

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
für ein Qualifizierungschancengesetz (Bearbeitungsstand: 30.08.2018)

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

05.09.2018

Zusammenfassung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber haben zukünftig einen Rechtsanspruch darauf, sich von den Arbeitsagenturen in Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung beraten zu lassen. Zudem wird die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten bei Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses ausgeweitet. Zukünftig können mehr Beschäftigte gefördert werden, da die Fördervoraussetzungen weiter gefasst werden. Diese beiden Neuerungen stellen einen bedeutsamen arbeitsmarktpolitischen Fortschritt dar. Weiterbildungsberatung und die ausgeweiteten Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte tragen dazu bei, dass Beschäftigte die neuen Anforderungen aufgrund der Digitalisierung und des Strukturwandels besser meistern können und Arbeitslosigkeit präventiv vermieden werden kann.

Der DGB fordert jedoch, die neue Weiterbildungsberatung und die neuen Fördermöglichkeiten der Weiterbildung auch mit Rechtsansprüche auf Fördermaßnahmen zu verknüpfen: Ist eine Qualifizierung notwendig, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder um Beschäftigung zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, dann sollte auch ein Anspruch auf eine entsprechende Fördermaßnahme bestehen. Arbeitslose und Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss sollten auf jeden Fall das Angebot bekommen, einen Abschluss nachholen zu können.

Der geplante erleichterte Zugang zum Arbeitslosengeld ist eine wichtige Trendwende: Nachdem der Soziale Schutz bei Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit immer löchriger gemacht wurde, ist jetzt ein Anfang gemacht, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wieder zu verbessern. Damit jedoch eine nennenswerte Zahl von Arbeitslosen profitieren kann, sollten die zu hohen Zugangshürden zum Arbeitslosengeld noch deutlicher gesenkt werden.

Der DGB fordert, den Zeitraum, in dem Beschäftigungszeiten gesammelt werden können (Rahmenfrist), auf drei Jahre auszuweiten und die geforderte Mindestbeschäftigungszeit auf 10 Monate abzusenken. Dadurch würden rund 100.000 Arbeitslose, die heute direkt ins Hartz-IV-System durchgereicht werden, ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

██████████
██████████

Telefon: ██████████
Telefax: ██████████

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Der DGB hält die weitgehende und deutlich über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinausgehende Absenkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung um 0,5 Prozentpunkte für überzogen. Neben der Sicherung einer ausreichenden Rücklage der BA für wirtschaftliche Krisenzeiten sind aus Sicht des DGB Verbesserungen der aktiven und passiven Leistungen, die immer auch dazu beitragen, Abstürze ins Hartz-IV-System zu vermeiden, Beitragssenkungen vorzuziehen.

Besonders kritikwürdig ist das Vorhaben, die Zeitgrenzen für kurzfristige, sozialversicherungsfreie Beschäftigung dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Tage ausweiten zu wollen. Mit der 70-Tage-Regelung eröffnet der Gesetzgeber (neben den Minijobs) erneut Tür und Tor, um die Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Besonders problematisch ist, dass neben der 70-Tage-Regelung zusätzlich noch Minijobs ausgeübt werden können, so dass sich erhebliche Einkommen erzielen lassen, ohne dass ein Schutz in der Sozialversicherung besteht.

Bewertung einzelner Regelungen

Recht auf Weiterbildungsberatung

Der DGB begrüßt die flächendeckende Einführung einer Weiterbildungsberatung für alle Arbeitslosen und alle Beschäftigten als verpflichtende Aufgabe der Arbeitsagenturen. Weiterbildungsberatung ist eine wichtige Voraussetzung und die Grundlage für eine Stärkung der beruflichen Weiterbildung.

Mit dem Gesetzentwurf wird der Beratungsauftrag der Agenturen für Arbeit ausgeweitet. Die bestehenden Beratungsinhalte „Berufsberatung“ und „Arbeitsmarktberatung“ (für Arbeitgeber) werden um „Weiterbildungsberatung“ bzw. „Qualifizierungsberatung“ erweitert (§ 29¹). Damit wird ein Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung normiert – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.² Zudem sollen die Beratungsangebote der Arbeitsagenturen nicht nur wie bisher auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit abzielen, sondern die Agenturen werden auch verpflichtet, Beratung anzubieten, die auf die Festigung des Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses abzielt (bisher nur „Kann-Leistung“ nach § 31). Der DGB begrüßt diese Erweiterung des Beratungsauftrages der BA ausdrücklich im Interesse einer Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen und Abbrüchen von Arbeitsverhältnissen vor allem in der Probezeit.

Die Arbeitsagenturen werden zukünftig verpflichtet, Berufsberatung (einschließlich der neuen Weiterbildungsberatung) unverzüglich anzubieten, nachdem die (verpflichtende) frühzeitige Arbeitssuchmeldung erfolgt ist (§ 38). Dieser Ansatz entspricht den Forderungen des DGB, um möglichst Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. frühzeitig in die Berufswegplanung mit den Möglichkeiten einer Qualifizierung bereits vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit einzusteigen. Damit das sinnvolle Angebot einer frühzeitigen Beratung auch genutzt und wirksam werden kann, benötigen Beschäftigte, deren Beschäftigungsende absehbar ist, einen gesetzlich normierten Freistellungsanspruch gegenüber ihrem Noch-Arbeitgeber.

Der DGB spricht sich dafür aus, das Recht auf Weiterbildungsberatung mit einem Rechtsanspruch auf Förderung einer Weiterbildungsmaßnahme zu verknüpfen. Wenn die Beratung ergibt, dass eine Weiterbildung für den Verbleib bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt notwendig ist bzw. wenn keine berufliche Qualifikation vorhanden ist, muss die Weiterbildung im Rahmen eines Rechtsanspruchs gewährt werden.

¹ Soweit nicht anders angegeben beziehen sich alle Paragrafenangaben auf das SGB III.

² Neben der Ergänzung im § 29 wird die Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsberatung auch in die konkreten Auflistungen der Beratungsleistungen für Arbeitnehmer (§ 30) und Arbeitgeber (§34) aufgenommen.



Die neue Dienstleistung sollte in einer eigenständigen Organisationseinheit innerhalb der Arbeitsagenturen erbracht werden, die unabhängig von der Arbeitsvermittlung ist. Damit soll die Weiterbildungsberatung als Grundlage einer stabilen Beschäftigungsperspektive gegenüber einer schnellen Vermittlung in (irgendeine) Arbeit gestärkt werden und die Neutralität der Beratung gesichert werden.

Aus Sicht des DGB sind neben der wichtigen Weiterbildungsberatung weitere Maßnahmen notwendig, um die berufliche Weiterbildung zu stärken.³ Dazu gehören u.a. eine Entfristung der Erfolgsprämien für bestandene Prüfungen (§ 131a Absatz 3), die ohne Gesetzesänderung Ende 2020 auslaufen werden, die Einführung eines Weiterbildungsgeldes in den Rechtskreisen SGB III und SGB II, mit dem die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen honoriert wird sowie ein verlängerter Restanspruch auf Arbeitslosengeld von sechs Monaten nach Beendigung einer Weiterbildungsmaßnahme. Mit diesen Maßnahmen könnten wirksame Anreize zur Steigerung der Attraktivität von beruflicher Weiterbildung gesetzt werden.

Der DGB weist darauf hin, dass insbesondere im Hartz-IV-System die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung quantitativ und qualitativ ausgebaut werden müssen. Im Hartz-IV-System erhalten nur drei von 100 Arbeitslosen ohne Berufsabschluss die Chance, einen Berufsabschluss nachzuholen. Zum Vergleich: In der Arbeitslosenversicherung werden 20 von 100 Geringqualifizierten in Bildungsmaßnahmen gefördert, die zu einem Berufsabschluss führen. Ein Ausbau der Weiterbildungsförderung setzt voraus, dass für das Hartz-IV-System ausreichende Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden und die heute bestehende, chronische Unterfinanzierung der Jobcenter überwunden wird.

Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Weiterentwicklung WeGebAU-Programm

Mit dem Gesetzentwurf wird das bestehende WeGebAU-Programm weiterentwickelt und die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeweitet. Die Änderungen betreffen sowohl die Regelungen zu „förderungsfähigen“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch die Regelungen zu „förderungsfähigen“ Arbeitgebern.

Zukünftig sollen Beschäftigte unabhängig von ihrem Alter, der Größe des Betriebs, dem sie angehören, sowie der Frage, ob sie über einen (verwertbaren) Berufsabschluss verfügen, durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden können. Neue zentrale Fördervoraussetzung ist, dass der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt. Allerdings bleiben das Alter und die Betriebsgröße als Einflussfaktoren auf die Förderung indirekt weiter bestehen. Denn gefördert wird nur, wenn sich der Arbeitgeber an den Lehrgangskosten beteiligt und diese Beteiligung ist nach Betriebsgröße gestaffelt⁴ und entfällt, wenn der Arbeitnehmer 45 Jahre und älter (bzw. schwerbehindert) ist.

Zudem wird die Förderung von Arbeitgebern durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten ausgeweitet: Neben der bereits bestehenden und auch

³ DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik: Weiterbildung von Beschäftigten stärken, Was will der DGB Welchen Beitrag soll Arbeitsmarktpolitik leisten?, Juni 2018

⁴ Ab 250 Beschäftigten muss der Arbeitgeber 75 Prozent tragen, zwischen 10 und 249 Beschäftigten 50 Prozent. In Kleinstbetrieben bis 10 Beschäftigte entfällt die Arbeitgeberbeteiligung (§ 82 Abs. 2 neu).



künftig bestehen bleibenden Möglichkeit, das Arbeitsentgelt mit 100 Prozent zu bezuschussen, wenn Geringqualifizierte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss während der Arbeitszeit einen anerkannten Abschluss nachholen (oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation absolvieren), werden die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt auf niedrighschwelligere Fallkonstellation ausgeweitet: Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sind zukünftig immer möglich, wenn die Fördervoraussetzungen für die Übernahme von Weiterbildungskosten vorliegen.

Die konkrete Ausgestaltung der Fördervoraussetzungen und -konditionen ist weitgehend zielführend und sachgerecht. Die vorgesehene Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten sowie am Arbeitsentgelt bei den weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten stellt sicher, dass die Arbeitgeber nicht aus ihrer vorrangigen Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten entlassen werden.

Positiv ist hervorzuheben, dass sowohl Maßnahmenkosten wie auch Freistellungskosten gleichermaßen in den Blick genommen werden. Um Übernutzung oder Missbrauch einzudämmen, sind sowohl bei den Maßnahmekosten wie auch bei den Freistellungskosten Eigenanteile vorgesehen, die durch den Arbeitgeber zu erbringen sind. Dies ist einerseits nachvollziehbar, andererseits liegt damit aber letztendlich die Entscheidung über die Weiterbildung vollständig beim Arbeitgeber. Der DGB regt an, dass zumindest Regelungen vorgesehen werden, die zur Lösung eines Interessenkonfliktes zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten beitragen. (z.B. wenn ein Beschäftigter an einer Maßnahme teilnehmen möchte, der Arbeitgeber dies aber nicht möchte). Hier könnten auch die Betriebsräte eine Rolle übernehmen.

Bei den Aufzählungen der Nummern 1 bis 5 im § 82 Absatz 1 geht es zum Teil darum, Mitnahmeeffekten entgegen zu wirken und die Anzahl von Weiterbildungs-Maßnahmen zu begrenzen.

Zu Nr. 2: Der DGB unterstützt Regelungen, die Mitnahmeeffekte vermeiden. Deswegen ist der Zeitraum grundsätzlich sinnvoll. Denkbar ist aber durchaus, dass neue Technologien auch schon vorher greifen und eine Weiterbildung notwendig machen. Viele Unternehmen reagieren schnell mit Umstrukturierungen und Veränderungen ihres Portfolios auf Technologieentwicklungen. Der DGB regt an, eine Öffnungsklausel vorzusehen, die es ermöglicht an Weiterbildungen teilzunehmen, die in keinem direkten Zusammenhang mit der Ausbildung stehen.

Zu Nr. 3. Die Regelung kann sich als problematisch erweisen. In einer Reihe von Unternehmen in Deutschland werden Förderprogramme des Europäischen Sozialfonds (sowohl Bundes- wie Landesprogramme) umgesetzt. Diese Maßnahmen haben öfter eine Dauer von ein bis zwei Tagen. Der DGB regt an, eine zeitliche Grenze für die Dauer sehr kurzer Maßnahmen vorzusehen, die eine erneute Förderung im genannten Vier-Jahres-Zeitraum nicht ausschließt

Mit der Ausweitung der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten werden zentrale gewerkschaftliche Forderungen aufgegriffen und umgesetzt. Die verbesserte Förderung wird dazu beitragen, dass die Beschäftigten den neuen Herausforderungen aufgrund von Digitalisierung und Strukturwandel besser gewachsen sind. Weiterbildung von Beschäftigten kann somit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur präventiven Vermeidung von Arbeitslosigkeit leisten. Allerdings sieht der DGB die Notwendigkeit, die berufliche Weiterbildung über die im Gesetzentwurf enthaltenen Instrumente hinaus zu stärken:

Weitergehende Vorschläge:

- Der DGB schlägt vor, eine weitere Förderkonstellation in den Gesetzentwurf aufzunehmen: Kann oder will ein Beschäftigter seine bisherige berufliche Tätigkeit



nicht mehr ausüben und ist ein neuer Arbeitgeber bereit, den Beschäftigten einzustellen, wenn bestimmte Qualifizierungen erfolgen, dann sollte zur Vermeidung ansonsten eintretender Arbeitslosigkeit, der neue Arbeitgeber mit bis zu 100 Prozent bei den Weiterbildungskosten und beim Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten gefördert werden können.

- Der vorliegende Gesetzentwurf enthält bisher keine Ansätze, um ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien – Arbeitgeber und Betriebsräte – zu stärken. Dabei verfügen die Betriebsparteien gemeinsam in der Regel über sehr gute Kenntnisse, bei welchen Tätigkeiten und bei welchen Beschäftigtengruppen im Betrieb ein Qualifizierungsbedarf besteht und welche Weichenstellungen getroffen werden müssen. Diese Kenntnisse gilt es zu nutzen und ein gemeinsames Handeln zu stärken. Sinnvoll wäre daher eine Regelung, nach der Betriebe, in denen sich die Betriebsparteien auf eine Analyse der Qualifizierungsbedarfe und einen entsprechenden Entwicklungsplan verständigt haben, bessere Bedingungen bei der WeGebAU-Förderung erhalten.
- Die zukünftig erweiterten Fördermöglichkeiten sollen laut Gesetzentwurf nur als Kann-Leistungen ausgestaltet werden, d.h. die Förderung liegt im Ermessen der Arbeitsagenturen und Beschäftigte haben bei Vorliegen der Voraussetzungen keinen Rechtsanspruch auf eine Förderung. Der DGB spricht sich dafür aus, einen Rechtsanspruch auf eine Weiterbildungsmaßnahme vorzusehen, wenn die Weiterbildung erforderlich ist, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Arbeitslosigkeit präventiv zu vermeiden sowie für Beschäftigte ohne (verwertbaren) Berufsabschluss.
- Die Förderung über das SGB III sollte nur ein Weg sein, Weiterbildung zu fördern. Zur Bewältigung der Folgen von Digitalisierung sind weitere Weiterbildungsanstrengungen notwendig. Wünschenswert wäre, dass solche Regelungen analog zum AFBG oder dem BAföG geregelt werden.
- Beschäftigte, die aufstockende Hartz-IV-Leistungen beziehen, sind von der bisherigen WeGebAU-Förderung über die Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen (Förderausschluss nach § 22 Abs. 4 SGB III). Zwar kann das Instrumentarium über § 16 Abs. 1 Nr. 4 SGB III analog im Hartz-IV-System nachgebildet werden, faktisch findet dies jedoch (fast) nicht statt, wie die bundesweit nur 270 Förderfälle belegen. Der DGB schlägt vor, die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hartz-IV-Aufstocker hinsichtlich der aktiven Arbeitsförderung dem Versicherungssystem zuzuordnen, vom Leistungsausschluss nach § 22 SGB III auszunehmen und in die zukünftig ausgeweitete Weiterbildungsförderung von Beschäftigten ein-zubeziehen.

Berechnung des Leistungsentgelts

Bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes wird das Bemessungsentgelt in ein pauschalier-tes Nettoarbeitsentgelt umgerechnet. Dabei werden die Sozialversicherungsbeiträge in Form einer Pauschale berücksichtigt. Die Pauschale in Höhe von 21 Prozent nach geltendem Recht soll auf 20 Prozent abgesenkt werden (Änderung in § 153 Abs. 1).

Der DGB begrüßt diese Anpassung der Pauschale an die tatsächliche Belastung der Arbeit-nehmerinnen und Arbeitnehmer mit Sozialversicherungsbeiträgen. Die abgesenkte Pau-schale führt dazu, dass ein geringfügig erhöhtes Arbeitslosengeld ausgezahlt wird. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld in Höhe von rund 960 € wird um 12 € steigen.

Senkung des Beitragssatzes



Mit dem Gesetzentwurf wird der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft von 3,0 auf 2,6 Prozent abgesenkt (Änderung in § 341 Abs. 2). Zusätzlich wird der Beitragssatz im Wege einer Rechtsverordnung befristet für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 um weitere 0,1 Prozentpunkte auf 2,5 Prozent abgesenkt.

Der DGB hält diese weitgehende und deutlich über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinausgehende Absenkung des Beitragssatzes für überzogen. Wenn in diesem großen Umfang der Arbeitslosenversicherung Mittel entzogen werden, wird die Chance vertan, die gute Einnahmesituation der Arbeitslosenversicherung zu nutzen, um weiterhin bestehende Sicherungslücken beim Arbeitslosengeld zu schließen und die aktive Arbeitsförderung – beispielsweise durch die Einführung eines erhöhten Arbeitslosengeldes während Weiterbildungsmaßnahmen – zu verbessern.

Die Senkung des Beitragssatzes führt bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Schnitt zu einer geringfügigen monatlichen Entlastung in Höhe von 7,60 € im Westen und 6,70 € im Osten.⁵ Neben der Sicherung einer ausreichenden Rücklage der BA für wirtschaftliche Krisenzeiten sind aus Sicht des DGB Verbesserungen der aktiven und passiven Leistungen, die immer auch dazu beitragen, Abstürze ins Hartz-IV-System zu vermeiden, Beitragssenkungen vorzuziehen, die bei den Beschäftigten ohnehin nur zu geringen Entlastungen führen.

Verlängerung der Rahmenfrist (Artikel 2)

Die Arbeitslosenversicherung ist heute von relevanten Sicherungslücken geprägt, die dazu führen, dass nur noch 30 Prozent der registrierten Arbeitslosen von der Arbeitslosenversicherung abgesichert werden und 70 Prozent der Arbeitslosen im Hartz-IV-System betreut werden. Die wesentlichen Ursachen dafür sind die zu hohen Zugangshürden beim Arbeitslosengeld sowie eine zu kurze, für die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit nicht problemadäquate maximale Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld insbesondere für ältere Arbeitslose.

Mit dem Gesetzentwurf wird nun der Zugang zum Arbeitslosengeld erleichtert: Der Zeitraum, in der die notwendige Beschäftigungszeit gesammelt werden kann (Rahmenfrist), wird von zwei Jahren auf 30 Monate ausgeweitet – also um ein Viertel des bisherigen Zeitraums verlängert.

Die Verlängerung der Rahmenfrist ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, da erstmals seit langer Zeit die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung wieder verbessert wird. Nach geltendem Recht werden im Laufe eines Jahres 400.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die arbeitslos werden, direkt ins Hartz-IV-System durchgereicht, da ihnen trotz Beitragszahlungen kein Anspruch auf Arbeitslosengeld zuerkannt wird. Ein Teil dieser Arbeitslosen wird künftig einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Profitieren werden vor allem Leiharbeiter/innen und immer wieder nur befristet Beschäftigte, die ein hohes Risiko haben, nach kurzer Beschäftigungsdauer arbeitslos zu werden. Die Verlängerung der Rahmenfrist ist daher ein arbeitsmarktpolitischer Fortschritt.

Der DGB schlägt jedoch vor, den Zugang zum Arbeitslosengeld noch stärker zu erleichtern. Die Rahmenfrist sollte auf drei Jahre ausgeweitet und die geforderte Beschäftigungszeit von

⁵ Berechnet nach der Bezugsgröße in der Sozialversicherung, die für den Westen Durchschnittsentgelte von 3.045 € und 2.695 € im Osten ausweist.



12 auf 10 Monate abgesenkt werden. Mit dieser Regelung würde für rund 100.000 Arbeitslose ein Zugang zum Arbeitslosengeld eröffnet. Von der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelung werden voraussichtlich weniger als 50.000 Arbeitslose profitieren.⁶

Die Verlängerung der Rahmenfrist soll erst zum 01.01.2020 in Kraft treten. Laut Gesetzesbegründung soll damit der BA die notwendige Vorlaufzeit für die Umsetzung der Neuregelung gegeben werden. Diese Begründung vermag nicht zu überzeugen. Der erleichterte Zugang zum Arbeitslosengeld sollte möglichst zügig wirksam werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum eine leistungsstarke Behörde wie die BA ein Jahr brauchen sollte, um die verlängerte Rahmenfrist in ihren IT-Verfahren und -Systemen zu implementieren und danach Leistungsansprüche berechnen zu können. Der DGB schlägt vor, die verlängerte Rahmenfrist zum 01.04.2019 in Kraft zu setzen.

Wegen der nur begrenzten Verlängerung der Rahmenfrist bleibt die Regelung für kurzzeitig Beschäftigte erhalten und wird erneut verlängert. Diese Regelung ist aber zur Absicherung des betreffenden Personenkreises nicht ausreichend.

Der DGB schlägt folgende Verbesserungen vor:

1. Der § 142 Absatz 2 Nummer 2 SGB III sieht eine ausschließende Verdienstobergrenze nur in Höhe der Bezugsgröße (zurzeit 36.540 €) vor. Dieser Passus sollte ersatzlos gestrichen werden oder wenigstens eine Anhebung der Verdienstgrenze auf das Doppelte der Bezugsgröße vorgenommen werden.
2. Zurzeit legt § 142 Absatz 2 Nummer 1 SGB III fest, dass die erworbenen Beschäftigungstage sich überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben müssen, die im Voraus nicht länger als 10 Wochen durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind. Hier ist eine Erweiterung auf 14 Wochen notwendig.

Zudem fordert der DGB die Bundesregierung auf, auch die zweite Sicherungslücke beim Arbeitslosengeld anzugehen. Bei 370.000 Arbeitslosen endet im Laufe eines Jahres der Anspruch auf Arbeitslosengeld, bevor ein neuer Arbeitsplatz gefunden wurde. Offensichtlich ist die maximale Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld für viele Arbeitslose zu kurz und nicht problemadäquat. Der DGB sieht insbesondere bei Älteren und bei langjährig Beschäftigten die Notwendigkeit, die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung zu stärken und Abstürze ins Hartz-IV-System möglichst zu vermeiden.

⁶ Das IAB schätzt, dass bei gleichbleibender Anwartschaftszeit und einer Verlängerung der Rahmenfrist auf ein Jahr 78.000 Arbeitslose zusätzlich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten. Bei einer Verlängerung auf drei Jahre und einer Absenkung der Anwartschaftszeit auf 10 Monate schätzt das IAB die Zahl der zusätzlichen Arbeitslosengeldbezieher/innen auf 96.000.



Sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung (Artikel 4)

Mit dem Gesetzentwurf sollen die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung dauerhaft von zwei Monaten oder 50 Tagen auf drei Monate oder 70 Tage erweitert werden (Änderung § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Die Änderung ermöglicht auf Dauer die Ausweitung des Arbeitsvolumens ohne Sozialversicherungspflicht und -schutz. Der DGB lehnt diese Ausweitung ab.

Die Zeitgrenzen waren mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz befristet verlängert worden, um vermutete, übermäßige Belastungen von Arbeitgebern, die Saisonarbeitskräfte einsetzen, aufgrund der Einführung des Mindestlohns übergangsweise abzufedern. In der Rückschau liegen keine Erkenntnisse dazu vor, die die Notwendigkeit der Übergangsregelung rechtfertigen würden. Sowohl in der Landwirtschaft als auch in der Gastronomie sind die Löhne gestiegen. Die gestiegenen Löhne lassen sich offensichtlich über die Preise refinanzieren, so dass es keinen Grund für eine zusätzliche Subvention gibt.

Mit der 70-Tage-Regelung eröffnet der Gesetzgeber (neben den Minijobs) erneut Tür und Tor, um die Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Besonders problematisch ist, dass neben der 70-Tage-Regelung zusätzlich noch Minijobs ausgeübt werden können, so dass sich erhebliche Einkommen erzielen lassen, ohne dass ein Schutz in der Sozialversicherung entsteht.

Die Regelung ist ursprünglich für Schüler und Studenten eingeführt worden, wird aber inzwischen in großem Stil auch in Saisonbetrieben eingesetzt. Dabei wird nach Beobachtung der Gewerkschaften nicht überprüft, ob die Arbeit berufsmäßig ausgeübt wird, wie es gesetzlich gefordert ist. Insbesondere bei ausländischen Arbeitskräften dürfte dies in der Regel der Fall sein, zumal diese Arbeitskräfte einen erheblichen Teil ihres Jahresverdienstes aus der Tätigkeit erzielen. Unter diesen Rahmenbedingungen sind die Tätigkeiten illegal. Da eine ausreichende Überprüfung nicht stattfindet und daher keine Gesetzesverstöße aufgedeckt werden, entsteht bei den Arbeitgebern der Eindruck, dass der Gesetzgeber ihr Verhalten duldet. Insofern teilt der DGB die Einschätzung in der Begründung, dass es keine sozialpolitisch bedenkliche Entwicklung gäbe, ausdrücklich nicht. Um Missbräuche zu verhindern, sollte die Regelung auf Schüler und Studenten begrenzt werden, in allen anderen Fällen ist von einer berufsmäßigen Beschäftigung auszugehen.

Es ist kein sachlicher Grund erkennbar, warum die Zeitgrenzen dauerhaft auf drei Monate oder 70 Tage festgesetzt werden sollten – außer dem Interesse eines Teils der Arbeitgeber, die Saisonkräfte einsetzen und über eingesparte Sozialversicherungsbeiträge ihre Gewinne steigern wollen.