

Antrag 27/II/2019**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission
vertagt (Konsens)****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 sensversicherung 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-

LPT II/2019: FA VII - Wirtschaft und Arbeit

48 tiv.

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

52

53 I. Grundprinzipien der Arbeitsversicherung

54 1. Qualifizierung

55 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

64 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.

74 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.

81 1. Individuelle Ansprache und Beratung

82 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 zusammzusetzen, ihre Weiterbildungspläne zu evaluieren und gegebenenfalls nachzuzustieren.

95 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 Kompe-

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-

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-
201 beitslosigkeit 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

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 vorgegebe-
225 nen 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. Angespartes Bezugsdauergutha-
259 ben für ALG I, ein noch offenes Sabbatical für den je-

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 gespertes 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.