

Antrag

der Abgeordneten Gabriele Lösekrug-Möller, Anette Kramme, Hubertus Heil (Peine), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Josip Juratovic, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Arbeitsmarktpolitik erfolgreich fortsetzen und ausbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Trotz anhaltender Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt sich der deutsche Arbeitsmarkt vergleichsweise robust. Im Zuge der anhaltenden Frühjahrsbelebung sowie saisonbereinigt ist die Arbeitslosigkeit auch im Mai 2010 gesunken. Doch diese positiven Zeichen dürfen nicht darüber hinweg täuschen, dass die Probleme auf dem Arbeitsmarkt noch nicht überwunden sind.

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Die Kurzarbeit spielt auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor eine wichtige Rolle. Im März 2010 waren knapp 700 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in konjunktureller Kurzarbeit. Da der durchschnittliche Arbeitszeitausfall bei einem Drittel lag, wurden durch konjunkturelle Kurzarbeit im März 2010 ca. 226 000 Vollzeitarbeitsplätze gesichert. Ohne Kurzarbeit wäre die Arbeitslosigkeit entsprechend höher gewesen.

Es ist weiterhin notwendig, alle Kräfte und Erfahrungen zu bündeln, um die von der Wirtschaftskrise betroffenen Unternehmen und deren Belegschaften zu unterstützen. Jeder Arbeitsplatz, der erhalten werden kann, jedes Unternehmen, dessen Bestand gesichert werden kann, zählt. Die Kurzarbeit ist hierzu ein geeignetes Mittel. Die Fortsetzung der Kurzarbeit unter erleichterten Bedingungen und unter Fortgeltung der aktuellen Regelung zur Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist daher von zentraler Bedeutung. Die Kurzarbeit ermöglicht den Unternehmen eine flexible Personalanpassung durch den schnellen Abbau von Kosten; der flexible Einsatz von Personal bei Auftragseingängen stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und verhindert die Entlassung von Fachkräften. So können die Unternehmen am Ende der Krise schnell wieder durchstarten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren nicht ihren Arbeitsplatz.

Kurzarbeit spart damit ganz massiv: Es werden u. a. die Ausgaben für Arbeitslosengeld und die volkswirtschaftlichen Kosten von Dequalifizierung während Zeiten der Arbeitslosigkeit vermieden. Weiter verbessert sich die steuerliche Einnahmesituation des Staates dadurch, dass die Unternehmen schnell wieder durchstarten können.

Kurzarbeit sollte daher künftig mit Ausnahme der sog. Konzernbetriebsklausel generell unter den aktuell gültigen erleichterten Bedingungen möglich sein. Es hat sich deutlich gezeigt, dass die verbesserten Kurzarbeiterregelungen vor Beschäftigungsabbau schützen. Unternehmen in konjunkturellen Krisensituationen sollten daher stets die Möglichkeit bekommen, an ihren Arbeitskräften festhalten zu können.

Die Gefahr des Missbrauchs beim Bezug von Kurzarbeitergeld wird überschätzt. Er wäre für die Unternehmen auch ein schlechtes Geschäft. Bei einem Anziehen der Konjunktur bzw. bei einer besseren Auftragslage geht die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld zügig zurück. Vor allem auch deshalb, weil selbst bei Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei den Unternehmen Remanenzkosten in nennenswertem Umfang verbleiben. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) betragen auch bei Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge die Remanenzkosten 24 Prozent. Diese Kostenbelastung ist nicht zu unterschätzen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Unternehmen ein starkes eigenes Interesse daran haben, Kurzarbeit möglichst schnell zu beenden. Dies ist ein weiteres Argument, die aktuell gültigen Regelungen für das Kurzarbeitergeld unbefristet zu erhalten. Allerdings ist im Rahmen der Leiharbeit eine einschränkende Regelung erforderlich, um Mitnahmeeffekte durch Leiharbeitsunternehmen vorzubeugen.

Transfergesellschaften

Kann der Abbau von Arbeitsplätzen nicht vermieden werden, kommt es darauf an, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine neue berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Denn bei den anhaltenden Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt droht bei Verlust des Arbeitsplatzes insbesondere den an- und ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lang anhaltende Arbeitslosigkeit. Nicht selten fehlt es an Wissen über Möglichkeiten der Wiederbeschäftigung und der Qualifizierung. Insbesondere Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit haben keine aktuellen Erfahrungen mit Bewerbungsverfahren oder schätzen ihre Vermittlungschancen falsch ein. Diese Hindernisse auf dem Weg zu einem raschen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt werden auch durch größere Abfindungszahlungen nicht beseitigt.

Eine Lösung ist ein Wechsel der von Stellenabbau betroffenen Beschäftigten in eine Transfergesellschaft.

Die Transfergesellschaft dient im Grundsatz dazu, unvermeidbaren Stellenabbau sozialverträglich zu gestalten und dabei die Chancen der Betroffenen durch Qualifizierung zu verbessern. Statt gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, kann sich das Unternehmen mit dem Betriebsrat darauf verständigen, den Übergang auf neue Arbeitsplätze im Rahmen einer speziell einzurichtenden Organisationsstruktur zu unterstützen.

Das Instrument des Transferkurzarbeitergeldes wird zwar seit Jahren immer wieder kritisch kommentiert, insbesondere was die Qualitätsstandards angeht. Transfergesellschaften bieten jedoch gerade für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlreiche Vorteile. Es wird ein neues, zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft begründet. Während dieser Zeit gelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als arbeitslos. Außerdem sind die betreffenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer weiterhin sozialversichert. Dies ist ein entscheidender Vorteil, wenn es beispielsweise darum geht, Armut im Alter zu vermeiden. Transfergesellschaften tragen auch dazu bei, dass Fähigkeiten und Talente nicht einrostet, sondern aufrechterhalten und weiterentwickelt werden. Und dadurch, dass die Trennung vom Arbeitgeber einvernehmlich erfolgt, können finanziell, zeitlich und psychisch belastende Arbeitsrechtsprozesse vermieden werden.

Deshalb spricht viel dafür, die Bildung von Transfergesellschaften bei drohenden Massenentlassungen zu erleichtern.

Da sich in den letzten Jahren eine Reihe von Trägern im Beschäftigtertransfer auf dem Markt etabliert haben, ist es für die Entscheider/Entscheiderinnen nicht immer leicht, die Qualität der angebotenen Maßnahmen zu beurteilen. Die Qualität der eingesetzten Instrumente und damit einhergehend der zu erwartende Erfolg der Transferbemühungen sind jedoch wichtig für die Akzeptanz eines Transfersozialplans. Daher müssen Transparenz und Qualität von Transfergesellschaften gestärkt werden.

Derzeit sind weder die Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen nach § 216a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) noch der Bezug von Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III in dem gebotenen Maß an Voraussetzungen geknüpft, die den Inhalt und die Qualität der zu erbringenden Dienstleistung der Transfergesellschaft beschreiben.

Bundeseinheitliche Standards gibt es nicht in ausreichendem Umfang. Der Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer e. V. hat zwar Mindeststandards für seine Mitglieder formuliert. Allerdings sind in dem Verband nur 18 Anbieter organisiert. Aufgrund der Vielzahl von Anbietern (Schätzungen gehen von 150 bis 200 deutschlandweit aus) ist das keineswegs ausreichend.

Wichtig ist es daher, die qualitativen Anforderungen an die Transfergesellschaften zu erhöhen. Hierzu gehören Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem, formale Anforderungen an die Qualifikation des eingesetzten Personals, Nachweispflichten hinsichtlich der Vermittlungserfolge der Transfergesellschaften und ihrer Maßnahmen zur Vernetzung in der Region und in der Branche. Weiter sind Mindeststandards bezüglich des Betreuungsschlüssels, der didaktischen Kompetenzen der eingesetzten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, der Beratungsintensität und des Zugangs zu Beratungsangeboten zu definieren.

Dafür braucht es ein eigenes, für alle Anbieter verbindliches Verfahren zur Zertifizierung von Transfergesellschaften. Hierzu müssen grundlegende Eckpunkte festgelegt und eine entsprechende Verordnungsermächtigung im Gesetz geschaffen werden.

Bisher gibt es beim Transferkurzarbeitergeld keine gesetzlichen Vorgaben zu Mindeststandards beim Abschluss eines Transfersozialplans bzw. hierauf beruhender Vereinbarungen mit Transfergesellschaften. Deshalb kommt es immer wieder vor, dass Transfersozialpläne in erster Linie als Möglichkeit der Verlängerung des Bezuges von Lohnersatzleistungen genutzt werden und nicht als alternative Möglichkeit der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung. Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden sie auch als Überbrückungszeit zum Schließen von Lücken bis zum Bezug einer Altersrente angesehen. In Extremfällen sind Transfersozialpläne sogar so ausgestaltet, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell dann am günstigsten stellen, wenn sie möglichst lange in der Transfergesellschaft verbleiben.

Transfer-Sozialpläne bzw. hierauf beruhende Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Transfergesellschaft müssen so gestaltet werden, dass sie eine zügige Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unterstützen. Gleichzeitig müssen finanzielle Nachteile für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei frühzeitiger Vermittlung vermieden werden.

Aus der Praxis ist bekannt, dass Transfergesellschaften mit Qualifizierungsmitteln seitens des entlassenden Unternehmens gelegentlich unzureichend ausgestattet werden. Transfergesellschaften sind aber nur dann sinnvoll, wenn zusätzlich zu öffentlichen Fördermitteln Eigenbeiträge des entlassenden Unternehmens erfolgen. Sind nicht hinreichend Qualifizierungsmittel vorhanden, besteht die Gefahr, dass durch Zeitablauf Arbeitsmarktchancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sich eher verschlechtern als verbessern.

Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Berufsabschluss kann es sinnvoll sein, bereits während der Zeit in der Transfergesellschaft mit einer Berufsausbildung zu beginnen. Für eine Qualifizierung mit einem Berufsabschluss genügen i. d. R. die vorhandenen Mittel nicht, um die Transfermaßnahme als zweite Chance nutzen zu können. Von daher soll es ermöglicht werden, das hierfür die Mittel der Transfergesellschaft mit der Qualifizierungsförderung der Bundesagentur für Arbeit kombiniert werden können.

Weiterhin sollten die Agenturen für Arbeit spezielle Transfervermittler/Transfervermittlerinnen benennen, die an der Schnittstelle zwischen Agentur für Arbeit und Transfergesellschaft eine koordinierende und beratende Funktion einnehmen.

Arbeitsmarktinstrumente

Im Übergang zum Aufschwung ist es unerlässlich, bestimmte Arbeitsmarktinstrumente fortzuführen und nicht auslaufen zu lassen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind besonders von der Krise betroffen. Um ihnen den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu erleichtern, sollte der bis Ende des Jahres befristete Eingliederungszuschuss für Ältere verlängert werden. Die Praxis zeigt, dass dieses Instrument erfolgreich eingesetzt wird. Die Verbleibsquote liegt aktuell bei 76,6 Prozent. Dessen ungeachtet muss dieses Instrument wie andere auch einer kontinuierlichen wissenschaftlichen Evaluation unterzogen werden.

Auch die Entgeltsicherung trägt in hohem Umfang dazu bei, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu steigern. Die Verbleibsquote bei der Entgeltsicherung beträgt derzeit 72,5 Prozent. Daher sollte auch dieses Arbeitsmarktinstrument zeitlich verlängert und kontinuierlich evaluiert werden.

Der demografische Wandel und ein rasanter technischer Fortschritt prägen unsere Arbeitswelt: Insbesondere ältere Beschäftigte benötigen daher immer häufiger Unterstützung. Aber auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mittleren Alters erfahren immer häufiger, wie schnell ihre Qualifikation veralten kann. Ein wichtiger Baustein, dies zu verhindern, ist die Förderung der Weiterbildung. Primäres Ziel ist es, Arbeitslosigkeit wegen mangelnder Qualifikation zu vermeiden und die Beschäftigungschancen und -fähigkeiten zu verbessern. Investitionen in Weiterbildung zahlen sich aus: Die Beschäftigten erwerben neue Kenntnisse und Fertigkeiten. Dadurch sind sie vor Arbeitsplatzverlust besser geschützt. Und die Unternehmen können vor allem auf aktuelles Fachwissen zurückgreifen, was ihre Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Es ist daher sinnvoll, die Weiterbildungsförderung nach den §§ 417 und 421t SGB III generell zu entfristen. Das Instrument hat sich bewährt.

Nicht nur Ältere haben aufgrund der anhaltenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten, auf diesem zu bestehen bzw. dort Fuß zu fassen. So ist beispielsweise auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Situation nach wie vor angespannt:

Das Ausbildungsjahr 2009 weist eine gemischte Bilanz auf. Zwar ist wie erwartet die Ausbildungsplatznachfrage auch aufgrund der demografischen Entwicklung gesunken, aber auch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank um 8,2 Prozent auf rund 566 000. Besonders der Industrie- und Handelssektor sowie das Handwerk weisen einen Einbruch auf.

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung – die sogenannte erste Schwelle – erweist sich als besonders problematisch. Bewährte Instrumente wie der Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421o SGB III), der Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421p SGB III), der Ausbildungsbonus (§ 421r SGB III) oder die Berufseinstiegsbegleitung (§ 421s SGB III) müssen daher verlängert bzw. generell entfristet werden. Die Evalua-

tion der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist Voraussetzung dafür, dass diese fortlaufend optimiert werden können.

Weiter ist der Vermittlungsgutschein befristet um zwei Jahre zu verlängern, um die Erfahrungen mit diesem Instrument auf eine breitere Grundlage stellen zu können.

Förderung der Alten- und Krankenpflegeausbildung

Ab Januar 2006 wurden berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in der Alten- und Krankenpflege nur noch während der ersten beiden Ausbildungsjahre durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der dreijährigen Ausbildung gesichert war. Diese Regelung hatte zur Folge, dass Umschulungen in diesem Bereich drastisch zurückgingen (z. B. 2004: 7 000; 2006: 2 300). Die Ausbildungskosten in der Altenpflege werden von den Bundesländern nur bei den öffentlichen Schulen übernommen. In Niedersachsen zum Beispiel ist jeder zweite Ausbildungsplatz in einer privaten Schule. Hier fällt Schulgeld von ca. 260 Euro im Monat an. Mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland wurde – zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2010 – die Förderung der dreijährigen Alten- und Krankenpflegeausbildung für die gesamte Dauer durch die Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2009 und 2010 ermöglicht.

Nach Angaben der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben im vergangenen Jahr rund 14 200 Menschen mit Erfolg eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Ausbildung zum/zur Altenpfleger/Altenpflegerin absolviert. Mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen stammte aus dem Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und konnten erfolgreich in eine entsprechende Beschäftigung integriert werden. Die Chancen, anschließend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden, sind sehr hoch.

Die dauerhafte Sicherung des Fachkräftebedarfs im Bereich der Altenpflege ist eine der drängendsten Fragen im sozialen Bereich. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Pflegebedürftigen gestiegen und wird infolge des demografischen Wandels weiter steigen. In seiner Studie „Zukunft der Pflege in Deutschland“ kommt Prof. Dr. Reinhold Schnabel zum Ergebnis, dass sich der gesamtwirtschaftliche Aufwand für professionelle Pflegeleistungen schon in naher Zukunft dramatisch erhöhen müsse, um die wachsende Nachfrage zu befriedigen. Selbst wenn in Zukunft Angehörige für die Pflege im wachsenden Umfang bereit stünden, müsste sich dem Gutachten zufolge die Zahl der professionellen Pflegekräfte in den nächsten Jahrzehnten mehr als verdoppeln. Um diesen Bedarf zu decken, muss hier mehr ausgebildet werden. Diesem Ziel dient die Verlängerung der zeitlich befristeten Regelung zur Förderung der dreijährigen Alten- und Krankenpflegeausbildung für die gesamte Förderdauer durch die Bundesagentur für Arbeit.

Bund und Länder sind in der Pflicht, eine tragfähige Lösung zu finden, damit die Ausbildung in diesen zukunftssträchtigen Berufen sichergestellt wird. Dies sollte innerhalb des nächsten Jahres bewerkstelligt werden.

Die komplette Förderung der Alten- und Krankenpflegeausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit ist daher zunächst zeitlich befristet bis einschließlich Ende 2011 fortzuführen.

Freiwillige Arbeitslosenversicherung

Das „Normalarbeitsverhältnis“ verliert rein zahlenmäßig immer mehr an Bedeutung. Prekäre und risikoreiche Beschäftigungsformen nehmen zu. Zunehmend mehr Menschen gründen auch aus der Arbeitslosigkeit heraus ihr eigenes Unter-

nehmen. Vor allem Solo-Selbständige unterliegen dabei einem hohen Armuts- und Beschäftigungsrisiko. Für sie ist eine soziale Absicherung besonders wichtig.

Seit Februar 2006 gibt es für bestimmte Gruppen von Selbständigen die Möglichkeit, sich freiwillig in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abzuschließen. Diese Regelung ist bis Ende des Jahres befristet.

Jährlich ist die Anzahl der gestellten und bewilligten Anträge für die Arbeitslosenversicherung für Selbständige angestiegen. Im Jahr 2009 wurden 88 816 entsprechende Anträge bewilligt. Die Beitragseinnahmen aus der Arbeitslosenversicherung für Selbständige lagen 2009 bei nahezu 33 Mio. Euro. Auf Grund der freiwilligen Weiterversicherung für Selbständige haben 2009 knapp 5 000 Menschen Arbeitslosengeld bezogen. Die freiwillige Arbeitslosenversicherung hat sich bewährt. Die derzeit bestehende Regelung sollte daher entfristet werden.

Bisher muss der Antrag für die freiwillige Arbeitslosenversicherung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit gestellt werden. Es ist sinnvoll, diese Antragsfrist auf drei Monate zu erweitern. Gerade in der sehr zeitintensiven Phase der Unternehmensgründung ist eine Frist von einem Monat für die Entscheidungsfindung viel zu kurz. Auch für Pflegepersonen böte eine Verlängerung der Entscheidungsfrist eine Entlastung.

Wichtig ist es, auch den bereits langjährig als selbständig Tätigen (erneut) die Möglichkeit zu eröffnen, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung zu versichern. Selbständigen sollte erneut ein begrenztes Zeitfenster für die Begründung der freiwilligen Versicherung eröffnet werden. Perspektivisch muss die Arbeitslosenversicherung einem breiteren Personenkreis dauerhaft zugänglich gemacht werden.

Ergänzend hierzu muss auch die bisher geltende Beitragshöhe überprüft und angepasst werden, um ein angemessenes Verhältnis von Beitragseinnahmen und Ausgaben für die betreffende Personengruppe zu erreichen. Eine Verstetigung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung muss auch auf die Differenzierung von Leistungsansprüchen in Abhängigkeit von Qualifikationsstufen verzichten. Die derzeit geltenden vier Qualifizierungsstufen bieten bei gleichem Beitrag (zurzeit 17,89 Euro West und 15,19 Euro Ost) einer Person mit Hoch-/Fachhochschule eine monatliche Leistung von 1 266 Euro West bzw. 1 131,60 Euro Ost und damit 549,30 Euro West bzw. 524,40 Euro Ost mehr als einer versicherten Person ohne Ausbildung.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

A. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um

- in § 177 Absatz 1 SGB III die Angabe „6 Monate“ durch die Angabe „12 Monate“ zu ersetzen und die neue Regelung bis einschließlich 30. Juni 2013 zu befristen; anschließend soll wieder die heute gültige Regelung gelten,
- in § 182 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a SGB III die Angabe „12 Monaten“ durch die Angabe „24 Monaten“ und in § 182 Nummer 3 Buchstabe b SGB III die Angabe „24 Monaten“ durch die Angabe „36 Monaten“ zu ersetzen und in letzterem Fall die so geänderte Verordnungsermächtigung für eine verlängerte Bezugszeit für das Kurzarbeitergeld auch zunächst bis zum 30. Juni 2011 auszuschöpfen;

2. mit Ausnahme der sog. Konzernregelung die nachfolgend aufgeführten zeitlich befristeten Regelungen zu entfristen und die einschlägigen Kapitel

des SGB III für eine unbefristete Fördermöglichkeit und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) entsprechend anzupassen:

- in § 417 SGB III die Nummer 6 zu streichen, um so die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten unbefristet zu ermöglichen,
 - in § 421t SGB III jeweils die Angabe „31. Dezember 2010“ durchgängig zu streichen sowie erforderliche Folgeänderungen vorzunehmen,
 - in § 421t Absatz 1 Nummer 3 SGB III die Wörter „in mindestens einem Betrieb des Arbeitgebers“ und die Wörter „in einem Betrieb auch für alle anderen Betriebe des Arbeitgebers“ zu streichen,
 - in § 421t Absatz 5 Nummer 1 SGB III die Angabe „in den Jahren 2007 und 2008“ zu streichen,
 - in § 11 Absatz 4 AÜG die Angabe „bis längstens zum 31. Dezember 2010“ zu streichen sowie die Ergänzung vorzunehmen, dass dies gilt, wenn unmittelbar zuvor drei Monate lang Kurzarbeitergeld bezogen wurden;
3. bis 31. März 2013 eine Evaluierung der Regelungen zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld vorzunehmen, mit der Zielsetzung festzustellen, in welchem Umfang hierdurch dauerhaft Arbeitsplätze erhalten bleiben;

B. Transfergesellschaften

4. einen Gesetzentwurf zum Beschäftigtertransfer vorzulegen, der die folgenden Eckpunkte umsetzt:
- a) Es ist ein Verfahren zur Zertifizierung von Transfergesellschaften gesetzlich zu verankern, sodass insbesondere Anforderungen an deren Qualitätsmanagement, deren Personal, deren Vermittlungserfolge sowie deren Netzwerkstrukturen gesetzt werden. Weiter sind Mindeststandards bezüglich des Betreuungsschlüssels, der didaktischen Kompetenzen der eingesetzten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, der Betreuungsintensität und des Zugangs zu Beratungsangeboten zu definieren.
 - b) Die Zahlung Transferkurzarbeitergeld muss von der Vereinbarung gewisser Mindeststandards im Transfersozialplan abhängig gemacht werden:
 - Die mögliche Verweildauer eines entlassenen Arbeitnehmers/einer entlassenen Arbeitnehmerin in der Transfergesellschaft sollte mindestens doppelt so lange sein wie die eigene Kündigungsfrist.
 - Für Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. umfassendes Profiling, Job-Akquise, Bewerbungstraining, Begleitung des Bewerbungsverfahrens, Anpassungs- und sonstige Qualifizierungen) ist als Gesamtetat für alle übertretenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ein Beitrag von mindestens 200 Euro zuzüglich Umsatzsteuer je übertretenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin pro Monat der Laufzeit der Transfergesellschaft seitens des entlassenden Betriebs zur Verfügung zu stellen. Die Mittel müssen bei Beginn der Transfergesellschaft zur Verfügung stehen. Sollte im Einzelfall das personalabbauende Unternehmen zu einem derartigen finanziellen Beitrag nicht imstande sein, so ist eine sonstige Fördermöglichkeit sicherzustellen.
 - Die Transfergesellschaften müssen zwingend – in Ergänzung zu § 216b Absatz 3 Nummer 4 SGB III – unverzüglich nach Übergang in die Transfergesellschaft mit jedem Arbeitnehmer ein umfassendes Profiling durchführen sowie einen individuellen Qualifizierungs- und Berufswegeplan erstellen.

- In den Transfersozialplan bzw. in die hierauf sich stützende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Transfergesellschaften sind Regelungen aufzunehmen, die eine zügige Vermittlung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in ein neues sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begünstigen. Wenn beispielsweise der künftige Verdienst niedriger ist als die Summe aus vorherigem Transferkurzarbeitergeld und Aufstockungsbetrag, kann der Aufstockungsbetrag weitergezahlt werden. Alternativ kann der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine Entschädigungsleistung gezahlt werden, die aus den eingesparten Maßnahmekosten bzw. Aufstockungsleistungen finanziert wird.
 - Praktika nach § 216b Absatz 6 Satz 3 SGB III können nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit bei Überprüfung der Qualifizierungsmaßnahmen bei einem Betriebserwerber/einer Betriebserwerberin oder sonstigem Betriebsnachfolger („wilder Betriebsübergang“) durchgeführt werden.
 - Die Transfergesellschaften nehmen die Beratungsleistung der Transfervermittler der Agenturen für Arbeit mindestens monatlich in Anspruch.
- c) Die Agenturen für Arbeit benennen spezielle Transfervermittler, die an der Schnittstelle zwischen Agentur für Arbeit und Transfergesellschaft angesiedelt sind.
- d) Es ist sicherzustellen, dass nach Zustimmung der Agentur für Arbeit während der Laufzeit der Transfergesellschaft Berufsausbildungen nachgeholt werden können, die schon während der Laufzeit der Transfermaßnahme und im Anschluss durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden;

C. Arbeitsmarktinstrumente

5. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um verschiedene Arbeitsmarktinstrumente zu verlängern bzw. zu entfristen und ggf. die einschlägigen Kapitel des SGB III für eine unbefristete Fördermöglichkeit entsprechend anzupassen:
- in § 421f Absatz 5 SGB III (Eingliederungszuschuss für Ältere) die Angabe „2010“ durch die Angabe „2012“ zu ersetzen,
 - in § 421g Absatz 4 SGB III (Vermittlungsgutschein) die Angabe „31. Dezember 2010“ durch die Angabe „31. Dezember 2012“ zu ersetzen,
 - in § 421j Absatz 7 SGB III (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer) die Angabe „1. Januar 2011“ durch die Angabe „1. Januar 2013“ sowie die Angabe „31. Dezember 2012“ durch die Angabe „31. Dezember 2014“ zu ersetzen,
 - in § 421n SGB III (Außerbetriebliche Berufsausbildung ohne vorherige Teilnahme an einer auf einen Beruf vorbereitenden Maßnahme) die Angabe „31. Dezember 2010“ durch die Angabe „31. Dezember 2012“ zu ersetzen,
 - in § 421o Absatz 10 SGB III (Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer) die Angabe „31. Dezember 2010“ durch die Angabe „31. Dezember 2012“ zu ersetzen,
 - in § 421p Absatz 3 SGB III (Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer) werden die Wörter „sowie zur Befristung der Leistung“ gestrichen,

- in § 421q SGB III (Erweiterte Berufsorientierung) die Angabe „31. Dezember 2010“ durch die Angabe „31. Dezember 2013“ zu ersetzen,
- in § 421r Absatz 11 SGB III (Ausbildungsbonus) die Angabe „und spätestens am 31. Dezember 2010“ ersatzlos zu streichen,
- § 421s Absatz 7 SGB III (Berufseinstiegsbegleitung) ersatzlos zu streichen;

D. Förderung der Alten- und Krankenpflegeausbildung

6. mit den Bundesländern zügig eine tragfähige Grundlage für die Finanzierung der Förderung der Weiterbildung in der Alten- und Krankenpflege zu schaffen, sodass die hier dringend benötigten Fachkräfte ausgebildet werden und dies nicht dauerhaft im Wesentlichen aus den Beiträgen der Arbeitslosenversicherung finanziert wird;
7. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die aktuell gültigen Fördervoraussetzungen für die berufliche Weiterbildung in der Alten- und Krankenpflege das gesamte Jahr 2011 über unverändert fortführen zu können;

E. Freiwillige Arbeitslosenversicherung

8. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Entfristung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung auf Antrag vorsieht, notwendige Folgeänderungen umfasst und die Regelungen nach Maßgabe der unten aufgeführten Zielsetzungen anpasst:
 - in § 28a Absatz 2 SGB III wird die Nummer 4 gestrichen,
 - in § 28a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB III werden die Wörter „innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme“ durch die Wörter „innerhalb der letzten 36 Monate vor Aufnahme“ und in den Sätzen 3 und 4 SGB III die Wörter „innerhalb von einem Monat“ durch die Wörter „innerhalb von drei Monaten“ ersetzt,
 - dem § 28a SGB III wird ein Absatz 3 angefügt, um für einen Übergangszeitraum bis 31. Dezember 2010 auch bereits länger selbständig Tätigen den Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung zu eröffnen,
 - in § 345b Satz 1 Nummer 2 SGB III wird die Angabe „von 25 Prozent“ gestrichen und der Satz „Abweichend von Satz 1 Nummer 2 gilt in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 2 bis zum Ablauf von zwei Kalenderjahren nach dem Jahr der Aufnahme der selbständigen Tätigkeit als beitragspflichtige Einnahme ein Arbeitsentgelt in Höhe von 50 Prozent der monatlichen Bezugsgröße.“ eingefügt,
 - in Fällen des § 28a Absatz 1 Nummer 2 und 3 SGB III bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes nicht von Qualifikationsstufen entsprechend § 132 SGB III auszugehen, sondern das der Beitragsberechnung zugrunde gelegte Einkommen als Bezugsbasis zu nehmen.

Berlin, den 29. Juni 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

