betroffene zu kurz, um eine passende Aus- und Weiterbildung abzuschließen.

Finanzielle Sorgen halten viele Arbeitslose von einer längerfristigen Qualifizierung ab. Deshalb muss zukünftig der Lebensunterhalt auch während einer längeren Fort- und Weiterbildung verlässlich gesichert sein. Ein Ansatzpunkt im SGB II könnte eine Motivationsprämie für Leistungsberechtigte sein, wie sie auch der Bundesrat (Drs. 467/19) vorschlägt.

Die Eingliederungsmittel für die Jobcenter werden im Laufe dieser Legislaturperiode deutlich erhöht, um die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit durch Betreuung, Vermittlung und die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ abzubauen. Insbesondere angesichts einer unzureichenden Ausstattung ihrer Verwaltungskostenbudgets benötigen die Jobcenter eine noch stärker verbesserte Mittelausstattung und mehrjährige Finanzrahmen zum Ausbau (abschlussbezogener) Fort- und Weiterbildungen.

### **Verlängerte Rahmenfrist beim Arbeitslosengeld**

Im Zuge der Hartz-Reformen wurde die Rahmenfrist von drei Jahre auf zwei Jahre verkürzt: Personen, die in der Rahmenfrist weniger als zwölf Monate beschäftigt waren, haben trotz ihrer Beitragszahlungen keinerlei Anspruch auf das Arbeitslosengeld, sondern werden direkt auf Hartz IV verwiesen und das auch nur, sofern sie über keine anderen Einkommen oder Vermögen verfügen.

Angesichts der Zunahme nur kurzzeitiger, befristeter Beschäftigungsverhältnisse und sogenannter Mehrfacharbeitslosigkeit war die Entscheidung, die Rahmenfrist zu verkürzen, bereits 2006 nicht problemadäquat, sondern diente allein der Entlastung der Arbeitslosenversicherung. Der Paritätische fordert, die Rahmenfrist wieder auf drei Jahre zu verlängern.

### **Weitergehende Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitslosenversicherung**

#### **Paritätischer Gesamtverband**

Oranienburger Str. 13-14, 10178 Berlin, Tel: 030 24636-0, Fax: 030 24636-110  
E-Mail: [info@paritaet.org](mailto:info@paritaet.org), Internet: <http://www.paritaet.org>



Der Paritätische sieht es kritisch, dass die Reichweite der Arbeitslosenversicherung nach Einführung des Hartz IV-Systems immer stärker zurückgegangen ist. Nicht einmal mehr jeder dritte registrierte Arbeitslose erhält aktuell Arbeitslosengeld, während knapp zwei Drittel von ihnen auf Harz IV angewiesen sind. Die Arbeitslosenversicherung muss wieder so gestärkt werden, dass sie das primär zuständige Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit sein kann. Der vorliegende Antrag „Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken“ wird deshalb unterstützt.

Neben einer Verlängerung der Rahmenfrist zum Erwerb von Anwartschaften an das Arbeitslosengeld auf drei Jahre ist eine Verlängerung der maximalen Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes und die Einführung eines Mindestarbeitslosengeldes nötig.

### **Maximale Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes verlängern**

Im Rahmen der Hartz-Reformen wurde nicht nur die Arbeitslosenhilfe abgeschafft, sondern auch die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes gekürzt. In Abhängigkeit von der Vorversicherungszeit erhalten Arbeitslose aktuell bis zum Erreichen des 50. Lebensjahrs derzeit bis zu 12 Monate Arbeitslosengeld; ab dem 50. Lebensjahr (bzw. 55. Lebensjahr) max. 15 Monate (bzw. 18 Monate) und ab dem 58. Lebensjahr für längstens 24 Monate Arbeitslosengeld.

Tatsächlich ist jedoch die aktuelle Dauer des Arbeitslosengeldbezugs für viele Betroffene zu kurz, um entweder eine neue Beschäftigung oder aber auch eine passende Aus- und Weiterbildung zu finden. Im Jahr 2015 entsprach dies mit etwa 450.000 Arbeitslosengeldbeziehenden fast einer halben Million Menschen. Damit hatten fast 20 Prozent der „Abgänge“ von Leistungsberechtigten aus dem Arbeitslosengeldbezug das Auslaufen der entsprechenden Ansprüche zur Ursache. Nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld droht den Betroffenen der soziale Abstieg in das Hartz IV-System. Die kurze Bezugsdauer des Arbeitslosengelds stößt insbesondere bei langjährigen Beitragszahlern nachvollziehbarerweise auf Unverständnis und wird zu Recht als ungerecht empfunden, da den geleisteten Beiträgen im Risikofall keine ausreichenden Leistungen gegenüber stehen.

Es empfiehlt sich, den Bezug des Arbeitslosengeldes in Abhängigkeit von vorherigen Beitragszeiten und dem Alter zukünftig auf bis zu 36 Monate zu verlängern. Die maximalen Bezugsdauern für Arbeitslose bis 25 Jahre würden auf 18 Monate, für 25 bis 50 Jahre auf max. 24 Monate sowie auf bis zu 36 Monate für Ältere ab 58 Jahren verlängert. Die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung würde damit gerade für langjährig Versicherte und ältere Arbeitnehmer wieder gestärkt. Befürchtungen, dass

Betriebe vermehrt Anreize erhalten, um ältere Arbeitnehmer/-innen gezielt in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sind auch angesichts des angehobenen Renteneintrittsalters wenig begründet.

### **Mindestarbeitslosengeld einführen**

Selbst bei langjähriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schützt die Arbeitslosenversicherung nicht vor Hartz IV. Besonders eklatant ist die Situation für Erwerbstätige im Niedriglohnsektor (bis ca. 10 Euro Stundenlohn). Selbst bei vorheriger jahrzehntelanger Vollerwerbstätigkeit liegt das Arbeitslosengeld bei ihnen im Regelfall unter Hartz IV-Niveau. Um als Single auf ein Arbeitslosengeld von rund 750 Euro zu kommen, muss das Bruttoerwerbseinkommen mindestens 1800 Euro betragen haben. Bei einer Vollzeittätigkeit (37,5 Stunden) entspricht das einem Stundenlohn von 11,08 Euro. Es untergräbt die Legitimation und die Akzeptanz der obligatorischen Arbeitslosenversicherung, wenn sie selbst bei langjähriger Beitragszahlung und trotz Vollerwerbstätigkeit keine nennenswerte Absicherung garantieren kann und direkt auf Hartz IV verweisen muss.

Zumindest für Vollzeitbeschäftigte und Personen, denen es aus Gründen wie Pflege, Erziehung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht möglich war, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, ist daher ein Mindestarbeitslosengeld einzuführen, dessen Betrag oberhalb des Grundsicherungsniveaus für Alleinlebende liegt.

Berlin, 20. November 2018

Tina Hofmann / Dr. Joachim Rock  
Arbeit, Soziales und Europa