

Antrag

der Abgeordneten Sylvia Rietenberg, Dr. Anja Reinalter, Dr. Armin Grau, Corinna Rüffer, Ricarda Lang, Lisa Paus, Timon Dzienus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Sicherheit im Wandel – Eine Arbeitsversicherung für die ökologische und digitale Transformation

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, die sozial-ökologische Transformation und den demografischen Wandel. Berufe, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien verändern sich immer schneller und grundlegender. Die Erwerbsverläufe der Menschen werden vielfältiger. Sie wechseln häufiger zwischen Branchen, Beschäftigungsformen, Weiterbildungsphasen, Selbstständigkeit und Familienzeiten.

Arbeitsmarktpolitik muss diesen Wandel als politische Gestaltungsaufgabe verstehen. Deshalb muss das Ziel sein, gute Perspektiven, soziale Teilhabe und selbstbestimmte Übergänge zwischen den Tätigkeiten zu ermöglichen, besonders in Zeiten, in denen nicht jeder Arbeitsplatz erhalten werden kann. Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, dass Qualifizierung, berufliche Neuorientierung und neue Beschäftigungschancen möglich sind.

Eine zukunftsfähige Arbeitslosenversicherung kann die Menschen während ihres gesamten Erwerbslebens, von der Berufsberatung und Ausbildung am Beginn des Erwerbslebens, über die Arbeitssuche und die Weiterbildung bis hin zur sozialen Absicherung von Übergängen im Erwerbsleben begleiten.

Um diesen Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen gerecht zu werden, soll die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterentwickelt werden. Dazu braucht es drei zentrale Reformschwerpunkte:

Erstens können die Arbeitsversicherung und die Bundesagentur für Arbeit ein zentraler Akteur in der Transformation der Wirtschafts- und Arbeitswelt werden. Die Arbeitslosenversicherung leistet bereits heute schon weit mehr als die Zahlung von Arbeitslosengeld. Mit Arbeitsvermittlung, Qualifizierungsförderung, Berufsberatung, Kurzarbeitergeld und Transferinstrumenten unterstützt sie Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen bei der Bewältigung des Strukturwandels. Gleichzeitig kann die Arbeitslosenversicherung einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. In vielen Branchen fehlen Arbeits- und Fachkräfte, während Beschäftigte in anderen Bereichen von Umbrüchen betroffen

sind. Die Bundesagentur für Arbeit sollte in den jeweiligen Regionen diese Übergänge durch den Aufbau und die Begleitung von Netzwerken und Arbeitsmarktdrehkreisläufen noch stärker aktiv begleiten, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig erkennen und unterstützen, dass Beschäftigte schneller in zukunftsfähige Tätigkeiten gelangen.

Zweitens muss eine Arbeitsversicherung Weiterbildung und Qualifizierung stärker in den Mittelpunkt ihrer Förderung stellen, um Fachkräftemangel zu begegnen, Beschäftigung zu sichern und die Transformation erfolgreich zu gestalten. Weiterbildungsförderung ist hier das Schlüsselinstrument und kein Luxus. Sie sollte als Investition in Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und gesellschaftlichen Zusammenhalt gesehen werden und besonders kleine und mittlere Unternehmen sowie das Handwerk besser erreichen. Sie benötigen flexible Förderinstrumente, unbürokratische Verfahren und passgenaue Beratungsangebote, um Beschäftigte für neue Anforderungen zu qualifizieren. Weiterbildungsangebote sollten zudem stärker auf Zukunftsbranchen ausgerichtet werden, stärker in Teilzeit oder Modulen erfolgen können und Menschen in allen Lebensphasen und Altersgruppen erreichen können.

Drittens muss sich eine Arbeitsversicherung besser auf die verschiedenen Erwerbsformen und Erwerbsbiografien einstellen. Die heutige Arbeitslosenversicherung orientiert sich noch immer stark am klassischen Normalarbeitsverhältnis. Gleichzeitig nehmen aber befristete Beschäftigung, Projektarbeit, Teilzeit, Solo-Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen zu. Viele Menschen zahlen Beiträge, erfüllen im Leistungsfall jedoch die Voraussetzungen für das Arbeitslosengeld nicht oder nur eingeschränkt. Besonders betroffen sind Beschäftigte mit unsteten Erwerbsverläufen, Kulturschaffende, Solo-Selbstständige oder Menschen mit mehreren Tätigkeiten. Das ist nicht nur eine Gerechtigkeitsfrage: Die Arbeitslosenversicherung muss diese Lebensrealitäten besser abbilden und Absicherungslücken schließen, denn sie werden häufiger angesichts des Wandels in der Arbeitswelt durch KI und Automatisierung.

Eine moderne Arbeitsversicherung verbindet soziale Sicherheit mit wirtschaftlicher Dynamik. Sie stärkt Qualifizierung, begleitet berufliche Übergänge und hilft Beschäftigten wie Unternehmen, die Transformation erfolgreich zu gestalten.

Eine Arbeitsversicherung, die diese Aufgaben erfüllen soll, braucht eine verlässliche und krisenfeste Finanzierung. Investitionen in gute Arbeitsmarktpolitik zahlen sich dabei über die Arbeitslosenversicherung hinaus aus: Wer Arbeitslosigkeit vermeidet, Beschäftigung sichert und Menschen nachhaltig in Arbeit bringt, stärkt zugleich die Einnahmen aller Sozialversicherungen und entlastet ihre Ausgabenseite. Die Folgen der Corona Pandemie und der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche haben die finanziellen Spielräume der Bundesagentur für Arbeit aber erheblich eingeschränkt. Für eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik muss deshalb sichergestellt werden, dass die Bundesagentur für Arbeit auch in Krisenzeiten über die notwendigen finanziellen Handlungsspielräume verfügt und gut aufgestellt in den nächsten Wirtschaftsaufschwung startet.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die Arbeitslosenversicherung stärker auf die Transformation der Wirtschafts- und Arbeitswelt auszurichten und zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln, indem

1. die Transformation der Arbeits- und Wirtschaftswelt besser begleitet und Arbeitslosigkeit möglichst vermieden wird. Dazu sollen bestehende regionale Strukturen für Beratung, Vernetzung und Qualifizierung gestärkt, betriebsübergreifende Lösungen für Beschäftigte insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen erleichtert sowie Kurzarbeit und Transferinstrumente stärker mit Qualifizierung verbunden werden. Zudem soll geprüft werden, wie Beschäftigte bei einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung für arbeitsmarktrelevante Weiterbildung sozial besser abgesichert werden können;
2. Weiterbildung noch stärker, als wichtiges Instrument der Transformation und Fachkräftesicherung finanziell und strukturell ausgeweitet wird durch den Ausbau der Beratung und bestehenden Weiterbildungsinfrastruktur, flexiblere Gestaltung bestehender Förderinstrumente wie des Qualifizierungsgeldes insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und das Handwerk. Für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten sollen arbeitsmarktnahe Weiterbildungsangebote ausgeweitet, zielgenauer auf die Transformation ausgerichtet und modular gestaltet werden und zudem besser mit unterschiedlichen Lebensphasen und Care-Verantwortung vereinbar sein;
3. die Arbeitslosenversicherung der Zunahme der hybriden Erwerbsverläufe, verschiedenen Erwerbsformen abseits des Normalarbeitsverhältnisses und der verschiedenen Voraussetzungen der Menschen, um am Erwerbsleben teilzunehmen, besser gerecht wird, indem geprüft wird, wie bestehende Absicherungslücken besser geschlossen werden können und die freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbständige grundlegend reformiert wird.

Berlin, den 22. September 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1:

Die Arbeitslosenversicherung muss stärker auf die Herausforderungen von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz, Dekarbonisierung und demografischem Wandel ausgerichtet werden. Arbeitsmarktpolitik sollte deshalb nicht erst nach Eintritt von Arbeitslosigkeit ansetzen, sondern Beschäftigte und Unternehmen frühzeitig bei beruflichen Übergängen, Qualifizierung und Neuorientierung unterstützen.

Künftig wird es zudem häufiger Strukturumbrüche geben, bei denen wegfallende Arbeitsplätze nicht automatisch durch gleichwertige Beschäftigung ersetzt werden können. Strukturwandel findet auch zunehmend innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse statt. Deshalb braucht es bessere Instrumente für berufliche Übergänge, Qualifizierung und Einkommenssicherung während des Wandels. Gleichzeitig muss stärker in altersgerechte

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Arbeit, Weiterbildung im Erwerbsverlauf und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen investiert werden.

Disruptive Veränderungen fordern Beschäftigten und Unternehmen viel ab. Deshalb benötigen sie bestmögliche Unterstützung durch die Arbeitsmarktpolitik.

Die Bundesagentur für Arbeit verfügt bereits heute über wichtige Instrumente, um Beschäftigte und Unternehmen bei diesen Veränderungen zu begleiten. Ihre Rolle als Akteurin im Strukturwandel sollte weiter gestärkt werden.

Regionale Transformationsagenturen:

Strukturwandel findet vor Ort statt. Beschäftigte, Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen benötigen frühzeitige Unterstützung, um technologische, ökologische und wirtschaftliche Veränderungen erfolgreich zu bewältigen. Die Bundesagentur für Arbeit kann ein zentraler Akteur in der Transformation der Wirtschafts- und Arbeitswelt werden. Durch den Aufbau regionaler Transformationsagenturen kann sie Fachexpertise zu den Förderinstrumenten, Arbeitsmarktreise, Qualifizierungsgeld, Weiterbildung uvm. bündeln und die Vernetzung vor Ort von Weiterbildungsanbietern, Unternehmen, Betroffenen fördern. Die Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz zeigen, dass die Kombination aus regionaler Vernetzung, betrieblicher Beratung und individueller Begleitung von Beschäftigten einen wichtigen Beitrag zur sozialverträglichen Gestaltung von Transformationsprozessen leisten kann.

Transfergesellschaften:

Eine Transfergesellschaft ist eine befristete Beschäftigungsgesellschaft, die von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiter auffängt. Betroffene wechseln für bis zu 12 Monate aus einem Aufhebungsvertrag in dieses Arbeitsverhältnis. Sie werden dort nicht mehr operativ tätig, sondern intensiv bei der Jobsuche und durch Qualifizierungen unterstützt. Die Gesellschaft wird vom Arbeitgeber finanziert, die Arbeitnehmer*innen erhalten in dieser Zeit (Transfer-)Kurzarbeitergeld. Es gibt keine gesetzliche Mindestgröße für eine Transfergesellschaft. In der Praxis rechnen sich eigenständige Transfergesellschaften ab etwa 30–50 Teilnehmern was Verwaltungsaufwand und Kosten für die Transfergesellschaft betrifft. Eine Lösung, um diese auch für kleine und mittlere Unternehmen zu ermöglichen und dadurch Kosten und Administration zu teilen, wäre die Gründung von betriebsübergreifenden Transfergesellschaften. Der Vorteil wäre, dass auch deren von Stellenabbau bedrohten Angestellten durch die Transfergesellschaft Zugang zu Kurzarbeitergeld, gezielten Qualifizierungsmaßnahmen und damit verbundener Vermittlungsarbeit erhalten.

Übergänge gestalten:

Der Strukturwandel findet zunehmend innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse statt oder ein Beschäftigungsverlust wird für die kommenden Jahre absehbar. Arbeitsmarktdrehscheiben und Job-to-Job-Übergänge sollten stärker genutzt werden, um von Stellenabbau betroffene Beschäftigte möglichst ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit in neue Beschäftigung zu vermitteln.

Beschäftigte benötigen aber Zeit für Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung. Wer seine Arbeitszeit vorübergehend reduziert, um sich für neue Tätigkeiten oder absehbare Veränderungen des eigenen Berufs weiterzubilden, muss bisher erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen. Deshalb sollte auch geprüft werden, wie transformationsbedingte befristeten Arbeitszeitreduzierung für arbeitsmarktrelevante Weiterbildungen besser sozial abgesichert werden können. Damit kann Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Erwerbslebens werden und Menschen befähigt werden, ihre beruflichen Übergänge eigenständig vorzubereiten und Arbeitslosigkeit besser vermieden werden.

Kurzarbeitergeld:

Damit das Kurzarbeitergeld nicht nur zur Warteschleife auf bessere Zeiten wird und die Unternehmen notwendige Zukunftsanpassungen angehen, sollte das Kurzarbeitergeld an Qualifizierungsmaßnahmen geknüpft werden. Die

Einführung eines verlängerten Kurzarbeitergeldanspruch bei Durchführung einer Qualifizierung wäre ein zusätzlicher Anreiz.

Zu Nummer 2:

Weiterbildung und Qualifizierungsgeld für kleinere und mittlere Unternehmen:

Weiterbildung ist eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung von Fachkräftemangel und Strukturwandel. Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsangebote sollten dabei insbesondere Kompetenzen berücksichtigen, die durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Klimaneutralität, Ressourceneffizienz und digitale Souveränität an Bedeutung gewinnen. Bestehende Förder- und Beratungsinstrumente werden jedoch insbesondere von Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben bislang zu wenig genutzt. Ursachen sind mangelnde Bekanntheit, komplexe Antragsverfahren, fehlende personelle Kapazitäten sowie unzureichende Informations- und Beratungsangebote. Ein wichtiger Hebel ist der weitere Ausbau von Weiterbildungsagenturen sowie die stärkere Kooperation von Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Weiterbildungsträgern. Dadurch können Informationsdefizite abgebaut und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen gezielter angesprochen werden.

Informationsangebote zur Weiterbildung bekannter machen:

Beratung und Weiterbildungsinfrastruktur müssen gestärkt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung sollte als staatliches Kompetenzzentrum für Weiterbildung weiterentwickelt werden. Weiterbildungsagenturen und das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ sollten als zentrale Anlaufstellen für Beschäftigte und Unternehmen ausgebaut und bekannter gemacht werden. Zugleich sollte der Arbeitgeber Service der Bundesagentur für Arbeit Unternehmen proaktiv über Fördermöglichkeiten informieren und dabei kleine und mittlere Unternehmen und besonders Handwerksbetriebe gezielt ansprechen.

Qualifizierungsgeld nach §82 SGB III:

Besonders das Instrument des Qualifizierungsgeldes ist nicht ausreichend an die betriebliche Realität kleiner Betriebe angepasst ist. Die Mindestdauer von Maßnahmen über 120 Stunden, starre Teilnehmer*innenvorgaben oder aufwendige Zertifizierungsanforderungen erschweren die Inanspruchnahme. Gerade Handwerksbetriebe können Beschäftigte häufig nicht über längere Zeiträume freistellen, ohne ihre Auftragslage zu gefährden.

Erfolgreiche Weiterbildungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen zeichnen sich dagegen durch Praxisnähe, kurze und flexible Formate sowie eine hohe Passgenauigkeit aus. Benötigt werden daher verstärkt modulare Angebote, Micro-Credentials, Weiterbildung in Teilzeit und sogenannte „Learning Nuggets“, die sich besser mit dem Arbeitsalltag der Klein- und Handwerksbetriebe vor Ort vereinbaren lassen. Gerade in ländlichen Räumen müssen zudem Zugangshürden durch flexiblere Rahmenbedingungen der Weiterbildungsangebote und bessere regionale Vernetzung abgebaut werden.

Förderlücke für arbeitsmarktnahe Weiterbildungen von Erwerbstätigen im SGB III schließen:

Für Menschen, für die es in den kommenden Jahren absehbar ist, dass sie auf einen Stellenabbau zulaufen oder sich weiterbilden wollen, um den Wechsel in zukunftsfähigere Branchen zu planen und der Arbeitgeber aber keine Weiterbildungsmaßnahmen Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III) vorsieht, fehlen bisher Förderinstrumente im SGB III. Ein Ansatz wäre zu prüfen, inwiefern arbeitsmarktnahe Weiterbildungen oder Umschulungen nicht nur für arbeitslose, sondern auch von erwerbstätigen oder selbständigen Menschen gefördert werden könnten.

Zu Nummer 3:

Die Halbwertszeit von Fachwissen sinkt durch die technologische Entwicklung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wechseln heute häufiger den Arbeitgeber oder müssen sich durch kontinuierliche Weiterbildung ständig neuen technologischen Anforderungen anpassen. Zugleich verlagert sich die Arbeit in vielen Branchen auf flexible Projekt- und Teamstrukturen und Expertinnen und Experten, die nur für spezifische Projekte zeitweise hinzugezogen werden. Seit Jahren beobachten wir, wie digitale Plattformen es immer mehr erleichtern, dass Menschen ihre Dienstleistungen als Solo-Selbständige (Freelancer) oder über Crowdfunding anbieten. Dies bietet

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

zwar Flexibilität, ist jedoch viel zu oft mit geringerer sozialer Absicherung verbunden. Eine vorausschauende Arbeitslosenversicherung muss diese vielfältiger werdenden Erwerbsbiografien besser berücksichtigen.

Hierzu sollte mittelfristig geprüft werden, inwiefern die Regelungen zum Teilarbeitslosengeld, bei der Menschen mit mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, die beim Verlust einer Tätigkeit derzeit lediglich maximal sechs Monate Teilarbeitslosengeld erhalten und Menschen die nach einer Vollzeitbeschäftigung künftig nur noch eine Teilzeitstelle suchen, derzeit ein entsprechend gekürztes Arbeitslosengeld erhalten, obwohl in beiden Fällen regulär Beiträge entrichtet wurden, gerecht und noch zeitgemäß sind. Die Höhe des Arbeitslosengeldes sollte sich an den zuvor erworbenen Versicherungsansprüchen orientieren und nicht an der späteren Arbeitszeitpräferenz.

Freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige attraktiver machen:

Die freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbstständige wird bislang nur von einem kleinen Teil der Selbstständigen genutzt. Gründe hierfür sind hohe Beiträge, Leistungen, die sich nicht am tatsächlichen Einkommen orientieren, sowie Zugangsbeschränkungen. Die bestehende Ausgestaltung wird den vielfältigen Erwerbsverläufen, die oft auch zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung wechseln, nicht mehr gerecht.

Besonders deutlich wurden die Absicherungslücken während der Corona-Pandemie. Viele Selbstständige verzeichneten unverschuldet massive Einkommensausfälle, ohne Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu haben. Deshalb sollte geprüft werden, ob das Leistungsspektrum künftig um ein Teilarbeitslosengeld sowie Leistungen bei vorübergehendem, nicht selbst verschuldetem Arbeitsausfall erweitert werden kann. Die Abgrenzung zwischen vorübergehendem Arbeitsausfall und Arbeitslosigkeit könnte über die Geschäftsaufgabe erfolgen und die Leistung bei nicht selbstverschuldetem, vorübergehendem Arbeitsausfall einen Mindest-Einkommensrückgang voraussetzen.

Der Zugang sollte für Selbstständige grundsätzlich ohne die bisherigen spezifischen Vorbedingungen geöffnet werden. Beiträge und Entgeltersatzleistungen sollten sich stärker am tatsächlichen Einkommen orientieren. Bei der Arbeitslosmeldung sollte zudem die Bereitschaft zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit als Alternative zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung berücksichtigt werden können.

Um Gründungen aus der Arbeitslosigkeit besser abzusichern, soll außerdem der Gründungszuschuss wieder zu einer Pflichtleistung im SGB III werden. Nach dem Vorbild der Regelung aus dem Jahr 2006 sollte zudem ein einmaliges und zeitlich begrenztes Beitrittsfenster geschaffen werden, in dem bereits selbstständig Tätige der freiwilligen Arbeitslosenversicherung beitreten können.

Dies würde die soziale Absicherung von Selbstständigen für die Betroffenen erheblich attraktiver machen, ohne den Charakter der Arbeitslosenversicherung grundlegend zu verändern.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.