

MASSNAHMEN GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

Weiterbildung statt Entlassungen

Leistungsstarke Versicherung bei Arbeitslosigkeit

Die neuesten Zahlen der Arbeitslosenstatistik lassen nichts Gutes ahnen, für die nächsten Monate rechnen wir mit einem kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitnehmenden haben in der letzten Wachstumsperiode gute Arbeit geleistet und dabei erst spät und in ungenügendem Umfang am Aufschwung teilhaben können. Sie sollen nun nicht die Zeche bezahlen müssen für die laufende Wirtschaftskrise. In der Krise sollen die Arbeitnehmenden auf eine solide Absicherung durch die ALV und den Bund zählen können.

- **Erhöhung der Taggelder um 10 Prozentpunkte** (*Ergänzung Art. 22 AVIG, Sofortmassnahme im 3. Konjunkturpaket, ev. befristet*)
Der Lohnersatz soll erhöht werden. Denn gerade in Krisenzeiten kommt der Stützung der Kaufkraft eine zentrale Bedeutung zu. Die zusätzlichen 10% sollen aber nicht zu Lasten der ALV gehen. Diesen Anteil hat der Bund im 3. Stabilisierungsprogramm zu tragen.
- **Verlängerung der Bezugsdauer auf 520 Taggelder** (*Änderung/Ergänzung Art. 27 Abs. 2 AVIG, Sofortmassnahme im 3. Konjunkturpaket, ev. befristet*)
Angesichts des Ausmasses der gegenwärtigen Krise ist nicht nur mit vielen Arbeitslosen über alle Branchen hinweg zu rechnen, sondern auch mit einer lange anhaltenden Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation. Für ausgesteuerte Arbeitslose erschwert sich die Stellensuche zudem noch. Deshalb fordern wir vom Bund eine Verlängerung der Bezugsdauer auf 520 Taggelder für alle versicherten Arbeitslosen.

Kurzarbeit und Weiterbildung statt Entlassungen

Mit Kurzarbeit können Massenentlassungen bei einem konjunkturell bedingten Auftragsrückgang verhindert werden. Deshalb gilt es jetzt, angesichts der sich rasant verschärfenden Lage auf dem Arbeitsmarkt, den Einsatz dieses Instruments zu fördern.

- **Verlängerung der maximalen Kurzarbeitszeit auf 24 Monate** (Änderung AVIG Art. 35 Abs. 2, Sofortmassnahme im 3. Konjunkturpaket, ev. befristet)

Viele Unternehmen, welche Kurzarbeit eingeführt haben, mussten diese Massnahme bereits vor mehreren Monaten ergreifen, weshalb sie die zeitliche Begrenzung von 18 Monaten teilweise schon bald erreichen werden. Eine Verbesserung bei der allgemeinen Auftragslage ist in nächster Zeit jedoch nicht zu erwarten. Wir fordern deshalb eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer von 18 auf 24 Monate.

- **Aktive Informationsarbeit in den Kantonen** (seco-Weisung)

Damit die Unternehmen Kurzarbeit einführen statt Kündigungen aussprechen, sollen die Kantone die Betriebe über die Möglichkeiten der Kurzarbeit und die Abwicklung aktiv informieren.

Bei Einführung von Kurzarbeit soll die Zeit für Weiterbildungen genutzt werden. Das Gesetz ermöglicht dies, doch sind Massnahmen notwendig, damit Weiterbildungen tatsächlich stattfinden:

- **Kostenbeteiligung von Bund und Kantonen** (gem. Art. 32 sowie 55 BBG)

Bund und Kantone beteiligen sich an den Kosten für die durchgeführten Weiterbildungskurse während der Kurzarbeitszeit. Art. 32 Berufsbildungsgesetz BBG enthält eine Verpflichtung des Bundes zur Förderung der Weiterbildung in Krisenzeiten. Dies kann durch eine Weiterbildungsoffensive im 3. Konjunkturpaket geschehen. Im Rahmen dieser Offensive könnten Unternehmen, Berufsverbände und Kantone ihre Projekte anmelden und bei entsprechender Genehmigung finanzielle Unterstützung vom Bund erhalten, welcher die Anschubfinanzierung gewährleistet. Weiter regelt das BBG in Art. 52 bis 59 die Finanzierungsmöglichkeiten des Bundes im Bereich der Berufsaus- und Weiterbildung. Zu nennen ist hier insbesondere Art. 55 „Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse“, worunter auch Massnahmen zur Förderung des Verbleibs im Beruf und die Förderung anderer Qualifikationsverfahren fallen. Diese vom Gesetzgeber vorgesehenen, bisher aber nicht ausgeschöpften Handlungsspielräume gilt es nun effizient zu nutzen.

- **WeiterbildungsspezialistInnen der RAV oder aus anderen Institutionen** (seco-Weisung)

WeiterbildungsspezialistInnen kontaktieren Unternehmen, die Kurzarbeit einführen wollen. Diese sollen auf die Möglichkeit von Weiterbildung während Kurzarbeit aufmerksam machen, die Unternehmen konkret beraten und ihnen die angezeigten Weiterbildungsmöglichkeiten für die Belegschaft aufzeigen.

- **Recht auf Standortbestimmung** (seco-Weisung)

Dem/der einzelnen Kurzarbeitenden soll ein Recht auf berufliche Standortbestimmung eingeräumt werden – ähnlich wie den beim RAV gemeldeten Arbeitslosen. Die Durchführung könnte von den kantonalen Berufsberatungen oder anderen spezialisierten Stellen übernommen und durch die Kantone finanziert werden.

- **Kollektive Bildungs- und Beschäftigungsprogramme** (gem. Art. 59c, Abs. 5 AVIG)

Der Bund soll gemäss Art. 59c, Abs. 5 AVIG die Ausgleichsstellen ermächtigen, die Entscheidkompetenz über Beitragsgesuche für kollektive Bildungs- und Beschäftigungsprogramme bis zu einem Höchstbetrag den kantonalen Amtsstellen zu übertragen. So kann Bürokratie abgebaut und Zeit gewonnen werden.

- **Administrative Hürden bei Weiterbildung unter Kurzarbeit abbauen** (z.T. erfasst in seco-Weisung vom 10.3.)

Die administrativen Hürden zur Durchführung von Weiterbildungskursen bei Kurzarbeit werden abgebaut, und zwar von der Gesuchstellung bis zur effektiven Durchführung des Kursangebots. Bisher wurden zum Teil nur sehr detaillierte Gesuche angenommen, wobei die verlangten Angaben über Art. 47 AVIV hinausgingen. Bei einer offeneren Gestaltung von Art. 47 AVIV werden überdies Weiterbildungsmaßnahmen auch da realisierbar, wo bisher eine kumulative Erfüllung der genannten Kriterien nicht möglich war.

- **Überbetriebliche und interkantonale Durchführung von Weiterbildungskursen** (seco-Weisung)

Das seco sollte dafür sorgen, dass Weiterbildungskurse auch überbetrieblich und branchenbezogen bzw. interkantonale durchgeführt und finanziert werden können. Dies macht eine höhere Auslastung der Kurse und damit einen effizienteren Einsatz der finanziellen Ressourcen möglich.

Ganz allgemein sehen sich Unternehmen bei der Einführung von Kurzarbeit noch weiteren Problemen gegenüber. Deshalb sind auch die folgenden Massnahmen nötig:

- **Einfrieren der Überstundensaldi** (Änderung/Aufhebung von RZ B10-B16 im KS KAE des seco)

Damit könnte zumindest die Abrechnung bei Kurzarbeitsentschädigung (KAE) sowohl für Unternehmen wie für die zuständigen Behörden stark vereinfacht werden. Es ist auch für die Betriebe von Vorteil, wenn ihre Leute ein gewisses Mass an Überstunden auf dem Stundensaldo haben, damit kleine Schwankungen ausgeglichen werden können. Das Stehenlassen von 40 Stunden auch bei Kurzarbeit wäre daher vernünftig.

- **Kurzarbeit kontra saisonale Schwankungen** (Auslegung Art. 33, Abs. 1 lit. b und Abs. 3 bzw. Änderung Art. 54a AVIV)

Insbesondere im Baugewerbe passiert es oft, dass wenn eine Firma Kurzarbeit beanspruchen will, die Behörden argumentieren, es handle sich um normale saisonale Schwankungen. Diese Praxis ist oft realitätsfremd, weil beispielsweise das Baugewerbe im Mittelland kaum noch saisonal geprägt ist (der Winter 2009 bildet eine grosse Ausnahme). Wir fordern hier eine kulantere Haltung seitens der Behörden.

- **Lohnvorschusszahlungen** (Änderung Art. 37, lit. a)

Wenn die Unterlagen vollständig eingereicht sind, dauert es 30 Tage, bis die KAE von der Arbeitslosenkasse überwiesen wird. Dies ist vielen Firmen zu lange und stellt für manche Betriebe

gar ein Liquiditätsproblem dar.¹ Zu prüfen ist deshalb die Möglichkeit der Überweisung der KAE bereits in der laufenden Zahlungsperiode.

- **Beschleunigung und Vereinfachung des administrativen Verfahrens**

Es dauert den Firmen oft zu lange, bis der Entscheid kommt, der Aufwand der Anmeldung und insbesondere der Abrechnung sei zu hoch. Deshalb fordern wir von den Behörden eine flexiblere Praxis und damit auch eine raschere Bearbeitung der Gesuche.

Überwälzung von Schlechtwetterrisiken auf die Arbeitnehmenden verhindern

Im Baugewerbe ist es üblich, dass das Risiko auf Schlechtwetter voll auf die Angestellten überwälzt wird und diese Überstunden, ja Ferien einziehen müssen. Im Hinblick auf den kommenden Winter droht, dass wie vor Jahren, die Mitarbeiter auf Ende Nov. oder Ende Dez. entlassen werden, um sie dann per 1. März wieder anzustellen. Dabei sind Schlechtwetterentschädigungen (SWE) in diesen Fällen viel angebrachter, weil damit die Ausfälle und Taggelder nur einen Bruchteil der Zeit umfassen. Deshalb müssen auch hier die Hürden gelockert werden:

- **Flexiblere Haltung bei Anspruchsgewährung** (Änderung Art.43a lit. a AVIG)

Bei der Anspruchsberechtigung der Bauwirtschaft für SWE und KAE ist eine flexiblere Haltung gefragt. So sollten auch *mittelbar auf das Wetter zurückführbare Arbeitsausfälle* (Art.43a lit. a AVIG) einen Anspruch auf SWE erwirken. Ausserdem bewilligen heute viele kantonale Behörden Schlechtwetteranträge nur bei ganz extrem schlechter Witterung, die beinahe an Unwetter grenzt.

- **Verkürzung der Karenzzeit und Abbau administrativer Hürden** (Änderung Art. 67a Abs. 2 AVIV)

Wie bei der Kurzarbeit bereits geschehen, ist auch hier die Karenzzeit zu verkürzen. Analog zur Kurzarbeit sind überdies die *administrativen Hürden* abzubauen (Überstundensaldi, Verfahrensdauer etc.)

- **Erhöhung der maximalen Anspruchsdauer von 6 auf 9 Monate** (Änderung Art. 44a Abs. 1 AVIG)

Die maximale Anspruchsdauer sollte von heute 6 auf 9 Monate innerhalb von 2 Jahren erhöht werden.

¹ Vgl. seco Publikation AMP Nr. 13, 12.2005

Der drohenden Verschärfung des Lehrstellenmangels entgegenwirken

Gemäss der letzten Ausgabe des Lehrstellenbarometers des BBT gaben am 31. August 2008 5% der befragten Jugendlichen an, noch keine Lösung gefunden zu haben bzw. arbeitslos zu sein. Angesichts der sich abzeichnenden Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, frühzeitig Massnahmen für die Erhaltung und Schaffung von Lehrstellen zu ergreifen, wie es in Art. 13 BBG vorgesehen ist. Wir können uns heute auf die evaluierten Massnahmen der beiden Lehrstellenbeschlüsse der neunziger Jahre, auf die Vorschläge der „Task Force Lehrstellen 2003“ und die im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes seit dem 1.1.2004 gemachten Erfahrungen abstützen. In dem Sinne muss das Rad nicht neu erfunden werden, aber die Mittel, die für die Zukunft der Jugendlichen zur Verfügung gestellt werden, müssen kurzfristig erhöht werden, um eine bedürfnisgerechte Wirksamkeit zu erreichen.

- **Förderung der Lehrbetriebsverbände** (gem. Art. 16 Abs. 2 BBG)
 Ein weiteres bewährtes und einfaches Mittel zur Schaffung und Erhaltung von Lehrstellen sind Lehrbetriebsverbände (Art. 16.2 BBG). Die Kantone müssen Betriebe, die alleine keine vollwertige Lehre anbieten können, beim Aufbau von Lehrbetriebsverbänden helfen und sie finanziell unterstützen.
- **Zusätzliche Berufsbildungsangebote** (gem. Art. 16 Abs. 2 BBG)
 Das Angebot an Lernorten wie öffentliche Lehrwerkstätten, Handelsmittelschulen usw. ist auszubauen. Besonders wenn das Angebot an dual gestalteten Ausbildungsplätzen zu gering ist, bieten diese Lernorte erfahrungsgemäss eine gute Alternative. Sie ermöglichen eine zielgerichtete berufliche Grundbildung mit hohen Arbeitsmarktchancen. Die Strukturen für solche Lernangebote sind vorhanden. Die Kantone haben daher zu prüfen, wie viele neue Ausbildungsplätze mit einer raschen Aufstockung der finanziellen Mittel bis zu Beginn des neuen Schuljahres geschaffen werden können.
- **Verstärkter Einsatz der kantonalen Lehrstellenförderer**
 Als rasch einsetzbare Sofortmassnahme gegen die Jugendarbeitslosigkeit müssen die Kantone den Einsatz der Lehrstellenförderer ausbauen. Diese suchen im Auftrag des Kantons aktiv das Gespräch mit Unternehmen mit dem Ziel, letztere zur Schaffung oder Erhaltung von Lehrstellen zu motivieren. Dabei stehen sie den Unternehmen auch mit Rat zur Seite.
- **Finanzielle Beteiligung des Bundes zur Erweiterung des Lehrstellenangebots** (gem. Art.13 und 55 BBG)
 Der Bund soll gemäss Art. 13 BBG im Rahmen der verfügbaren Mittel befristete Massnahmen zur Bekämpfung des Ungleichgewichts auf dem Markt für berufliche Grundbildung treffen.
 Unter Art. 55 BBG („Besondere Leistungen im öffentlichen Interesse“) fallen weiter auch Massnahmen zur Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebotes, sodass der Bund auch hier die Pflicht zur finanziellen Unterstützung hat. Bei einer weiteren Verschlechterung der Lage müssen die zusätzlich notwendigen Mittel über Nachkredite vom Bund an die Kantone zur

Verfügung gestellt und allenfalls die Rahmenkredite nach Massgabe der neuen Bedürfnisse aufgestockt werden.

- **Betreuung beim Übertritt von der obligatorischen in die nachobligatorische Bildung** (gem. Art. 12 und 13 BBG)
Die Betreuung beim Übertritt von der obligatorischen in die nachobligatorische Bildung kann mit einer frühzeitigen und professionellen Berufsberatung sowie durch Mentoring- und Coachingprogramme verbessert werden. Übergangsmassnahmen wie Brückenangebote, Motivationssemester und Case-Management für lehrstellenlose Schulabgänger müssen in allen Kantonen in genügendem Umfang zur Verfügung stehen.
- **Ausbildungsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen schaffen**
Angesichts des ausgeprägten Mangels an qualifiziertem Betreuungspersonal im Gesundheits- und Sozialwesen müssen hier rasch zusätzliche Ausbildungsplätze und Umschulungsangebote geschaffen werden.

Massnahmen für Lehrabgänger im Juli 2009

Junge Erwachsene, welche das Bildungssystem verlassen, haben in Zeiten schwacher Konjunktur besondere Mühe den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. In Bezug auf die Arbeitslosigkeit junger Personen mit einem postobligatorischen Abschluss zeigten in der Vergangenheit die *arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)* eine grosse Wirkung. Diese Massnahmen müssen den Arbeitslosen ermöglichen, Berufserfahrung zu gewinnen, den Verlust bereits erworbener Qualifikationen zu verhindern und nach Möglichkeit den Einstieg in ein längerfristiges Arbeitsverhältnis zu schaffen. Wir fordern deshalb eine kurzfristige Erhöhung des Mitteleinsatzes für folgende AMM:

- **Einarbeitungszuschüsse (EAZ) auch für junge Arbeitnehmer** (Änderung Art. 90 AVIV)
Jungen Arbeitnehmern soll der Berufseinstieg mittels EAZ erleichtert werden, bis diese den Produktivitätsstandard erreicht haben. Dazu müsste Art. 90 AVIV entsprechend angepasst werden, damit auch jungen Arbeitslosen der Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse gewährt werden kann. Die maximale Dauer von 6 Monaten soll dabei bestehen bleiben, um Missbräuchen entgegen zu wirken.
- **Berufs- und Ausbildungspraktika verlängern** (seco-Weisung)
Diese sind fundamental, um Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln zu können. Angesichts der Erwartungen über die Dauer der Krise erachten wir eine Ausweitung der maximalen Dauer von heute 6 auf 12 Monate bei den Berufspraktika, respektive von 3 auf 6 Monate bei den Ausbildungspraktika als sinnvoll. Bund, Kantone und Gemeinden sind zudem gefordert, Praktikumsstellen zu schaffen. Das seco klärt ab, wie die Nachfrage der Unternehmen nach Praktikantinnen und Praktikanten gesteigert werden könnte.

- **Ausbau des Angebots bei den Praxisfirmen** (im Rahmen der AMM)

Als sehr gutes Instrument für den Einstieg ins Berufsleben erwiesen sich auch Praxisfirmen, wo LehrabgängerInnen wertvolle praktische Erfahrung sammeln und ihre erlangten Qualifikationen à jour halten können. Bisher gibt es diese Praxis- oder Übungsfirmen vornehmlich im kaufmännischen Bereich, wobei das Angebot auch in anderen Branchen realisierbar ist. Die Kantone müssen diese Angebote ausbauen um die nötigen Plätze zu schaffen.

- **Finanzierung von Zusatzausbildungen**

Wer nach Beenden der Lehre keine Stelle findet, soll die Möglichkeit einer Zusatzausbildung wahrnehmen können. Solche Zusatzausbildungen sind also aktiv zu fördern und durch allgemeine Bundesmittel zu finanzieren.

17. März 2009

Schweizerischer Gewerkschaftsbund