

Antrag 27/II/2019**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Die Arbeitsversicherung implementieren – soziale Sicherung umsetzen**

1 Das System Hartz IV ist – wie auch das Sozialstaatspapier
 2 der SPD anerkennt – gescheitert und auch die Arbeitslo-
 3 senversicherung in der jetzigen Form wird den vielfältigen
 4 gesellschaftlichen Bedürfnissen nicht mehr gerecht. Bei
 5 der Neuordnung der Sozialversicherungen muss deshalb
 6 die Reform der heutigen Arbeitslosenversicherung hin zu
 7 einer Arbeitsversicherung eine herausgehobene Bedeu-
 8 tung einnehmen. Ziel muss es sein, nicht nur die Arbeits-
 9 losigkeit, sondern auch Wechsel, Brüche und temporäre
 10 Aus- und Weiterbildungszeiten in der Erwerbsbiographie
 11 besser abzudecken und auf die individuelle Lebenssituati-
 12 on anpassbar zu machen. Von großer Bedeutung ist wei-
 13 terhin, der mit dem heutigen Arbeitslosengeld I und II ver-
 14 bundene Abstiegs- und Existenzangst zu begegnen und
 15 echte soziale Sicherung herzustellen.

16 Für uns Jusos geht es darum, dass eine gute Arbeits-
 17 losenversicherung nicht nur im Fall von Arbeitslosig-
 18 keit eingreift, sondern Arbeit fördert, Weiterbildung or-
 19 ganisiert und finanziert, Auszeiten im Erwerbsleben für
 20 Reproduktions- und Bildungsphasen absichert, Beschäf-
 21 tigungsfähigkeit durch Weiterbildung und Qualifikation
 22 lebenslang erhält und vor allem Aufstiegsmöglichkeiten
 23 ermöglicht. Deshalb ist es für uns Jusos unerlässlich eine
 24 neue Weiterbildungsarchitektur im Rahmen der Arbeits-
 25 versicherung zu schaffen.

26 Insbesondere im Rahmen der durch die Digitalisierung ge-
 27 prägten Arbeit 4.0 ist davon auszugehen, dass der Qua-
 28 lifikationsgrad und Flexibilität der Arbeitnehmer*innen
 29 maßgeblich darüber entscheiden, ob sie weiter beschäf-
 30 tigt werden oder aufgrund der Substitution ihres Arbeits-
 31 platzes oder gar gesamten Berufsbildes ihre Beschäfti-
 32 gung verlieren. Weiterbildung und der Anspruch auf le-
 33 benslanges Lernen müssen ein Kernelement der neuen Ar-
 34 beitsversicherung werden, denn sind ist im Rahmen einer
 35 aktiven Beschäftigungspolitik die besten Mittel, Arbeits-
 36 losigkeit zu vermeiden. Dabei muss berücksichtigt wer-
 37 den, dass die Arbeitgeber*innen, für die die Digitalisierung
 38 und Flexibilisierung der Arbeitswelt bisher viele finanziel-
 39 le Vorteile bringt, stärker an den Kosten der Versicherung
 40 beteiligt werden müssen.

41 Gleichzeitig haben sich auch die Bedürfnisse auf Seiten
 42 der Arbeitnehmer*innen verändert. Viele möchten flexi-
 43 bler arbeiten, sich Auszeiten nehmen und sich beruflich
 44 stetig weiterentwickeln. Die Vorstellung eines Normalar-
 45 beitsverhältnisses, im Rahmen dessen man nach der Aus-
 46 bildung bis in die Rente in derselben Position beschäftigt
 47 wird, ist für viele Arbeitnehmer*innen nicht mehr attrak-

Empfehlung der Antragskommission**Annahme in der Fassung der AK (Konsens)**

Das System Hartz IV ist – wie auch das Sozialstaatspapier
 der SPD anerkennt – gescheitert und auch die Arbeitslo-
 senversicherung 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 Bedeu-
 tung einnehmen. Ziel muss es sein, nicht nur die Arbeits-
 losigkeit, sondern auch Wechsel, Brüche und temporäre
 Aus- und Weiterbildungszeiten in der Erwerbsbiographie
 besser abzudecken und auf die individuelle Lebenssituati-
 on anpassbar zu machen. Von großer Bedeutung ist wei-
 terhin, der mit dem heutigen Arbeitslosengeld I und II ver-
 bundene Abstiegs- und Existenzangst zu begegnen und
 echte soziale Sicherung herzustellen.

Eine gute Arbeitslosenversicherung sollte nicht nur im
 Fall von Arbeitslosigkeit eingreifen, sondern Arbeit för-
 dern, Weiterbildung organisieren und finanzieren, Auszei-
 ten im Erwerbsleben für Reproduktions- und Bildungs-
 phasen absichern, Beschäftigungsfähigkeit durch Weiter-
 bildung und Qualifikation lebenslang erhalten und vor al-
 lem **Aufstiegsmöglichkeiten ermöglicht. Deshalb ist es für
 uns unerlässlich** eine neue Weiterbildungsarchitektur im
 Rahmen der Arbeitsversicherung zu schaffen.

Insbesondere im Rahmen der durch die Digitalisierung ge-
 prägten Arbeit 4.0 ist davon auszugehen, dass der Qua-
 lifikationsgrad und Flexibilität der Arbeitnehmer*innen
 maßgeblich darüber entscheiden, ob sie weiter beschäf-
 tigt werden oder aufgrund der Substitution ihres Arbeits-
 platzes oder gar gesamten Berufsbildes ihre Beschäfti-
 gung verlieren. Weiterbildung und **lebenslanges Lernen
 müssen ein Kernelement der neuen Arbeitsversicherung
 werden, denn diese neben einer abgeschlossenen Berufs-
 ausbildung im Rahmen einer aktiven Beschäftigungspoli-
 tik die besten Mittel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Da-
 bei muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitgeber*in-
 nen, für die die Digitalisierung und Flexibilisierung der Ar-
 beitswelt bisher viele finanzielle Vorteile bringt, stärker
 an den Kosten der Weiterbildung beteiligt werden müs-
 sen.**

Gleichzeitig haben sich auch die Bedürfnisse auf Seiten
 der Arbeitnehmer*innen verändert. Viele möchten flexi-
 bler arbeiten, sich Auszeiten nehmen und sich beruflich
 stetig weiterentwickeln. Die Vorstellung eines Normalar-

48 tiv.

49 Auf diese Veränderten Bedarfe und die Herausforderun-
50 gen der Digitalisierung muss die Arbeitsversicherung von
51 morgen Antworten liefern.

52

53 I. Grundprinzipien der Arbeitsversicherung

54 1. Qualifizierung

55 Grundlegendes Prinzip der Arbeitsversicherung ist die
56 Schwerpunktsetzung auf die persönliche Qualifizierung
57 der Arbeitnehmer*innen und der Eröffnung echter Fort-
58 und Weiterbildungschancen. Dabei sollen die beruflichen
59 Entwicklungswünsche der Versicherten maßgeblich sein
60 und nicht die Qualifizierungsbedarfe ihrer Unternehmen.
61 Die Versicherten sollen auf Wunsch individuelle Weiterbil-
62 dungspläne erhalten, die nachhaltige Qualifizierung vor-
63 sehen. Es müssen differenzierte Angebote für den Erwerb
64 von Zusatzqualifikationen entwickelt werden, welche auf
65 eine vorhandene Ausbildung oder ein Studium aufbauen.
66 Dabei sind Module zur Spezialisierung, Modernisie-
67 rung und Umstellung notwendig. Eine Zertifizierung ist
68 auf Grund einer europaweiten Anerkennung unverzicht-
69 bar. Hierbei können Prüfungen und Zeugnisse von offi-
70 ziellen Bildungseinrichtungen (z.B. VHS, IHK) helfen eine
71 einheitliche Qualitätssicherung zu erzielen. Jede Weiter-
72 bildung von auszuwählenden Anbieter*innen muss einer
73 Qualitätsoffensive unterzogen werden.

74 Versicherte in Berufsgruppen mit hohen Substitutionspo-
75 tenzialen, also mit überwiegender Wahrscheinlichkeit des
76 Jobwegfalls aufgrund von Automatisierung und Digitali-
77 sierung, haben darüber hinaus unabhängig von der Aus-
78 stattung ihres Weiterbildungskonto einen Anspruch auf
79 Umschulung und Nachholung von Berufsabschlüssen im
80 Sinne einer Qualifizierungsgarantie.

81 1. Individuelle Ansprache und Beratung

82 Die Versicherten haben einen Anspruch auf umfassen-
83 de Beratung bezüglich der Geltendmachung ihrer Ver-
84 sicherungsleistungen. Insbesondere soll hinsichtlich der
85 Weiterbildungsoptionen individuell Stärken und Schwä-
86 chen in Beratungsgesprächen analysiert und dementspre-
87 chend Weiterbildungspläne entwickelt werden, die auf
88 die subjektiven Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäf-
89 tigten zugeschnitten sind. Ziel ist die Verstetigung der
90 Beratungs- und Betreuungsleistungen. Insbesondere Ver-
91 sicherte mit hohem Substitutionspotenzial müssen reg-
92 elmäßig die Möglichkeit haben, sich mit ihren Betreu-
93 er*innen zusammenzusetzen, ihre Weiterbildungspläne
94 zu evaluieren und gegebenenfalls nachzujustieren.

95 Um dies zu erreichen, müssen die Geschäftsstellen der Ar-
96beitsversicherung mit ausreichend Personal ausgestattet
97 werden. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass die
98 Mitarbeiter*innen der Arbeitsversicherung regelmäßig in
99 Softskills weitergebildet werden, insbesondere zwischen-
100 menschliche Kommunikation und interkulturelle Kompe-

beitsverhältnisses, im Rahmen dessen man nach der Aus-
bildung bis in die Rente in derselben Position beschäftigt
wird, ist für viele Arbeitnehmer*innen nicht mehr attrak-
tiv.

Auf diese Veränderten Bedarfe und die Herausforderun-
gen der Digitalisierung muss die Arbeitsversicherung von
morgen Antworten liefern.

I. Grundprinzipien der Arbeitsversicherung

1. Qualifizierung

Die erste Säule der Arbeitsversicherung ist die Schwer-
punktsetzung auf die persönliche Qualifizierung der Ar-
beitnehmer*innen und der Eröffnung echter Fort- und
Weiterbildungschancen. Dabei sollen die beruflichen Ent-
wicklungswünsche der Versicherten maßgeblich sein und
nicht die Qualifizierungsbedarfe ihrer Unternehmen. Die
Versicherten sollen auf Wunsch individuelle Weiterbil-
dungspläne erhalten, die nachhaltige Qualifizierung vor-
sehen. 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, Modernisie-
rung und Umstellung notwendig. Eine Zertifizierung ist
auf Grund einer europaweiten Anerkennung unverzicht-
bar. **Hierbei können Prüfungen und Zeugnisse entspre-
chend der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes hel-
fen eine einheitliche Qualitätssicherung zu erzielen. Die
Weiterbildung muss zertifiziert sein, aber es muss auch
Möglichkeiten der Finanzierung von innovativen Weiter-
bildungsangeboten geben, die nicht zuvor einen teuren
Zertifizierungsprozess durchlaufen zu müssen. Die bisher
bei der Bundesagentur für Arbeit geltenden Regelungen
nach der AZAV müssen in einem breiten Dialog mit allen
Partnern der Arbeitsmarktpolitik grundlegend überarbei-
tet werden.**

Versicherte in Berufsgruppen mit hohen Substitutionspo-
tenzialen, also mit überwiegender Wahrscheinlichkeit des
Jobwegfalls aufgrund von Automatisierung und Digitali-
sierung, haben darüber hinaus unabhängig von der Aus-
stattung ihres Weiterbildungskonto einen Anspruch auf
Umschulung und Nachholung von Berufsabschlüssen im
Sinne einer Qualifizierungsgarantie.

2. Soziale Sicherung

Die zweite Säule der Arbeitsversicherung ist die finansi-
elle Überbrückung von Brüchen der Erwerbsbiografie. Da-
zu gehört neben Arbeitslosigkeit auch die zeitweise Aus-
zeit von Arbeitszeiten aus bestimmten Gründen. Lineare
Erwerbsbiografien ohne Umbrüche werden immer selte-
ner und sind insbesondere von vielen jungen Menschen

101 tenz. Beratung in Fremdsprachen muss stets verfügbar
 102 sein, z.B. durch Übersetzungsprogramme. Die bisherigen
 103 Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die im
 104 Rahmen der bisherigen aktiven Arbeitsmarktpolitik be-
 105 stehen, werden in die Arbeitsversicherung integriert, so-
 106 dass ein Gesamtgefüge entsteht. Ziel der Beratung bei
 107 Verlust des Arbeitsplatzes muss die Rückkehr in eine qua-
 108 lifikationsadäquate Beschäftigung sein. Arbeitssuchende
 109 dürfen nicht länger zur Annahme jeglicher, auch weit
 110 unter ihrem Qualifizierungslevel liegender, Angebote ge-
 111 drängt werden. Dafür müssen die Zumutbarkeitsregelun-
 112 gen entsprechend geändert werden.

113 1. Paritätisch Grundfinanzierung, steuerliche Er- 114 gänzung

115 Die Arbeitsversicherung hat auch zukünftig zum Ziel,
 116 die paritätische Finanzierung zwischen Arbeitgeber*in
 117 und Arbeitnehmer*in zu sichern. Die steigenden Anforde-
 118 rungen an die Arbeitsversicherung gebieten jedoch, die
 119 Beitragsbemessungsgrenze, die momentan noch beson-
 120 ders gut verdienende Versicherte entlastet, abzuschaffen.
 121 Gleichzeitig muss es möglich sein, den Arbeitgeber*innen-
 122 anteil bei Bedarf zu erhöhen. Darüber hinaus muss die
 123 Basis der Einzahlenden erweitert werden. Selbstständige
 124 sind durch die massive Ausweitung der Schein- und Solo-
 125 selbstständigkeit stärker als in der Vergangenheit von so-
 126 zialer und finanzieller Unsicherheit betroffen und schon
 127 aus dieser Schutzwürdigkeit heraus in die Versicherung zu
 128 integrieren. Langfristig müssen auch die Beamt*innen in
 129 die Arbeitsversicherung einbezogen werden, um auch ih-
 130 nen Qualifikationsmöglichkeiten zu eröffnen.

131 Sollte dies finanziell erforderlich sein, muss die Arbeitsver-
 132 sicherung wegen ihrer beschäftigungspolitischen Bedeu-
 133 tung aus steuerlichen Mitteln unterstützt werden.

134 II. Versicherungsleistungen und Ziehungsrechte

135 1. Arbeitslosengeld I

136 Das Arbeitslosengeld I wird an Versicherte ausgezahlt, die
 137 aus der Erwerbsarbeit heraus arbeitslos werden, und dient
 138 zur Sicherung des Lebensstandards. Dieser Funktion wird
 139 das Arbeitslosengeld heute kaum noch gerecht. Dies liegt
 140 daran, dass zum einen die Bezugsdauer zu kurz bemessen
 141 ist, um die Versicherten adäquat vor dem Folgen der Er-
 142 werbslosigkeit zu schützen und zum anderen die Niedrig-
 143 lohnpolitik der letzten Jahrzehnte dazu geführt hat, dass
 144 mehr als jede*r fünfte Erwerbstätige aus dem Job direkt in
 145 Hartz IV abrutscht.

146 Um dieser Entwicklung zu begegnen, muss die Schutz-
 147 funktion der Arbeitslosenversicherung verbessert wer-
 148 den. Das zu diesem Zweck zu implementierende 'Min-
 149 destarbeitslosengeld' muss höher bemessen sein als der
 150 ALG-II-Anspruch einer alleinstehenden Person. Wird durch
 151 ein Arbeitseinkommen kein Arbeitslosengeld-I-Anspruch
 152 in dieser Höhe erreicht, erhöhen sich die Arbeitgeber*in-
 153 nenbeiträge so weit, bis die Höhe der geleisteten Beiträ-

auch nicht mehr angestrebt. Nichtsdestotrotz bilden Brü-
 che in der Erwerbsbiografie finanzielle Risiken, welche die
 Arbeitsversicherung bestmöglich abfedern soll. Um den
 sich wandelnden Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht
 zu werden und ihnen mehr Souveränität über ihr Erwerbs-
 leben zu ermöglichen, ist die angestrebte Flexibilisierung
 der Arbeitszeit daher notwendig.

3. Individuelle Ansprache und Beratung

Die Versicherten haben einen Anspruch auf umfassende Beratung auch bei trägerneutralen, unabhängigen, öffentlich finanzierten Bildungsberatungsstellen 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, so dass ein **Gesamtgefüge entsteht. Dabei sind auch die bestehenden Beratungsangebote der Länder und Kommunen zu nutzen und in einem abgestimmten Beratungssystem zusammenzuführen. Ziel der Beratung bei Verlust des Arbeitsplatzes muss die Rückkehr in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung sein. Dabei muss die Beratung vom Leistungsbereich organisatorisch getrennt sein, um eine an den Interessen der Beratenen orientierte Beratung zu sichern. Arbeitssuchende dürfen nicht länger zur Annahme jeglicher, auch weit unter ihrem Qualifizierungslevel liegender, Angebote gedrängt werden. Dafür müssen die Zumutbarkeitsregelungen entsprechend geändert werden.**

4. Paritätisch Grundfinanzierung, steuerliche Ergänzung

Die Arbeitsversicherung hat auch zukünftig zum Ziel, die paritätische Finanzierung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu sichern. Die steigenden Anforde-

154 ge einen Anspruch in Höhe des Mindestarbeitslosengel-
 155 des generiert. Regulär beträgt die Höhe des Arbeitslosen-
 156 geldes I mindestens 70 % des Bruttobemessungsentgelds,
 157 welches durchschnittlich in den vergangenen 12 Monaten er-
 158 zielt werden konnte.

159 Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I richtet sich nach
 160 der Dauer der vorherigen Beschäftigung. Allen Arbeitneh-
 161 mer*innen stehen nach dem Verlust ihrer Beschäftigung -
 162 12 Monate Bezugsdauer ALG I zu - egal, wie lange sie vor-
 163 her gearbeitet haben. Wer länger als ein Jahr vorher ge-
 164 arbeitet hat, "erspart" sich mit jedem zusätzlichen Mo-
 165 nat Beschäftigung einen Monat ALG I. Ab dem zweiten
 166 Jahr Beschäftigung "erspart" man sich pro zusätzlichem
 167 Jahr Beschäftigung einen Monat ALG I. Teilzeitbeschäfti-
 168 gung wird anteilig angerechnet. Falls die angesparten 24
 169 Monate ALG I wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen
 170 Gründe angetastet werden, baut sich diese in Höhe von
 171 einem Monat zusätzlicher Bezugsdauer ALG I je gearbei-
 172 teten Monat wieder auf.

173 Das Arbeitslosengeld II soll demgegenüber die sozio-
 174 kulturelles Teilhabe an der Gesellschaft sichern und zu-
 175 künftig in seiner Höhe dementsprechend bemessen sein.
 176 Jedoch wird es nicht in die Arbeitsversicherung integriert
 177 und weiterhin allein aus Steuermitteln finanziert.

178 1. Weiterbildung

179 Im Rahmen Qualifizierungsfunktion der Arbeitsversiche-
 180 rung werden Weiterbildungskonten geschaffen, welche
 181 gesetzlich festgelegte Ansprüche auf Weiterbildungs-
 182 und Lernzeiten finanzieren. Diese sollen bei der Agen-
 183 tur für Arbeit eingerichtet und geführt werden. Das
 184 Guthaben auf dem Weiterbildungskonto wird während
 185 der Erwerbstätigkeit vergrößert und paritätisch zwischen
 186 Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen finanziert.
 187 Hierbei sollen gesetzlich festgelegte Ansprüche auf Fort-
 188 und Weiterbildung greifen. Erworbene Ansprüche werden
 189 auf dem Konto verbucht und können dann bei Bedarf in
 190 Lernzeit oder Weiterbildung realisiert werden. Aber auch
 191 freiwillige Einzahlungen sollen möglich sein: Eine Aufsto-
 192 ckung des Kontos durch paritätische Einzahlung von Geld-
 193 beträgen soll ebenso möglich sein.

194 Im Rahmen der Beschäftigung soll die angesparte fle-
 195 xible Bezugsdauer des AGL I in Guthaben des Weiter-
 196 bildungskontos der Qualifizierungsfunktion der Arbeits-
 197 versicherung zur persönlichen Beruflichen Weiterbildung
 198 umgewandelt werden können. Umgekehrt ist aber eine
 199 verpflichtende Heranziehung von angesparten Zeiten der
 200 persönlichen beruflichen Weiterbildung im Falle von Ar-
 201beitslosigkeit nicht möglich.

202 1. Reduzierung von Arbeitszeit

203 Ziehungsrechte sollten auch zur generellen Reduzierung
 204 von Arbeitszeit im Sinne einer individuellen Arbeitszeit-
 205 verkürzung bei hälftigem Lohnausgleich genutzt werden
 206 können. Hierfür soll ebenfalls die flexible Bezugsdauer des

rungen an die Arbeitsversicherung gebieten jedoch, die
 Beitragsbemessungsgrenze, die momentan noch beson-
 ders gut verdienende Versicherte entlastet, abzuschaffen.
 Gleichzeitig muss es **möglich sein, den Arbeitgeber*in-
 nenanteil mit mehr als 50% zu gestalten. Darüber hin-
 aus muss die Basis** der Einzahlenden erweitert werden.
 Selbstständige sind durch die massive Ausweitung der
 Schein- und Soloselbstständigkeit stärker als in der Ver-
 gangenheit von sozialer und finanzieller Unsicherheit be-
 troffen 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 Arbeitsver-
 sicherung wegen ihrer beschäftigungspolitischen Bedeu-
 tung aus steuerlichen Mitteln unterstützt werden.

II. Versicherungsleistungen und Ziehungsrechte

1. Weiterbildung

Im Rahmen Qualifizierungsfunktion der Arbeitsversiche-
 rung werden Weiterbildungskonten geschaffen, welche
 gesetzlich festgelegte Ansprüche auf Weiterbildungs-
 und Lernzeiten finanzieren. Diese sollen bei der Agen-
 tur 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 Aufsto-
 ckung des Kontos durch paritätische Einzahlung von Geld-
 beträgen soll ebenso möglich sein

2. 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 Er-
 werbslosigkeit zu schützen und zum anderen die Niedrig-
 lohnpolitik 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 Schutz-
 funktion der Arbeitslosenversicherung verbessert wer-
 den. Das zu diesem Zweck zu implementierende „Min-
 destarbeitslosengeld“ muss höher bemessen sein als der
 ALG-II-Anspruch einer alleinstehenden Person. Wird durch

207 ALG I als Zeitguthaben genutzt werden können. Die indivi-
 208 duelle Arbeitszeitverkürzung soll unabhängig von der all-
 209 gemeinen Arbeitszeitverkürzung möglich sein, für die wir
 210 weiterhin eintreten.

211 1. Sabbaticals

212 Längere Auszeiten vom Beruf können ebenfalls mit Hilfe
 213 der Arbeitsversicherung organisiert werden. Hierfür wer-
 214 den 50% des Lohnes fortgezahlt. Je sieben Jahre Erwerbs-
 215 tätigkeit steht den Versicherten ein Anspruch auf ein ein-
 216 jähriges Sabbatical zu. Anteilig können auch kürzere Aus-
 217 zeiten flexibel vereinbart werden. Zudem sollten die be-
 218 reits bestehenden tariflichen Vereinbarungen des öffent-
 219 lichen Dienstes auf alle Arbeitnehmer*innen ausgeweitet
 220 werden um auch häufigere und/oder kürzere Auszeiten zu
 221 ermöglichen.

222 1. Verlängerung von Carearbeitszeiten

223 Angesparte Zeiten können auch zur Verlängerung von
 224 Carearbeit verwandt werden können. Nach vorgegeben-
 225 en Regelungen (z.B. Kinder unter 16 Jahre; Verwandte
 226 in bestimmter Pflegestufe) können diese Zeiten dann zur
 227 Reduzierung bei gleichzeitiger Ausfallregelung von 70%
 228 genutzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der*die
 229 Partner*in – gegebenenfalls zeitversetzt - ebenfalls sei-
 230 ne*ihre Arbeitszeit im gleichen Umfang reduziert. Allein-
 231 erziehende werden durch diese Regelung nicht gegen-
 232 über Paaren schlechter gestellt. Unabhängig hiervon sind
 233 die bislang einzeln ausgezahlten, kinderspezifische Sozi-
 234 alleistungen wie etwa das Kindergeld, Kinderfreibetrag,
 235 Kinderzuschlag, Bildungs- und Teilhabepaket außerhalb
 236 der Arbeitsversicherung zu einer Kindergrundsicherung
 237 zusammenzufassen. Auch wenn Carearbeitszeiten über
 238 die Arbeitsversicherung verlängert und abgesichert wer-
 239 den können, sollen sie nur als Überbrückung dienen. Wir
 240 sprechen uns weiterhin für eine angemessene, kostenlose
 241 Kinderbetreuung sowie professionelle, gut entlohnte und
 242 für jeden bezahlbare Pflegeangebote aus. Die Möglichkeit
 243 einer verlängerbaren Carearbeitszeit soll auf keinen Fall
 244 zum Ersatz dieser Forderungen werden.

245 1. Früherer Renteneintritt und Anrechnung von Rest- 246 guthaben

247 Guthaben, welches auf dem Weiterbildungskonto ange-
 248 spart wurde, repräsentiert das Recht auf Leistungen. Ar-
 249 beitnehmer*innen, die zum Ende ihrer Erwerbslaufbahn
 250 noch angespartes Guthaben auf ihrem Konto haben, steht
 251 dieses Recht weiter zu. Eine Schieflage zwischen verschie-
 252 denen Arbeitnehmer*innen in der Inanspruchnahme der
 253 Leistungen der Arbeitsversicherung über den Zeitraum ih-
 254 rer Erwerbsbiografie – über den Zeitraum ihres Lebens –
 255 würde eine gravierende Verteilungsungleichheit und Un-
 256 gerechtigkeit darstellen. Deshalb darf angespartes Gut-
 257 haben auf dem Weiterbildungskonto mit dem Renten-
 258 eintritt nicht erlöschen. Angespertes Bezugsdauergutha-
 259 ben für ALG I, ein noch offenes Sabbatical für den je-

ein Arbeitseinkommen kein Arbeitslosengeld-I-Anspruch
 in dieser Höhe erreicht, erhöhen sich die Arbeitgeber*in-
 nenbeiträge so weit, bis die Höhe der geleisteten Beiträ-
 ge einen Anspruch in Höhe des Mindestarbeitslosengel-
 des generiert. Regulär beträgt die Höhe des Arbeitslosen-
 geldes I mindestens 70 % des Bruttobemessungsentgelds,
 welches durchschnittlich in den vergangenen 12 Monaten er-
 zielt werden konnte.

Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I richtet sich nach
 der Dauer der vorherigen Beschäftigung. Allen Arbeitneh-
 mer*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 Mo-
 nat Beschäftigung einen Monat ALG I. Ab dem zweiten
 Jahr Beschäftigung "erspart" man sich pro zusätzlichem
 Jahr Beschäftigung einen Monat ALG I. Teilzeitbeschäfti-
 gung 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 gearbei-
 teten Monat wieder auf.

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

5.3. Reduzierung von Arbeitszeit

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

5.4. Sabbaticals

Längere Auszeiten vom Beruf können ebenfalls mit Hilfe
 der Arbeitsversicherung organisiert werden. Hierfür wer-
 den 50% des Lohnes fortgezahlt. Je sieben Jahre Erwerbs-
 tätigkeit steht den Versicherten ein Anspruch auf ein ein-
 jähriges Sabbatical zu. Anteilig können auch kürzere Aus-
 zeiten flexibel vereinbart werden. Zudem sollten die be-
 reits bestehenden tariflichen Vereinbarungen des öffent-
 lichen Dienstes auf alle Arbeitnehmer*innen ausgeweitet
 werden um auch häufigere und/oder kürzere Auszeiten zu
 ermöglichen.

5.5. Verlängerung von Carearbeitszeiten

260 weiligen sieben-Jahres-Rhythmus, sowie über die Jah-
261 re nicht-wahrgenommene Arbeitszeitreduzierungen und
262 Cararbeitszeiten, sollen deshalb in einen früheren Renten-
263 eintritt übertragen werden können. Gleichzeitig soll an-
264 gespartes Guthaben beim regulären Renteneintritt anteil-
265 lig in einen Abschlag auf die Rentenpunkte umgewandelt
266 werden können.

267 7. Berücksichtigung der Sozialversicherung Die Bereit-
268 stellung einer angemessenen Altersrente, einer solida-
269 risch finanzierten Krankenversicherung, sowie besonde-
270 re Leistung im Fall von Erwerbsminderung bzw. Erwerbs-
271 unfähigkeit, betrachten wir weiterhin als öffentliche Auf-
272 gabe. Die Arbeitsversicherung darf keinen negativen Ein-
273 fluss auf diese haben. Deshalb sollen in Anspruch genom-
274 mene Leistungen der Arbeitsversicherung sozialversiche-
275 rungstechnische Berücksichtigung finden, beispielsweise
276 indem für die Dauer des Bezugs von ALG I weiterhin Ren-
277 tenpunkte angerechnet werden, als handle es sich bei der
278 ausbezahlten Leistung um ein Nettoentgelt, bei dem die
279 Sozialversicherungsbeiträge bereits abgezogen wurden.
280 An der Grundidee einer paritätisch finanzierten Sozialver-
281 sicherung halten wir fest.

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

Angesparte ALG-I-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.

6. 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.