

“Zukunftsentwurf“ mit dem Denken und Handeln des letzten Jahrhunderts funktioniert nicht

Bewertung des „Sozialstaatskonzepts“ des SPD Bundesvorstands „Arbeit – Solidarität – Menschlichkeit – Ein neuer Sozialstaat für eine neue Zeit – Teil I: Arbeit“

12. Februar 2019

Zusammenfassung

Die Pläne der SPD sind kein Sozialstaatskonzept für das Jahr 2025, sondern stellen den untauglichen Versuch dar, die Zukunft mit dem Denken und Handeln des letzten Jahrhunderts zu entwerfen. Die Agenda 2010 hat eine beeindruckende Erfolgsgeschichte geschrieben: Die Zahl der Arbeitslosen ist von in der Spitze weit über 5 Mio. auf weit weniger als die Hälfte gesunken. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen hat sich seit 2005 auf knapp 800.000 mehr als halbiert. Statt die Arbeitsmarktpolitik zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln, will die SPD mit Maßnahmen von gestern Lösungen für morgen anbieten.

Schon die gesetzliche Einführung der sogenannten Brückenteilzeit, die Einschränkungen der Abrufarbeit und die angekündigten massiven und gefährlichen Beschränkungen von in der Privatwirtschaft ohnehin nur maßvoll genutzter befristeter Arbeitsverhältnisse sind eine schwere Hypothek für den Arbeitsmarkt. Die verschlechternden Konjunkturaussichten, die Risiken für die Weltwirtschaft und die Herausforderungen von Globalisierung und vor allem Digitalisierung erfordern andere Antworten als mehr Regulierung und mehr Einschränkungen von Arbeitsmarktchancen. Wirtschaft, Arbeitnehmer und Arbeitgeber benötigen gerade in Zeiten wachsender Unsi-

cherheiten ein verlässliches Belastungsmoratorium. Rechtsunsicherheit, Beschränkungen von Beschäftigungschancen und neue Hürden für Arbeit sind Gift für den Arbeitsmarkt.

Die SPD schießt mit ihren Vorschlägen nicht nur weit über den Koalitionsvertrag hinaus. Sie bedeuten auch im Arbeitsrecht eine weitere schwerwiegende Rolle rückwärts und würden die Sozialpartnerschaft, die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und auch die Entstehung neuer Arbeitsformen sowie die Arbeitszeitwirtschaft schwer belasten. Notwendig ist vielmehr eine Anpassung des geltenden Arbeitszeitgesetzes an die Herausforderungen der Zukunft. Dazu gehört vor allem die Ermittlung der Höchstarbeitszeit auf wöchentlicher Basis und die generelle Öffnung der Ruhezeit für die Tarifvertragsparteien. Solche tariflichen Gestaltungsoptionen wären ein echter Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie.

Die Vorschläge zum „Arbeitslosengeld Q“, einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung und längeren Arbeitslosengeldbezug für Ältere, bauen gerade keine Brücken in Beschäftigung, sondern produzieren unnötige Warteschleifen. Moderne Beschäftigungspolitik konzentriert sich auf die Ertüchtigung durch Motivierung und Qualifizierung und nicht auf eine Verlängerung von Arbeitslosigkeit. Die SPD-Vorschläge dagegen suggerieren den



Menschen, dass längerer Arbeitslosengeldbezug die Chancen auf Beschäftigung erhöht. Erwiesenermaßen ist das Gegenteil der Fall: Es werden Beschäftigungschancen genommen und Arbeitslosigkeit verfestigt sich.

Die grundlegende Bedeutung von Qualifizierung ist unbestreitbar. Sie muss aber zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besprochen und gemeinsam angegangen werden. Sie einseitig als individuelles Recht – verbunden mit einem längeren Arbeitslosengeldbezug – auszugestalten, ist unsinnig. Das macht Qualifizierung fälschlicherweise zum Allheilmittel für alle Problemlagen, selbst wenn eine schnelle Aktivierung und nachhaltige Einmündung in Arbeit erfolgen kann. Qualifizierungen auf Vorrat ohne Orientierung am Arbeitsmarkt bedeuten unnötige Warteschleifen und helfen niemandem. Ob und welche Qualifizierung im Einzelfall sinnvoll und deshalb zu finanzieren ist, muss immer Ergebnis eines Beratungsprozesses zwischen Arbeitslosen, den Fachleuten der Arbeitsagenturen und dem Beschäftigten und deren Arbeitgeber sein. Ziel muss immer sein, passgenaue und möglichst arbeitsmarktnahe Lösungen zu finden. Ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung kann auch völlig sachfremde Motive befördern, die die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen nicht stärken. Wenn jeder einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung erhält und jeder zuerst einmal in die Arbeitslosenversicherung einzahlt und damit ein verbrieftes Recht erhält, nach Abzug der Verwaltungskosten das Geld für seine eigene Weiterbildung wieder ausgezahlt zu erhalten, ist das nichts anderes als undurchdachte Planwirtschaft.

Eine Umbenennung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Bürgergeld würde lediglich ein Etikett ändern. Wichtig ist aber der Inhalt hinter dem Etikett. Hier rüttelt die SPD vehement am Prinzip des Förderns und Forderns. Das ist eine verhängnisvolle inhaltliche Fehlorientierung. Solidarität ist nämlich niemals als Einbahnstraße zu organisieren. Wer Solidarität erfährt, muss sie durch Eigenanstrengungen auch selbst rechtfertigen. Insofern ist es vernünftig, dass Sanktionen nicht gänzlich entfallen sollen. Aber die völlige Abschaffung besonderer Sanktionsregelungen für Jugendliche ist kritisch zu sehen. Gerade junge Menschen, deren Fehlverhalten so schwerwiegend ist, dass es zeitlich befristet besonders

starke Sanktionen rechtfertigt, dürfen nicht die Erfahrung machen, dass ihr Lebensunterhalt trotzdem durch die Solidargemeinschaft weiter finanziert wird, als sei nichts geschehen. Ein bedingungsloses Wohneinkommen, wie es die SPD im Ergebnis vorschlägt, wäre gerade gegenüber Steuerzahlern mit geringen Eigeneinkommen nicht zu rechtfertigen. Natürlich soll keine Sanktion Obdachlosigkeit bewirken. Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit konnte auf Befragen hin keinen einzigen derartigen Fall aufzeigen.

Richtig ist, Anpassungsnotwendigkeiten im Grundsicherungssystem zu benennen und Widrigkeiten abzustellen. Da ist auch der Gesetzgeber gefordert: Das System muss entbürokratisiert, d. h. gerade für die Hilfebedürftigen vereinfacht und damit verständlicher werden. Das würde auch seine Akzeptanz stärken, die unter teilweise gesetzlich vorgeschriebener bürokratischer Kleinkariertheit Schaden genommen hat. Der Fokus muss auch noch stärker auf Langzeitarbeitslose mit Kindern und besonderen Hemmnissen gelegt werden.

Die SPD-Vorschläge dagegen fokussieren auf hohe zusätzliche Milliarden-Belastungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Beitragszahlende: Sie haben ihre Wurzel in der Idee einer von der SPD angestrebten „Arbeitsversicherung“. Wenn die SPD auf angeblich „volle Kassen“ verweist, die neuen Leistungen leicht finanzieren ließen, so muss sie daran erinnert werden, dass die Arbeitslosenversicherung nicht Überschüsse für teure Geschenke, sondern gezielt Reserven für harte Krisenzeiten aufgebaut hat. Insgesamt bleibt die SPD zu Fragen der Kosten und der Finanzierung der übrigen Forderungen auffällig still oder unpräzise.

Im Einzelnen

I. Arbeitsrecht

Schon das in der Einleitung propagierte Recht auf Arbeit, unterstreicht das grundlegende Fehlverständnis von den Prinzipien einer freien Wirtschaft- und Arbeitsmarktd-



nung. Aus einem Recht auf Arbeit eine Vielzahl an Ansprüchen abzuleiten, weckt falsche Erwartungen und führt am Ende zur Desillusionierung der so vermeintlich Begünstigten. Eine freiheitliche Wirtschafts- und Arbeitsordnung mit Anspruch auf angemessenen Sozialausgleich darf ein solches Versprechen nicht abgeben, weil es nicht einlösbar ist.

1. Tarifrecht

Die Vorstellungen der SPD zielen auf eine partielle Abschaffung der Tarifautonomie und deren Ersetzung durch ein staatliches Zwangstarifkorsett. Das ist gerade nicht die Stärkung von Tarifautonomie, die in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner selbst ist. Statt neuer gesetzlicher Eingriffe brauchen die Tarifpartner politische Ermutigung durch gesetzliche Öffnungsklauseln. Die Tarifvertragsparteien selbst müssen durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und die Zulassung modularer Tarifbindung die Attraktivität von Tarifverträgen stärken. Überhöhte gesetzliche Mindestlohnforderungen, aber auch sog. „Tariftrueuregelungen“, die die öffentliche Auftragsvergabe verzerren, oder vorschnelle und unpassende Allgemeinverbindlichkeitsregeln ohne Zustimmung beider Tarifpartner, schwächen die Tarifautonomie. Die SPD sollte diese Forderungen schnellstens aus ihrem Instrumentenkasten entfernen.

a) Mindestlohn nicht willkürlich anpassen

Die Anhebung des Mindestlohns durch Änderungen der Koordinaten des Mindestlohngesetzes für die Anpassung des Mindestlohns und eine gegriffene Wunschzahl von 12 € für den Mindestlohn machen auch die Entgeltfindung in Tarifverträgen noch mehr zum Spielball der Politik. Sie verdrängen tarifvertragliche Vereinbarungen zu Entgelten und greifen mittelbar in sämtliche Entgeltvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ein.

Es ist richtig und vernünftig, dass die Anpassung des Mindestlohns sich im Wesentlichen streng an der Tariflohnentwicklung in

Deutschland orientiert. Wenn dieser Anpassungsmechanismus in Frage gestellt wird, wird die Rechtfertigung des Mindestlohns an sich hinterfragt. Anhebungen des Mindestlohns, die sich von der allgemeinen Tarifentwicklung abkoppeln, sind ein Misstrauensbeweis gegenüber sämtlichen Entgelttarifverträgen, die die Wirtschaftsleistung und wirtschaftliche Belastbarkeit angemessen widerspiegeln sollen.

b) Tariftrueugesetz fragwürdig

Ein auf staatliche Vergabe abzielendes sog. „Tariftrueugesetz“ beschädigt die positive Koalitionsfreiheit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und ist auch vom Gerichtshof der Europäischen Union schon mehrfach in Frage gestellt worden. Der Bund hat daher bisher zu Recht auch von einem eigenen, besonderen Mindestlohn für die Vergabe öffentlicher Aufträge Abstand genommen. Maßstab öffentlicher Auftragsvergabe muss die Qualität der angebotenen Dienstleistung und deren Wirtschaftlichkeit sein. Die Einführung vergabefremder Kriterien, wie zum Beispiel eines besonderen Vergabemindestlohns neben dem selbstverständlich einzuhaltenden allgemeinen Mindestlohn, schaffen demgegenüber Zugangsbeschränkungen, gerade für kleinere Unternehmen, die entsprechende Entgelte wirtschaftlich nicht angemessen kalkulieren und mit möglichen anderen Aufträgen verrechnen können und dadurch vom Zuschlag staatlicher Aufträge weitgehend oder vollständig abgeschnitten wären. Das stellt einen massiven Eingriff in die Betätigungsfreiheit gerade kleinerer und mittlerer Unternehmen dar.

c) Allgemeinverbindlichkeit muss Ausnahmeinstrument bleiben

Tarifbindung ist primär Ausdruck der autonomen Entscheidung, sich den Regelungen eines Tarifvertrags freiwillig zu unterwerfen. Das gilt für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer. Die Zwangserstreckung von Tarifverträgen durch staatlichen Hoheitsakt passt grundsätzlich nicht in ein Modell freiwilliger, tarifautonom gefundener Regelungen. Die Stärkung



von Tarifbindung ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien selbst, die durch Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen und das Angebot modularer Tarifbindung die Bereitschaft erhöhen können, Tarifverträgen beizutreten. Der gesetzliche Zwang zur Tarifbindung würde demgegenüber mindestens Desinteresse an angemessenen tariflichen Regelungen auslösen und kann sogar die Bereitschaft nachhaltig beschädigen, sich freiwillig Tarifverträgen zu unterwerfen.

d) Steuerprivileg wäre unsystematisch

Es ist weder steuersystematisch angemessen noch ist es politisch sinnvoll, Tarifbindung durch Subventionen zu erkaufen. Der Vorschlag, Tarifbindung steuerlich zu privilegieren, ist daher nicht Ausdruck von Selbstbewusstsein, Arbeitsbedingungen nach dem Willen der Verfassung autonom und selbständig zu regeln. Der Wunsch nach einer solchen Privilegierung kann vielmehr als Ausdruck von Hilflosigkeit in einer sich wandelnden Tariflandschaft interpretiert werden, eine positive Entwicklung der Tarifbindung aus eigener Kraft zu erreichen. Eine solche steuerliche Subventionierung von Tarifbindung ist daher dem Grunde nach abzulehnen.

2. Mitbestimmung flexibilisieren und beschleunigen

Das deutsche Mitbestimmungsrecht – sowohl in der Unternehmensmitbestimmung wie in der Betriebsverfassung – ist Ausdruck der Arbeitsbeziehungen zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Seine Strukturen passen daher vielfach nicht mehr in die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Erst recht die Drohung mit Strafverfolgung ist kein Ausweis attraktiver Mitbestimmung. Das Strafrecht ist der gänzlich falsche Ort, Mitbestimmung zu stärken.

Eine tatsächliche Stärkung der Betriebsverfassung setzt zum Beispiel Handlungsoptionen für Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Zusammenführung von Gremien voraus. Notwendig dafür sind rechtliche Rahmenbedingungen, die es

ermöglichen, Gremienbildung und -zusammensetzung in der Betriebsverfassung wie in der Unternehmensmitbestimmung vereinbarungsoffen zu gestalten.

Darüber hinaus ist es wichtig, Verfahren der Betriebsverfassung an Fristen zu knüpfen, um Verzögerungspotenziale zu beschränken und damit insgesamt für ein agiles und schnelles Miteinander von Arbeitgebern und Betriebsrat zu sorgen. Auch einzelne Mitwirkungsrechte des Betriebsrats, wie zum Beispiel die Mitbestimmung bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Mitwirkung beim Gesundheitsschutz und vor allem auch die Mitwirkung bei der Einführung neuer technischer Betriebsmittel, müssen auf den Prüfstand und ggf. angepasst werden.

3. Neue Beschäftigungsformen stärken

Die Arbeitswelt 4.0 wird auch durch neue Beschäftigungsformen bereichert werden. So wird Aufgabenteilung durch notwendige Werk- und Dienstverträge in Zukunft voraussichtlich zunehmen. Auch wenn sie heute noch keinen durchschlagenden Beitrag zur Wirtschaftsleistung bietet, wird die Plattformökonomie ihren Platz im System der industriellen Beziehung finden. Solche Formen selbständiger Dienstleistungserbringung gilt es zu akzeptieren. Für ihre Gestaltung bedarf es weder eines neuen Arbeitnehmer-, eines neuen Arbeitgeber- oder eines neuen Betriebsbegriffs.

Dort, wo die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit oder gar die Notwendigkeit sehen, Beschäftigungsbedingungen bestimmter wirtschaftlich besonders von einem Auftraggeber oder Besteller abhängiger Selbständiger zu regeln, können sie dies heute schon auf der Grundlage des Tarifvertrags- oder des Heimarbeitgesetzes. Gesetzlich vorgegebene Mindestarbeitsbedingungen und Mindesthonorare stellen demgegenüber die freie Entscheidung des Einzelnen in Frage, sich als Arbeitnehmer oder als Selbständiger neue Entwicklungschancen zu erschließen.



Die strukturelle Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern als persönlich abhängigen Beschäftigten und Dienst- oder Werkvertragsnehmern darf nicht verwässert werden. Sie ist 2017 auf der Grundlage der Rechtsprechung gesetzlich festgeschrieben worden und wird sich auch in Zukunft bewähren. Eine Verpflichtung Selbständiger, zuverlässig für ihre Alterssicherung zu sorgen, ist nachvollziehbar. Der Weg dorthin kann aber sehr unterschiedlich sein. Eine Begrenzung auf die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist weder notwendig noch sinnvoll.

4. Festlegung von Zeit, Dauer und Ort der Arbeit ist Kernbestand der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit

Mobiles Arbeiten und Homeoffice werden zunehmen und bieten große Chancen für die bessere Vereinbarkeit von privaten und dienstlichen Belangen. Beides sollte – wo immer möglich und sinnvoll – unterstützt werden. Aber ein einseitiger Rechtsanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf diesem Feld, widerspricht den Grundzügen des Arbeitsrechts. Es sind die Wünsche und Anforderungen der Kunden, die im Wesentlichen für die Ausgestaltung der Arbeitszeit und den Ort der Arbeitserledigung bestimmend sind. Die Kundschaft stellt durch ihre Nachfrage den Betrieb und auch die Arbeitsleistung sicher. Das Weisungsrecht des koordinierenden Arbeitgebers hinsichtlich Ort, Zeit, Umfang und Art der Arbeit ist daher konstitutiv für die Arbeitsbeziehungen und verfassungsrechtlich abgesichert. Ein substanzieller Eingriff in dieses koordinierende Weisungsrecht des Arbeitgebers durch ein einseitiges Arbeitnehmerrecht auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten oder eine Familienarbeitszeit wäre ein gefährlicher Anschlag auf diese Unternehmerfreiheit und mit höherrangigen verfassungsrechtlichen Erwägungen nicht vereinbar.

5. Vorschlag zu Zeitkonten wirklichkeitsfremd

Es bleibt unklar, was das in dem Beschluss genannte persönliche Zeitkonto darstellen

soll und wie es abzuwickeln ist. Die Beschreibung lässt die Gefahr erkennen, dass der Staat die betriebliche Zeitwirtschaft übernehmen soll. Ob und wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gestaltung von Arbeitszeitkonten vereinbaren, gehört zu deren Kernkompetenz. In diese Kernkompetenz darf keinesfalls durch unklare und ganz sicher bürokratische Regelungen eingegriffen werden. Die offenbar angedachte Vermischung von Arbeitszeitkonten – mit denen auf Auftragsschwankungen reagiert wird – und sogenannten Zeitwertkonten – die langfristigen Planungszwecken der Arbeitsvertragsparteien zu dienen bestimmt sind – unter staatlicher Aufsicht, würde die notwendige Flexibilität und Anpassungsmöglichkeit der Betriebe bei der Gestaltung von Arbeitszeit massiv beschränken.

Auch die grundsätzliche Übertragbarkeit eines solchen „Zeitkontos“ würde neue bürokratische Hemmnisse, gerade für Arbeitnehmer beim Arbeitgeberwechsel, herbeiführen. Warum sollte ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag schließen, wenn dieser zwangsweise größere Zeitwertguthaben von seinem alten Arbeitgeber in das neue Arbeitsverhältnis transferieren will? Das liefe auf einen staatlich regulierten und verwalteten Fond für Arbeitszeit hinaus, der mit marktwirtschaftlichen, vertragsautonomen Rechtsbeziehungen nichts mehr zu tun hat. Solche gesetzlichen Regelungen würden Tarifautonomie und Privatautonomie bei einem zentralen Thema des Arbeits- und Tarifvertrages grundsätzlich untergraben und bergen die Gefahr eines ersten Schritts hin zur Staatswirtschaft.

II. Arbeitsmarkt

1. „Arbeitslosengeld Q“ und Rechtsanspruch auf Weiterbildung suggerieren, dass Qualifizierung Selbstzweck ist und verfestigen Arbeitslosigkeit

Schon heute scheitert in der Arbeitslosenversicherung keine einzige notwendige und erfolgversprechende Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an mangelnden Finanzen.



Qualifizierung ist in vielen Fällen der richtige Weg, insbesondere bei Älteren oder Geringqualifizierten. Sie kann aber auch unangebracht sein: Bei sehr gut ausgebildeten Alleinerziehenden ist die fehlende Kinderbetreuung in aller Regel der entscheidende Hemmschuh. Nicht selten sind auch Gesundheits- oder Schuldenprobleme zu lösen, damit der oder die Arbeitslose den Kopf frei hat für eine Beschäftigungsaufnahme. Dann macht Qualifizierung (noch) keinen Sinn. Manchmal muss – auch bei Gutqualifizierten – an der Motivation für eine regelmäßige Tätigkeit gearbeitet werden, weil dem Arbeitslosen ein geringeres Nettoeinkommen erst einmal genügt. Da bringt eine Qualifikation nichts als Zeitverzug und Alimentierung. Auch bei Beschäftigten muss gemeinsam mit dem Arbeitgeber genau geschaut werden, welche Qualifizierung unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten sinnvoll ist. Jeder Qualifizierung muss eine genaue Betrachtung des Einzelfalls vorausgehen, die die Stärken des Einzelnen in den Blick nimmt und prüft, welche Maßnahme zur Integration führt.

Ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung würde die Entscheidungshoheit über die Qualifizierung einseitig zum Arbeitslosen oder Beschäftigten bringen, statt sie als Ergebnis des Beratungsprozesses den Fachleuten der Arbeitsagentur unter Einbindung des aktuellen oder idealerweise künftigen Arbeitgebers zu belassen. Der individuelle Rechtsanspruch birgt die Gefahr für die Verfestigung einer Einstellungs-, Qualifizierungs- als Vehikel zu sehen und im Ergebnis auch zu missbrauchen, Arbeitslosigkeit so lange wie möglich relativ großzügig alimentiert zu bekommen. Der Rechtsanspruch würde völlig unnötig viel Streit vor die Gerichte bringen, statt den Beratungsprozess zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ggf. unter Beteiligung der finanzierenden Agentur/des Jobcenters zu befördern, der zu sinnvoller Qualifizierung führt.

Der Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente muss flexibel ausgestaltet bleiben. „Förderketten“ müssen bei Bedarf eingesetzt werden, in denen die nächsten Förderschritte vorausgeplant, das Erreichte regelmäßig überprüft

und ggf. nachjustiert wird. Es darf kein bestimmtes Arbeitsmarktinstrument durch neue Ansprüche den anderen vorgezogen werden. Dies nimmt der Arbeitsverwaltung den Spielraum, passgenaue und arbeitsmarktnahe Maßnahmen zur Integration in Arbeit zu entwickeln. Es gibt keine Rechtfertigung, den Fachkräften in Arbeitsagenturen und Jobcentern damit die Fähigkeit abzusprechen, hier in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosen gute und passgenaue Lösungen zu finden, und dazu kann auch die sofortige Vermittlung zählen.

Ein „Arbeitslosengeld Q“, das ein Jahr gar nicht und danach in einem höchst komplexen Verfahren gestaffelt auf das Arbeitslosengeld I angerechnet werden soll, verlängert die Arbeitslosengeldbezugsdauer. So wird der Anschein erweckt, es bleibe nach einer Qualifizierungszeit, sich eine Stelle zu suchen. Das Arbeitslosengeld dient der Absicherung der Sucharbeitslosigkeit. Längere Bezugsdauern verringern die Eingliederungschancen. Je länger die Arbeitslosengeldbezugsdauer, desto weniger Anreize werden gesetzt, Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu überwinden. Im Gegenteil: Arbeitslosigkeit verfestigt sich eher und der Wert der erlernten Qualifikation verringert sich wieder. Schon jetzt erhalten Arbeitslose während einer Weiterbildung das sog. Arbeitslosengeld-Weiterbildung. Es wird nur zur Hälfte auf den Arbeitslosengeldanspruch angerechnet. Qualifizierung während des Arbeitslosengeld-Bezugs wird daher schon jetzt spürbar belohnt.

Zu Recht erfolgt jedoch die hälftige Anrechnung, um nach der Qualifizierung relativ schnell den Einstieg in Beschäftigung zu befördern. Ziel muss es immer sein, Qualifizierungen so betriebsnah wie irgend möglich zu gestalten und bereits während der Qualifizierung den Schritt in die Beschäftigung nach der Qualifizierung vorzubereiten. Dies muss Aufgabe aller beteiligten Akteure, ob Arbeitsagentur, Träger oder jedes Einzelnen sein. Nach Ende der Weiterbildung bei ggf. weiterhin vorliegender Arbeitslosigkeit besteht grundsätzlich noch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 30 weitere Tage, so dass nach Ende der Weiterbildung



der Lebensunterhalt für eine gewisse vorhersehbare Zeitspanne gesichert ist.

2. Verlängerung des Arbeitslosengeldes setzt völlig falsche Anreize

Längere Anspruchsdauern beim Arbeitslosengeld sind absolut kontraproduktiv. Verbunden mit dem „Arbeitslosengeld Q“, das in geringerem Umfang als bisher auf das Arbeitslosengeld I angerechnet werden soll, könnten nach den Plänen der SPD bis zu 36 Monate Arbeitslosengeld bezogen werden. Da nach den SPD-Plänen zukünftig die Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I nicht mehr nur vom Lebensalter abhängig sein soll, sondern sich auch an den Beitragszeiten in der Arbeitslosenversicherung orientieren soll, wird sich der Kreis derjenigen, deren Arbeitslosigkeit länger finanziert wird als ein volles Jahr, deutlich erweitern.

Die SPD sieht z. B. ab 30 Beitragsjahren einen um 9 Monate verlängerten Arbeitslosengeldanspruch vor. Damit könnten bereits Menschen, die mit 15 Jahren eine Ausbildung begonnen haben, ab dem 45. Lebensjahr 21 Monate Arbeitslosengeld beziehen.

Mit diesen Vorschlägen würde Arbeitslosigkeit länger verwaltet, anstatt die Menschen in Beschäftigung zu bringen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat nachgewiesen, dass längere Bezugsdauern beim Arbeitslosengeld geringere Anreize setzen, auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt hinzuarbeiten, dass die Verweildauer in Arbeitslosigkeit steigt und dass längere Anspruchsdauern eher negative Auswirkungen auf Löhne haben. Deshalb war schon die jetzt geltende längere Bezugszeit von Arbeitslosengeld für Ältere nicht sinnvoll.

3. Dreijährige Umschulungen nur im Ausnahmefall sinnvoll

Die Finanzierung eines dritten Umschulungsjahres ist in Ausnahmefällen sinnvoll, wenn die Maßnahmeteilnehmer ansonsten mit einer auf zwei Drittel verkürzten Umschulung überfordert wären. Das gilt selbstverständlich

für diejenigen, die noch über gar keinen Abschluss verfügen und für die die geförderte „Umschulung“ tatsächlich die erste Ausbildung darstellt. Bei guter Prognose sollte aber auch ihnen die Möglichkeit einer Verkürzung eingeräumt werden. Wer aber schon eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen und Berufspraxis hinter sich hat und dann in einen anderen Beruf umgeschult werden soll, der kann dies in aller Regel problemlos in zwei Jahren schaffen, wenn die Erstausbildung drei Jahre dauert. Gerade diese berufs- und lebenserfahrenen Menschen sind besonders motiviert, ihre Umschulung möglichst schnell zu Ende zu bringen, weil sie nicht selten Unterhaltspflichten erfüllen müssen und das Ziel eines Arbeitsplatzes mit höherem Verdienst in greifbare Nähe rückt. Grundsätzlich sollte deshalb an der Verkürzung festgehalten werden.

4. Grundsicherung zukunftsgerichtet weiterentwickeln, statt abzuschaffen – Ängste ernst nehmen

Wenn die Grundsicherung nunmehr Bürgergeld genannt werden soll, wird ein Etikett geändert. Wichtig ist nur eins: dass an der erfolgreichen Grundkonzeption der Grundsicherung nicht gerüttelt wird. Es muss beim Prinzip des Förderns und Forderns bleiben. Sanktionen sind und bleiben in den wenigen Fällen, die sie betreffen, ultima ratio – das letzte Mittel. Sie sind und bleiben aber gerecht, sinnvoll und zielführend. Die Grundsicherung ist zudem zu Recht kein bedingungsloses Grundeinkommen, sondern eine von der breiten Mitte unserer Gesellschaft finanzierte Solidarleistung. Sie wird auch von hart arbeitenden Menschen mit bescheidenem eigenem Einkommen finanziert.

Wir sind offen für Nachjustierungen: Das System muss entbürokratisiert werden und der Fokus muss noch mehr auf Langzeitarbeitslose mit Kindern und besonderen Hemmnissen gelegt werden. Vereinfachungen müssen endlich auf den Weg gebracht werden, z. B. die schon lange geforderten Bagatellgrenzen für Rückforderungen, wie sie auch die SPD zu Recht fordert. Wir brauchen auch endlich eine Überarbeitung der Hinzuverdienstgrenzen, die so ausgestaltet sein müssen, dass es sich



nicht mehr ganz besonders lohnt, Grundversicherungsleistungen mit einem Kleinstverdienst zu ergänzen, sondern vielmehr das komplette Herausarbeiten aus dem Leistungsbezug belohnt wird. Entsprechende Forderungen hat die BDA seit vielen Jahren erhoben. Das IAB mit seinen Vorschlägen zum Erwerbszuschuss und auch das ifo Institut in einem Gutachten für die Friedrich-Naumann-Stiftung haben diese Forderungen der Arbeitgeber jüngst wieder aufgegriffen.

Auch sollte man durch gut durchdachte Rechtsänderungen den Menschen ihre Ängste nehmen, die befürchten, ein mühsam erarbeitetes Haus oder eine seit vielen Jahren bewohnte Wohnung verkaufen oder zwangsweise verlassen zu müssen. Auch wenn der Wert solcher Immobilien im konkreten Fall deutlich gestiegen ist, sollte niemand bei fortlaufender Selbstnutzung seines langjährig bewohnten „Nests“ (auch einer Mietwohnung) zum Auszug oder zur Veräußerung gezwungen werden, wenn sich der Bezug von Grundversicherung nach einem langen Erwerbsleben nicht vermeiden lässt.

5. Mitwirkungspflichten müssen auch durchgesetzt werden können – Sanktionen sind notwendig

Es ist zu begrüßen, dass die Vorschläge der SPD keine gänzliche Abschaffung von Sanktionen vorsehen. Die Debatte hierzu wird teilweise unter Negierung der Fakten geführt. Die Jobcenter sanktionieren im Monat durchschnittlich nur rund 3 % – und 97 % eben gerade nicht. Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit Detlef Scheele¹: „Auch in einem anderen System würde es Sanktionen geben müssen. Wenn Sie ein Gesetz machen, müssen Sie immer festlegen, was passiert, wenn man sich daran nicht hält. Wenn Sie falsch parken, werden Sie auch abgeschleppt.“

Es wird wenig und angemessen sanktioniert. In der Arbeit der Jobcenter steht nicht die Bestrafung im Vordergrund. Entgegen allen anders lautenden Behauptungen nehmen sich in den Jobcentern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag engagiert und empathisch den Sorgen und Problemen ihrer Kunden an. Im Vordergrund steht dabei, möglichst vielen Menschen einen Weg in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zu ebnen.

Die Abschaffung der Sanktionierung in die Kosten der Unterkunft und Heizung auch als ultima ratio zu fordern, bedeutete nichts anderes, als ein bedingungsloses Wohneinkommen, ohne auf die Mitwirkungsbereitschaft des Einzelnen zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu setzen. Auf gezielte Nachfrage konnte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur keinen einzigen konkreten Fall benennen, bei dem Sanktionierung auch in die Kosten für Unterkunft kausal Obdachlosigkeit bewirkt hätte. Bis Sanktionen in die Kosten für Unterkunft und Heizung erfolgen, müssen bereits mehrfach massive Pflichtverletzungen vorgekommen sein. Gleichwohl wird Obdachlosigkeit durch Sanktionen nicht in Kauf genommen. Im Zweifel kann Miete direkt an den Vermieter gezahlt werden und beim Hilfebedürftigen für die begrenzte Zeit der Sanktionierung als Darlehen auflaufen.

Anders als behauptet haben die besonderen Regelungen zu Sanktionen für Jüngere durchaus präventive Effekte. Ebenso wie bei den über 25-Jährigen ist der ganz überwiegende Teil der Sanktionen auf Meldeverstöße zurückzuführen. Das IAB konnte feststellen, dass insbesondere bei Jugendlichen Sanktionen starke Effekte haben und die Abgangsrate in Beschäftigung verstärken – nach der ersten Sanktion um 109 % und nach der zweiten Sanktion innerhalb eines Jahres um 151 %.

Die Sonderregelung hat zum Ziel, gerade bei jungen Menschen dem Entstehen von Lang-

¹ Zitat: Der Spiegel, 18. November 2018
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/hartz-iv-debatte-man-sollte-aufhoeren-das-system-schlecht-zu-reden-a-1238950.html>



zeitarbeitslosigkeit besonders strikt entgegenzuwirken. Sie soll gerade Jugendlichen und jungen Arbeitslosen, die ihr ganzes Erwerbsleben noch vor sich haben, bewusst machen, wie wichtig es ist, sich frühzeitig, konsequent und ausdauernd um Beschäftigung oder Ausbildung zu bemühen. Gerade Heranwachsende sollten nicht die Erfahrung machen, dass ihr Lebensunterhalt dauerhaft durch die Solidargemeinschaft finanziert wird, ohne dass eine Gegenleistung konsequent eingefordert wird.

6. Zuordnung von Beschäftigten „Aufstockern“ zur Arbeitslosenversicherung führt zu Problemen

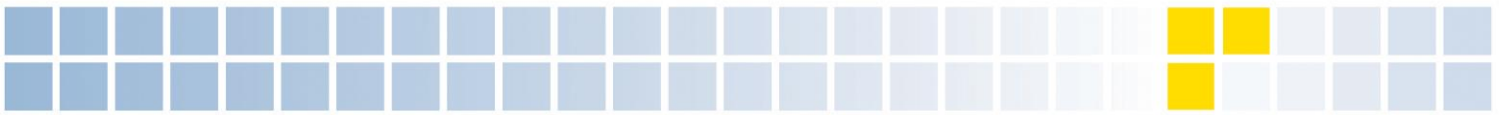
Wenn man alle Menschen, die beschäftigt sind, aber z. B. wegen Unterhaltungspflichten für Ehepartner und/oder Kinder, ergänzend Grundsicherungsleistungen beziehen, von den Arbeitsagenturen betreuen lassen will, erscheint das vordergründig schlüssig. Schließlich werden ja auch Menschen, die neben dem Arbeitslosengeld I ergänzend Grundsicherungsleistungen beziehen, seit 1. Januar 2017 bereits von den Arbeitsagenturen betreut. Rd. 600.000 „Aufstocker“ sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und zahlen auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Hier wäre eine Zuordnung zur Arbeitslosenversicherung diskutabel. Viele Menschen stocken jedoch nicht ihr Gehalt mit Grundsicherungsleistungen auf, sondern verdienen sich zur vollen oder nahezu vollen Grundsicherung im Rahmen von Minijobs gezielt etwas hinzu. Diese 500.000 geringfügig Beschäftigten zahlen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Ein Teil von ihnen versucht möglicherweise sogar, sich dauerhaft im Grundsicherungsbezug einzurichten. Sie müssten weiter im SGB II verbleiben, d. h. von den Jobcentern betreut werden.

7. Eigenständige Kindergrundsicherung nicht zielführend

Trotz mehrerer Leistungsausweitungen und großzügigerer Anrechnungsmöglichkeiten in den letzten Jahren – aktuell im Rahmen des

Starke-Familien-Gesetzes – sieht das Konzept die Einführung einer umfassenden Leistung vor, die sich an alle Kinder richten und bestehende Leistungen grundsätzlich ersetzen soll. Dazu würden alle bisherigen Transferleistungen für Kinder – wie Kindergeld bzw. Kinderfreibetrag, Kinderzuschlag, Bildungs- und Teilhabepaket oder Leistungen aus dem SGB II – zu einer Kindergrundsicherung zusammengefasst werden. Auch wenn das Modell der Grundsicherung einen pauschalen Charakter hat, soll offenbar nicht auf eine Bedarfsprüfung verzichtet werden. So soll sich die Kindergrundsicherung grundsätzlich am Einkommen der Eltern orientieren. Hinsichtlich der Höhe der Leistung und genauen Berechnung bleibt das Papier leider unkonkret. Grundsätzlich soll es sich aus einem Existenzminimum in Höhe von 408 € pro Kind und Monat und einem Entwicklungsbedarf des Kindes zusammensetzen, dessen Höhe „noch sachgerecht zu bestimmen“ sei.

Zudem soll das Modell der Bedarfsgemeinschaft im SGB II-Bezug neu bestimmt werden – mit dem perspektivischen Ziel, Kinder aus der Bedarfsgemeinschaft mit ihren Eltern herauszulösen. Dieser Schritt und die Einführung einer eigenständigen Kindergrundsicherung sind auf keinen Fall zielführend und vor dem Hintergrund des deutschen Sozial- sowie Steuerrechts unsystematisch. Denn Kinder werden dort hinsichtlich ihres finanziellen Bedarfs grundsätzlich als Teil einer Familie und somit in Abhängigkeit von den finanziellen Verhältnissen ihrer Eltern betrachtet – was in widersprüchlicher Weise selbst das SPD-Papier konstatiert. Vor diesem Hintergrund sind die bestehenden, differenziert ausgestalteten familienpolitischen Leistungen für Kinder wesentlich zielgerichteter und ausreichend. Ebenfalls sehr problematisch ist das Narrativ des Papiers, Familien mit höherem Einkommen würden gegenwärtig deutlich mehr Leistungen erhalten als Familien mit geringerem Einkommen. Angesichts der Vielzahl von Leistungen, die explizit und ausschließlich Familien mit geringem Einkommen zugutekommen, ist dies geradezu absurd.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.