



## FITNESSPROGRAMM FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

**D**ie Corona-Pandemie wird Spuren am Arbeitsmarkt hinterlassen. Gerade Menschen, die auch schon vor der Krise einen schweren Stand am Arbeitsmarkt hatten, sind jetzt besonders betroffen. Die Arbeitslosigkeit ist während der Pandemie wieder deutlich angestiegen. Gleichzeitig haben Strukturwandel und digitale Transformation erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigung. Berufe ändern sich stark, manche Arbeitsplätze gehen gänzlich verloren, neue entstehen an anderer Stelle. Dass diese neuen Jobs bei uns in Deutschland geschaffen werden, ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. Rahmenbedingungen wie Flexibilität des Arbeitsmarktes, Belastungen und Regulierungen für Unternehmen sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielen eine Rolle.

Zudem müssen wir die Beschäftigten fit für den Wandel machen. Die Halbwertszeit von Wissen nimmt mit Blick auf die digitale Transformation immer mehr ab. Lebenslanges Lernen wird zunehmend zum Pflichtbestandteil einer jeden Erwerbsbiografie. Damit muss die berufliche Weiterbildung gerade im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung einen höheren Stellenwert bekommen. Vor allem Beschäftigte, die sich mit Blick auf den Wandel noch einmal ganz neu orientieren müssen, brauchen zielgenaue Unterstützung. Gleichzeitig müssen wir dafür sorgen, dass Unternehmen die notwendigen Fachkräfte für die anstehenden Aufgaben finden. Mit Bildung und Weiterbildung allein werden wir die hier klaffende und in den nächsten Jahren weiter wachsende Lücke nicht schließen können. Deutschland muss deshalb als Lebens- und Arbeitsort attraktiver für ausländische Fachkräfte werden. ►



## Bundesagentur für Arbeit: Schuster, bleib bei deinen Leisten

Die Regelung des Kurzarbeitergelds (Kug) hat während Corona größere Erschütterungen am Arbeitsmarkt verhindert. Gleichzeitig sprengen die Kug-Ausgaben alles bisher Dagewesene. Die Finanzierung war nur dank der in guten Jahren angesparten Rücklagen der Bundesagentur für Arbeit (BA) möglich. Trotz Zuschüssen aus dem Bundeshaushalt sind die Rücklagen Ende 2021 aufgebraucht. Deshalb ist es zentral, dass wir den Aufbau der Rücklagen wieder angehen, um für die nächste Krise gewappnet zu sein. Wenn der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung nicht weiter steigen soll, dann geht das nur mit einer Fokussierung auf das Kerngeschäft der BA, nicht mit einem weiteren Ausbau.



## Grundsicherung vereinfachen und fortentwickeln

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende muss als Brücke in Beschäftigung gezielt weiterentwickelt werden. Statt lediglich den kleinen Hinzuverdienst zur Grundsicherung attraktiv zu gestalten, müssen wir diejenigen belohnen, die sich aus dem Leistungsbezug herausarbeiten wollen. Dazu muss die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Grundsicherung verbessert werden. Um den Verwaltungsaufwand deutlich zu reduzieren, muss die Grundsicherung zudem weiter entbürokratisiert werden, z. B. durch die Einführung von Bagatellgrenzen bei Rückforderungen. Forderungen von rund 18 Mio. € stehen hier einem Verwaltungsaufwand

von knapp 60 Mio. € gegenüber. Bagatellgrenzen würden auch die Sozialgerichte massiv entlasten. Auch die sog. Bedarfsanteilmethode bei der Einkommensanrechnung sollte abgeschafft werden. Die vertikale Einkommensanrechnung als Individualprinzip muss gesetzlich vorgeschrieben werden. Dadurch würde Erwerbseinkommen zunächst bei den Erwerbstätigen selbst angerechnet und nur Einkommen, das nicht zu ihrer eigenen Existenzsicherung benötigt wird, auf die Bedarfe der anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angerechnet. Das würde die Verfahren deutlich vereinfachen und weniger, leichter verständliche Bescheide bedeuten.



## Kurzarbeitergeld braucht Flexibilität

Die Sonderregelungen für den vereinfachten Zugang zum Kug müssen auf die Corona-Krise begrenzt bleiben. Gleichzeitig haben wir während der Pandemie gesehen, wie wichtig es ist, hier im Krisenfall schnell wieder zu Anpassungen fähig zu sein. Deswegen muss die Verordnungsermächtigung, die das schnelle Inkrafttreten der Sonderregelungen möglich gemacht hat, dauerhaft gesetzlich verankert werden.



## Weiterbildungsförderung – nichts verschenken

Die in der aktuellen Legislaturperiode stark ausgeweitete Weiterbildungsförderung von Beschäftigten durch die BA wollen wir „gangbarer“ machen. Dazu muss die praktische Umsetzung durch die BA weiter verbessert werden, z. B. indem die Umschulungsdauer flexibler gestaltet wird und nicht mehr für alle Teilnehmer auf zwei

Drittel der regulären Erstausbildungsdauer verkürzt sein muss. Zudem müssen auch die Fristenregelungen bei der Förderung von Weiterbildung während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld flexibilisiert werden.



## Weiterbildung darf sich auch lohnen

Bei einer vom Arbeitnehmer selbst finanzierten Fortbildung, die nicht betrieblich veranlasst ist, können die Kosten heute in voller Höhe als Werbungskosten steuerlich anerkannt werden. Die eigenverantwortliche Fortbildung der Beschäftigten sollte noch stärker unterstützt und eine erhöhte Abzugsfähigkeit in Höhe von 120 Prozent statt bisher 100 Prozent ermöglicht werden. Spiegelbildlich sollten Fortbildungskosten bei Betrieben in Höhe von 120 Prozent als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar sein.



## Unternehmen beim Thema Inklusion noch fitter machen

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen wollen, sehen sich komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen und einer kaum überschaubaren Förderlandschaft gegenüber. Vielfach ist es schwierig zu erkennen, welcher Träger für welche Fördermaßnahmen zuständig ist. Es sollte daher eine kompetente trägerunabhängige Lotsenstelle für Arbeitgeber geschaffen werden, die Unternehmen bei der Inklusionsförderung unterstützen kann.



## Weiterbildungsangebote nach vorne denken

Wir brauchen in der Weiterbildung eine kontinuierliche und strategische Entwicklung von Anbietern und Konzepten, um auf die konkreten und sich ständig ändernden Bedarfe reagieren zu können. Alle entscheidenden Akteure (Unternehmen, Startups, Bildungsträger, Hochschulen, Arbeitsagenturen, Kammern) müssen hierzu vor Ort besser vernetzt und entsprechende Strukturen geschaffen werden. Der Staat muss hier durch geeignete Rahmenbedingungen Weichen stellen und beim Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur auch finanziell unterstützen. Ein vielversprechender Ansatz sind die u. a. im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie geförderten Weiterbildungsverbände, aber auch die bestehenden Überlegungen für Weiterbildungsplattformen.



## Wer mehr weiß, der handelt klüger

In der Transformation steigt auch der Bedarf an einer guten Weiterbildungsberatung. Die zahlreichen bestehenden Weiterbildungsberatungsstrukturen von Bund, Ländern, Kommunen, Kammern, Arbeitgeberverbänden und der BA sollten daher noch besser vernetzt und Lücken geschlossen werden. Besonders über den Einsatz übergreifender Plattformen sollten eine zukunftsgerichtete, am individuellen Bedarf orientierte Weiterbildungsberatung sowie Vermittlung und Dokumentation von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen sichergestellt werden. Auch die Orientierung mit Blick auf die

Vielfalt der Weiterbildungslandschaft könnte dadurch verbessert, Angebote leichter vergleichbar und das lebenslange Lernen der Beschäftigten besser dokumentiert werden. Die Plattformen müssen einen kohärenten Ansatz verfolgen und Schnittstellen bereithalten, um ein möglichst breites Spektrum an Angeboten integrieren zu können.



## Keinen am Rande stehen lassen

Viele Personengruppen, insbesondere Frauen und ältere Menschen, sind bisher noch nicht in dem Maße am Arbeitsmarkt aktiv, wie es möglich und auch von ihnen gewünscht wäre. Hier müssen die entsprechenden Hindernisse beseitigt werden. Der flächendeckende Ausbau von Ganztagsbetreuungsplätzen, ein Abbau von ehe- und familienpolitischen Fehlanreizen (u. a. die beitragsfreie Mitversicherung), eine klischeefreie Berufswahl und die Überwindung tradierter Rollenmuster in Bildung, Beruf und Gesellschaft sowie die Flexibilisierung des Übergangs vom Arbeitsleben in die Rente sind dabei wichtige Ansatzpunkte.



## Fachkräftezuwanderung einfacher machen und fördern

Die größte Hürde mit Blick auf die erfolgreiche Anwerbung ausländischer Fachkräfte liegt in zu komplizierten und langsamen Verwaltungsverfahren. Deshalb müssen Visabearbeitung und -vergabe, u. a. durch die Einführung einer elektronischen Akte und eine stärkere Verlagerung der Bearbeitung der Visaanträge ins Inland, beschleunigt werden.

Alle Bundesländer müssen die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen zentralen Ausländerbehörden für Bildungs- und Erwerbsmigration einrichten, um Kompetenzen zu bündeln. Darüber hinaus gilt es, Fachkräfte im Ausland durch bessere Beratung und Vermittlung schnell und einfach mit interessierten Arbeitgebern zusammenzubringen (Matching). Auch die Kapazitäten der Goethe-Institute sollten ausgeweitet werden, um Deutschkurse im Ausland noch mehr zu fördern. Schließlich müssen das Beschäftigungsverbot für ausländische Fachkräfte in der Zeitarbeit sowie die bürokratische Kontingentierung bei der sog. Westalkanregelung gestrichen werden.



## Brücke von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt stärken

Für Geflüchtete ist die Integration in den Arbeitsmarkt das zentrale Thema. In den letzten Jahren wurde bereits viel erreicht. Um die Integration in den Arbeitsmarkt weiter zu stärken, bedarf es schnellerer Entscheidung in Asyl- und möglichen Klageverfahren sowie zielgruppengerechter Fördermaßnahmen. Konkret müssen die Dauer des gesamten Asylverfahrens (von der Registrierung bis zu einem möglichen Klageverfahren) deutlich reduziert (auf ca. drei bis sechs Monate), die Zugangsmöglichkeiten zu Sprachkursen und Ausbildungsförderinstrumenten vereinheitlicht und vereinfacht, die Stichtagsregelung bei der Beschäftigungsduldung abgeschafft sowie geflüchtete Frauen und junge Familien, z. B. durch Integrationslotsen, gezielt gefördert werden.