

Stand: 18.12.2002



Bundesanstalt für Arbeit

**Landesarbeitsamt
Berlin-Brandenburg**

Reform „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

Zum 1.1.2003 vorgesehene gesetzliche Regelungen

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

- Eigenbemühungen schon vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses
- Mobile Zumutbarkeit
- Mobilitätshilfen (Verzicht auf Eigenleistungsfähigkeit und Umzugskostenbeihilfe als Zuschuss)
- Wegfall der jährlichen Dynamisierung des Bemessungsentgelts
- Verstärkte Anrechnung von Einkommen und Vermögen bei der Arbeitslosenhilfe
- Minderung der Alg-Anspruchsdauer um die Hälfte bei Uhg-Bezug (30 Tage bleiben erhalten)
- Umkehr der Beweislast bei Sperrzeiten
- Kürzere Sperrzeiten von 3 bzw. 6 Wochen bei erstmaligen Verstößen
- Kürzere Sperrzeiten von 3 bzw. 6 Wochen, wenn Arbeit oder Maßnahme innerhalb von 6 bzw. 12 Wochen ohnehin geendet hätten
- Unterhaltsgeld für Arbeitslosenhilfe-Empfänger in Höhe der zuvor bezogenen Arbeitslosenhilfe
- Einführung von Bildungsgutscheinen ab März 2003
- Zertifizierung von Bildungsträgern durch externe Stelle
- Personal-Service-Agenturen bis Mitte 2003
- Zuschüsse für ältere Arbeitslose ab 50 Jahre, die schlechter bezahlte Tätigkeit aufnehmen
- Keine Beitragspflicht zur BA für Arbeitgeber, die Ältere ab 55 einstellen
- Sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Gesamtdauer von bis zu zwei Jahren für ältere Arbeitnehmer ab 52 Jahre
- Frühzeitige Meldung beim Arbeitsamt (ab 1.7.2003)

Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

- Job-Center (Gemeinsame Anlaufstellen Arbeitsamt/Sozialamt;)
- Existenzgründerzuschuss für Selbständige (Ich-AG)
- Keine Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises mehr
- Mini-Jobs und haushaltsnahe Dienstleistungen ab April 2003

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

EIGENBEMÜHUNGEN UND ZUMUTBARKEIT (§ 121 Abs. 4 SGB III)

Arbeitslose müssen sich schon vor dem bevorstehenden Ende des Arbeitsverhältnisses neben der Unterstützung durch das Arbeitsamt eigenverantwortlich um Arbeit bemühen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Die regionale Mobilität von arbeitslosen Leistungsempfängern ist eine wichtige Voraussetzung für eine möglichst schnelle berufliche Wiedereingliederung, aber auch für den Ausgleich von regionalen Arbeitsmarktungleichgewichten. Die neue Regelung stellt klar, dass die Versicherungsgemeinschaft unter bestimmten Voraussetzungen von einem Arbeitslosen auch einen Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs verlangen kann. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebietet es allerdings, von solchen Arbeitslosen einen Umzug nicht zu verlangen, die ihre Beschäftigungslosigkeit voraussichtlich durch die Übernahme einer Beschäftigung innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs beenden können. Das Arbeitsamt soll daher zunächst eine Prognose treffen, ob der Arbeitslose innerhalb der ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit im Tagespendelbereich zu vermitteln ist. Ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit ist Arbeitslosen ohne familiäre Bindungen ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des Tagespendelbereichs grundsätzlich ohne weitere Prognose zumutbar. Die Aufnahme einer auswärtigen Arbeit kann nicht verlangt werden, wenn dem Umzug ein wichtiger Grund entgegensteht. Ein wichtiger Grund kann sich insbesondere aus familiären Bindungen ergeben.

MOBILITÄSHILFEN (§§ 45 BIS 54 SGB III)

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende, die eine Beschäftigung aufnehmen, können wie bisher durch Mobilitätshilfen (Übergangsbeihilfe, Ausrüstungsbeihilfe, bei auswärtiger Arbeitsaufnahme die Übernahme der Kosten für die Fahrt zum Antritt einer Arbeitsstelle, Reisekostenbeihilfe, Fahrkostenbeihilfe, Trennungskostenbeihilfe, Umzugskostenbeihilfe) gefördert werden. Künftig entfällt hierfür die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit (Höhe des gegenwärtigen monatlichen Einkommens, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Höhe der monatlichen Belastungen (z. B. Miete, Versicherungsprämien, Ratenzahlungen) und die Zahl sowie das Alter der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen).

Die Übergangsbeihilfe zur Sicherstellung des Lebensunterhalts ab Arbeitsaufnahme bis zur ersten Arbeitsentgeltzahlung wird in ihrer Höhe begrenzt. Sie kann künftig als zinsloses Darlehen in Höhe von bis zu 1000 € erbracht werden. Dieses ist zwei Monate nach der Auszahlung und grundsätzlich in zehn gleich hohen Raten zurückzuzahlen.

Umzugskostenbeihilfen können statt bisher als Darlehen als Zuschuss gewährt werden.

ARBEITSLOSENUNTERSTÜTZUNG:

Wegfall der Dynamisierung von Entgeltersatzleistungen

Die bisherige äußerst verwaltungsaufwendige jährliche Dynamisierung des Bemessungsentgelts bei Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und Arbeitslosenhilfe wird abgeschafft.

Teilweiser Verbrauch eines Restanspruchs auf Arbeitslosengeld bei Unterhaltsgeldbezug

Bisher blieb ab Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme die bis dahin noch nicht verbrauchte Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für einen Bezug von Arbeitslosengeld nach Abschluss der Maßnahme vollständig erhalten. Künftig mindert sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um jeweils einen Tag für jeweils zwei Tage, für die ein Anspruch auf Unterhaltsgeld erfüllt worden ist. Es unterbleibt eine Minderung, soweit sich dadurch eine Anspruchsdauer von weniger als einem Monat ergibt. Die Untergrenze für die Minderung der Anspruchsdauer von 30 Tagen stellt sicher, dass die Betroffenen, die nach der Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme nicht unmit-

telbar einen neuen Arbeitsplatz finden, nicht sofort ihren Versicherungsschutz verlieren (§ 128 Abs. 1 Nr. 8 u. Abs. 2 SGB III).

Reduzierung und Wegfall von Freibeträgen bei der Arbeitslosenhilfe

Für Arbeitslosenhilfeempfänger gelten neue Anrechnungsregelungen bei Einkommen und Vermögen des Partners und des Erwerbslosen selbst. Diese Schritte sind Vorstufen zu der für 2004 geplanten Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

Einkommen des vom Arbeitslosen nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartners oder einer Person, die mit dem Arbeitslosen in eheähnlicher Gemeinschaft lebt, wird auf die Arbeitslosenhilfe angerechnet, soweit es den Freibetrag übersteigt. Freibetrag ist ein Betrag in Höhe der Arbeitslosenhilfe, die dem Einkommen des vom Arbeitslosen nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartners oder der Person, die mit dem Arbeitslosen in eheähnlicher Gemeinschaft lebt, entspricht, mindestens aber in Höhe **von 80 Prozent** des Betrags, bis zu dem auf Erwerbsbezüge eines Alleinstehenden Einkommensteuer nicht festzusetzen wäre (§ 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes).

Die vorgesehene Absenkung des Betrages für das Existenzminimum berücksichtigt lt. Begründung des Gesetzentwurfs die auch statistisch nachweisbare Tatsache, dass sich der Pro-Kopf-Bedarf bei Zusammenlebenden gegenüber Alleinlebenden deutlich vermindert (Einsparungen bei Miete etc.). Die Verminderung des Bedarfs beträgt im Bundesdurchschnitt statistisch rd. 20 Prozent. Dementsprechend sollen nur noch 80 Prozent des einem Alleinstehenden zustehenden Existenzminimums als Mindestfreibetrag in Abzug gebracht werden können (§ 194 Abs. 1 Satz 2 SGB III).

Ferner wird die Nr. 4 des § 194 Abs. 2 Satz 2 SGB III und damit der vom Arbeitseinkommen des Partners abzusetzende Pauschbetrag (derzeit 150,73 mtl.) gestrichen.

Wenn die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe im Zeitraum vom 1.10.2002 bis zum 31.12.2002 vorgelegen haben, sind auf Antrag des Arbeitslosen die neuen Regelungen des § 194 Abs. 1 Satz 2 SGB III nicht anzuwenden, soweit a) der Arbeitslose, b) der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte, der Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft oder der Lebenspartner des Arbeitslosen, c) die im gemeinsamen Haushalt lebenden minderjährigen unverheirateten Kinder des Arbeitslosen oder seines Partners dadurch hilfebedürftig im Sinne der Vorschriften des Bundessozialhilfegesetzes über die Hilfe zum Lebensunterhalt würden.

Bei der Arbeitslosenhilfe wird der Höchstbetrag für freizustellendes liquides **Vermögen** des Hilfebedürftigen und seines Partners von derzeit max. 67.600 Euro auf 26.000 Euro, für einen alleinstehenden Arbeitslosen von 33.800 Euro auf 13.000 Euro abgesenkt (§ 1 Abs. 2 Alhi-VO).

Die Übergangsvorschriften der § 434g Abs. 5 und § 4 Abs. 2 Alhi-VO berücksichtigt, dass die Datenverarbeitung der BA Einzeldaten zur Bedürftigkeitsprüfung nicht enthält. Um den Arbeitsaufwand der Anpassung an das neue Recht in vertretbaren Grenzen zu halten, erfolgt die Anpassung jeweils nach dem Ende des laufenden Bewilligungszeitraumes mit Weiter- oder Wiederbewilligung der Arbeitslosenhilfe.

Für Personen, die bei Inkrafttreten des Gesetzes das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleiben aus Gründen des Vertrauensschutzes die bisherigen Vermögensfreibeträge maßgeblich (§ 4 Abs. 2 Alhi-VO).

SPERRZEITEN (§ 144 Abs. 3 u. 4 SGB III)

- Bei Sperrzeitatbeständen wegen Arbeitsaufgabe und der Ablehnung einer Arbeit oder der Ablehnung bzw. des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, muss künftig der Arbeitslose die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darlegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder in seinem Verantwortungsbereich liegen (§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGB III).

- Die Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, wegen Ablehnung oder Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt bei erstmaliger Ablehnung bzw. Abbruch 3 Wochen, bei zweiter Ablehnung bzw. Abbruchs 6 Wochen und bei dritten und folgenden Verstößen grundsätzlich 12 Wochen (§ 144 Abs. 4 SGB III).
- Künftig tritt eine Sperrzeit von drei bzw. sechs Wochen bei Aufgabe eines Arbeitsverhältnisses und der Ablehnung einer Arbeit oder der Ablehnung bzw. des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme ein, wenn das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Eingliederungsmaßnahme auch ohne eine Sperrzeit innerhalb von sechs bzw. zwölf Wochen nach dem Sperrzeitereignis geendet hätte (§ 144 Abs. 3 und 4 SGB III).

FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG (§§ 77, 84-86 SGB III):

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist weiterhin grundsätzlich nur dann möglich, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist. Mit Blick auf die Beschleunigung des Wandels der Arbeitswelt kann die **Notwendigkeit einer Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses statt** nach sechs Jahren künftig bereits nach vier Jahren Beschäftigung auf un- oder angelernter Ebene außerhalb des Ausbildungsberufs anerkannt werden. Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmern wegen fehlenden Berufsabschlusses künftig, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerner Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können, oder nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden, wenn eine berufliche Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Unterhaltsgeld während einer Qualifizierungsmaßnahme für Arbeitslosenhilfeempfänger

Nach bisher geltendem Recht erhalten Bezieher von Arbeitslosenhilfe bei beruflicher Weiterbildung Unterhaltsgeld in Höhe eines Arbeitslosengeldes. Künftig wird das Unterhaltsgeld für Bezieher von Arbeitslosenhilfe auf das Leistungsniveau der Arbeitslosenhilfe (53% bzw. 57 % anstelle von 60% bzw. 67 %) begrenzt (§ 151 Abs. 1 SGB III). Die Leistungshöhe der Teilnehmer, die zuvor Arbeitslosengeld bezogen haben, veränderte sich nicht.

Wegfall des Anschluss-Unterhaltsgeldes

Das dreimonatige Anschlussunterhaltsgeld nach Abschluss der Maßnahme bei Arbeitslosigkeit entfällt (§ 198 Satz 1 SGB III). Damit werden Absolventen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht unmittelbar im Anschluss an die berufliche Weiterbildung ein Beschäftigungsverhältnis begründen können, nicht mehr gegenüber anderen arbeitslosen Arbeitnehmern durch eine eigene Leistung bei Arbeitslosigkeit begünstigt.

Bildungsgutscheinen (§ 77 Abs. 3 SGB III)

Neuausrichtung des Weiterbildungsmarktes:

Im Vordergrund steht eine größere Wahlfreiheit und Eigenverantwortung der Weiterbildungswilligen sowie mehr Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern. Hierfür werden Bildungsgutscheine eingeführt. So können Arbeitslose frei unter zugelassenen Maßnahmen und Trägern wählen. Bei dem Bildungsgutschein handelt es sich um einen Bescheid, mit dem das Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung einer Weiterbildung festgestellt wird. Der Bildungsgutschein enthält die maximale Weiterbildungsdauer, Bildungsziel und –schwerpunkte

sowie den Förderhöchstbetrag. Liegen die tatsächlichen Kosten über dem Förderhöchstbetrag, kann der Gutschein trotzdem eingelöst werden, den Unterschiedsbetrag muss der Bildungswillige selbst bezahlen. Sind die Kosten niedriger, werden die tatsächlichen Kosten übernommen. Ähnlich ist die Abrechnung bei der Dauer.

Das Arbeitsamt kann den Bildungsgutschein auf bestimmte Bildungsziele oder regional begrenzen; hierdurch wird eine wirtschaftliche Mittelverwendung unterstützt und verhindert, dass Arbeitnehmer Bildungsmaßnahmen auswählen, für die Sie nach ihrer Vorbildung oder Berufserfahrung nicht geeignet sind. Gleichzeitig wird hierdurch auch der Wettbewerb unter den Bildungsträgern gefördert. Der von dem Gutscheininhaber ausgewählte und zugelassene Bildungsträger kann die Lehrgangskosten unmittelbar mit dem Arbeitsamt abrechnen. Zu diesem Zweck hat er den Gutschein vor Beginn der Maßnahme dem Arbeitsamt vorzulegen. Teilnehmer, die bis zum 28. Februar 2003 einen Lehrgang beginnen, brauchen noch keinen Gutschein.

Die Prüfung der trägerbezogenen Voraussetzungen (§§ 84-86 SGB III)

Zur Steigerung der Angebotsqualität und Förderung des Wettbewerbs erfolgt die Anerkennung der Bildungsträger zukünftig über unabhängige Zertifizierungsagenturen. Zudem werden die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen stärker am tatsächlichen Integrationserfolg ausgerichtet.

Nach bisher geltendem Recht entscheidet ausschließlich das Arbeitsamt sowohl über die individuelle Förderung der Teilnehmer als auch über die so genannte Anerkennung der Träger. Mit der künftigen Prüfung der trägerbezogenen Qualitätskriterien durch externe fachkundige Stellen, d. h. Zertifizierungsagenturen, deren Fachkunde durch eine Akkreditierung einer Stelle auf Bundesebene festgestellt werden muss, werden die Arbeitsämter deutlich entlastet. Zugleich wird durch die künftige Trennung von Entscheidungen über die Förderung durch das Arbeitsamt, die Zulassung von Trägern durch eine fachkundige Zertifizierungsagentur und die Ausgabe von Bildungsgutscheinen eine größere Objektivität und mehr Wettbewerb gewährleistet. Zu den Trägern zählen alle Anbieter beruflicher Weiterbildung. Bei der Prüfung der trägerbezogenen Qualitätskriterien sind insbesondere die Qualifikationen der Lehrkräfte festzustellen. Im Hinblick auf die Qualität ist dabei auch auf ein ausgewogenes Verhältnis von haupt- und nebenberuflichen Lehrkräften zu achten. Da sich Qualitätssicherung nicht lediglich auf einen statischen Zustand beschränken darf, muss bei dem jeweiligen Träger ein Qualitätsmanagement zum Einsatz kommen.

Unabhängig von der vorgesehenen externen Prüfung kann auch das Arbeitsamt als fachkundige Stelle über die Zulassung von Trägern entscheiden, dies gilt insbesondere, solange oder soweit eine Zertifizierungsagentur nicht besteht. Darüber hinaus kann auch das Arbeitsamt dann eine Zulassung erteilen, um individuell ausgerichtete Bildungsmaßnahmen im Einzelfall fördern zu können.

Das Verfahren der externen Zertifizierung von Bildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen soll in einer Rechtsverordnung, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen wird, geregelt werden. In der Rechtsverordnung werden auch die erforderliche Akkreditierung der Zertifizierungsagenturen und die Qualitätssicherung in Bezug auf die Zertifizierungsstellen geregelt werden.

PERSONAL-SERVICE-AGENTUREN (§ 37c SGB III)

Die Bundesanstalt für Arbeit wird verpflichtet, in jedem Arbeitsamtsbezirk für die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur zu sorgen. Bis Mitte 2003 soll es in jedem Arbeitsamtsbezirk mindestens eine PSA geben. Die Einrichtung kann auch arbeitsamtsbezirksübergreifend erfolgen. Für die Verträge der Arbeitsämter mit den Personal-Service-Agenturen gilt das Vergaberecht. Die Personal-Service-Agenturen sollen auf der Grundlage von Verträgen mit dem Arbeitsamt Arbeitslose einstellen um diese vorrangig zu verleihen und eine Dauereinstellung bei einem Arbeitgeber zu erreichen. In verleihtfreien Zeiten soll die Personal-Service-Agentur die bei ihr Beschäftigten dabei unterstützen, eine Beschäftigung außerhalb der Personal-Service-Agentur zu finden. Sie soll die Beschäftigten, insbesondere in Zeiten des Nichtverleihs qualifizieren und weiter-

bilden. Das Arbeitsamt darf einen Vertrag zur Einrichtung einer Personal-Service-Agentur nur schließen, wenn sich die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der in der Personal-Service-Agentur beschäftigten Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 2003 nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten.

Eine Förderung von Arbeitslosen in der Personal-Service-Agentur durch die Bundesanstalt ist ausgeschlossen, wenn die in der Personal-Service-Agentur Beschäftigten an einen früheren Arbeitgeber, bei dem sie während der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren, überlassen werden.

Ab 1.1.2004 sind für alle Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts maßgebend.

Von dem Grundsatz der Gleichbehandlung kann zugunsten oder zuungunsten des Leiharbeitnehmers durch einen für den Verleiher geltenden Tarifvertrag abgewichen werden. Die Ausnahme ermöglicht es den Tarifvertragsparteien, die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten und beispielsweise Pauschalierungen beim Arbeitsentgelt zuzulassen und die Leistungen für Zeiten des Verleihs und Nichtverleihs in einem Gesamtkonzept zu regeln. Um Verleihern einen Anreiz für die Einstellung von vormals Arbeitslosen zu geben und Arbeitslosen damit den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist eine weitere Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz vorgesehen. Danach kann der Verleiher einmalig für insgesamt sechs Wochen der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher ein Arbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat, vereinbaren. Unterbrechungen der sechs Wochen und Aufteilung auf Beschäftigungen bei verschiedenen Entleihern sind möglich.

Im Gegenzug zu dem eingeführten Gleichbehandlungsgebot werden das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer aufgrund des erhöhten Schutzes des Leiharbeitnehmers entfallen. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung grundlegend verändert. Die Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes über den Nachweis des wesentlichen Inhalts des Leiharbeitsverhältnisses aufgehoben.

Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag des Baugewerbes Ausnahmen vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes zuzulassen. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert. Der Tarifvertrag muss allgemeinverbindlich sein, weil im Baubereich die Arbeitsbedingungen – anders als in anderen Wirtschaftsbereichen – überwiegend durch allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge geregelt sind.

Vermittlungsausschuss des Bundestages/Bundesrat: Klar gestellt wird, dass Arbeitsämter namens der Bundesanstalt für Arbeit nur dann eigene Personal-Service-Agenturen gründen dürfen, wenn zuvor weder ein Vertrag mit einem erlaubt tätigen Verleiher im Rahmen einer Ausschreibung noch in einem weiteren Schritt eine Beteiligung an einem Verleihunternehmen zu Stande gekommen ist. Mindestens einmal jährlich soll das Arbeitsamt prüfen, ob ein erneutes Vergabeverfahren einzuleiten ist. Die in den Personal-Service-Agenturen beschäftigten Arbeitnehmer sind statistisch zu erfassen. Außerdem stellt der Vermittlungsvorschlag klar, dass vom Grundsatz der gleichen Bezahlung ("equal pay") auch dann abgewichen werden kann, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der tariflichen Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbaren. Dies soll auch dann gelten, wenn nur eine Arbeitsvertragspartei nicht an den Tarifvertrag gebunden ist.

ÄLTERE: Entgeltsicherung für ältere Arbeitslose (§ 421j SGB III)

Arbeitslose ab dem 50. Lebensjahr erhalten für die Aufnahme einer schlechter bezahlten Tätigkeit Zuschüsse zur Einkommenssicherung für die Dauer des ansonsten bestehenden Alg-Anspruchs, wenn sie Alg-(Rest-) Anspruch von mind. 180 Tagen haben bzw. hätten, und zwar in Höhe von 50% der mtl. Nettoentgeltdifferenz plus Zuschlag zur Rentenversicherung. Zuschüsse werden nicht gewährt, wenn u.a. die Entgeltdifferenz geringer als 50 Euro ist, es sich um einen früheren Arbeitgeber handelt, der Arbeitnehmer in einer PSA arbeitet oder Rente bezieht.

Beitragsbefreiung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (§ 421k SGB III)

Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, in der Zeit bis zum 31.12.2005 erstmalig begründen, werden von der Beitragstragung zur BA befreit. Der versicherungspflichtig Beschäftigte trägt die Hälfte des Beitrages, der ohne die Regelung zu zahlen wäre.

TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ (§ 14 Abs. 3 Teilzeit - und Befristungsgesetzes)

Die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung Älterer wird ausgeweitet. Dies erleichtert den Arbeitgebern die Einstellung älterer Menschen und eröffnet damit neue Beschäftigungsperspektiven. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass befristete Arbeitsverträge Brücken zur Dauerbeschäftigung sind. Ältere Arbeitsuchende, vor allem Langzeitarbeitslose, sind auf solche Brücken besonders angewiesen. Die Herabsetzung der Altersgrenze für die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr ist mit der Erwartung verbunden, dass die Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt besser gelingt. Es bleibt dabei, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages unter den erleichterten Voraussetzungen dieser Regelung nicht zulässig ist, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Das gilt insbesondere dann, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Damit wird die Umwandlung von Dauerarbeitsverhältnissen in befristete Beschäftigung verhindert. Die Herabsetzung der Altersgrenze in § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird auf vier Jahre befristet. Danach soll wieder das 58. Lebensjahr als Altersgrenze gelten.

FRÜHZEITIGE MELDUNG BEIM ARBEITSAMT (§§ 37b, 140 SGB III)

Ab 1.7.2003 müssen Beschäftigte dem Arbeitsamt die bevorstehende Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sofort persönlich mitteilen. Die Meldepflicht entsteht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unverzüglich nach Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll die Meldung jedoch nicht früher als drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis (z.B. im Vertretungsfall) muss sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung beim Arbeitsamt melden. Nach § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Entsprechendes gilt bei Eintritt einer auflösenden Bedingung (§ 21 i.V.m. § 15 Abs. 2 TzBfG). Für Auszubildende in betrieblicher Ausbildung gilt die Verpflichtung zur Meldung nicht.

Die Minderung beträgt bei einem Bemessungsentgelt bis zu 400 Euro sieben Euro, bei einem Bemessungsentgelt bis zu 700 Euro 35 Euro und bei einem Bemessungsentgelt über 700 Euro 50 Euro für jeden Tag der verspäteten Meldung. Die Höchstsanktion beträgt 30 Tagessätze. Auch die Arbeitgeber sollen einen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit leisten. Sie werden deshalb verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Stellensuche und

zur Teilnahme an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit für eine angemessene Zeit freizustellen und in begrenztem Umfang Entgeltfortzahlung zu leisten (§ 629 a BGB).

Welche Freistellungsdauer angemessen ist, kann nicht für alle Arbeitsverhältnisse allgemein festgelegt werden, denn hierfür liegen keine generellen Lebenserfahrungssätze vor. Häufigkeit und Dauer der Freistellung hängen daher von den Umständen des Einzelfalles ab. Hierbei können Beruf, Branche, Ort, die Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf Alter, Ausbildung, Fähigkeiten, Einsatzmöglichkeiten eine Rolle spielen. Die Regelung trägt damit den Interessen der Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rechnung und erhält Arbeitgebern die erforderliche Flexibilität bei der Freistellung ihrer Mitarbeiter.

Für die Dauer der bezahlten Freistellung ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Durch Tarifvertrag kann eine abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Freistellung vereinbart werden.

Ist der angemessene Zeitraum länger als der Zeitraum, für den Entgeltfortzahlung verlangt werden kann, so schließt sich an die Entgeltfortzahlung eine unbezahlte Freistellung an. Für Zeiten der unbezahlten Freistellung kann der Arbeitnehmer fällige Ansprüche auf Überstundenvergütung oder Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitszeitguthabens zur Kompensation des Lohnausfalls einsetzen. Zudem können Arbeitnehmer gem. § 7 Abs. 1 Satz 2 des Bundesurlaubsgesetzes anstelle unbezahlter Freistellung bezahlten Erholungsurlaub verlangen.

Die Regelungen zur frühzeitigen Meldung als Arbeitssuchender beim Arbeitsamt sowie zur Minderung des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung sollen erst zum 1. Juli 2003 in Kraft treten. Diese Vorlaufzeit ermöglicht es den Arbeitsämtern, allgemein über die Neuregelungen zu informieren und gibt den Betroffenen die Möglichkeit, sich auf die neue Rechtslage einzustellen.

Vermittlungsausschuss Bundesrat/Bundestag: Der im Bürgerlichen Gesetzbuch vorgesehene neue Freistellungsanspruch bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen für Stellensuche, Vermittlungsaktivitäten und Maßnahmen des Arbeitsamtes mit gestaffeltem Entgeltfortzahlungsanspruch für den Arbeitnehmer soll entfallen. Statt dessen sieht der Einigungsvorschlag die Beibehaltung der bisherigen Rechtslage vor: Danach können Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen bezahlte Freistellung verlangen. Parallel hierzu soll auch der im Gesetzesbeschluss vorgesehene erweiterte Urlaubsanspruch für Stellensuche, Vermittlungsaktivitäten und Maßnahmen des Arbeitsamtes entfallen.

Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

JOB-Center (§ 402 Abs. 1 Nr. 12 SGB III)

Die bisherigen Arbeits- und Sozialämter werden schrittweise zu Job-Center umgewandelt. Sie sollen einmal der alleinige und umfassende Ansprechpartner für alle Arbeitssuchenden und Arbeitgeber werden. Mit dem vollen Aufgabenspektrum ist das allerdings erst ab 2004 mit der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe möglich. Vorerst sollen die Job-Center eine gemeinsame Anlaufstelle des Arbeitsamtes und der örtlichen Träger der Sozialhilfe umfassen. Deren Aufgabe ist vorrangig die effiziente und rasche Vermittlung von Stellensuchenden. Die Job-Center sind als Anlaufstelle für alle gedacht, die erwerbsfähig sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Es soll keinen Verschiebeparkplatz mehr zwischen Arbeits- und Sozialämtern geben. Es wird gewährleistet, dass die Job-Center nicht nur Arbeitssuchende, sondern auch Ausbildungssuchende betreuen können. Soweit Arbeitsämter und örtliche Träger der Sozialhilfe Kooperationsvereinbarungen zum Betrieb einer gemeinsamen Anlaufstelle oder zur anderweitigen Übertragung von Aufgaben abgeschlossen haben, dürfen die Arbeitsämter die für die Erfüllung der Aufgaben der gemeinsamen Anlaufstelle und die für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlichen Sozialdaten erheben, verarbeiten und nutzen.

Ich-AG: Existenzgründungszuschuss (§ 421 m SGB III)

Arbeitnehmer, die bis 31.12.2005 durch Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, haben Anspruch auf einen monatlichen **Existenzgründungszuschuss**. Den gewährten Zuschuss können die Inhaber der **Ich-AG** u.a. für ihre Beitragszahlungen zur Sozialversicherung verwenden. Der Zuschuss wird geleistet, wenn der Existenzgründer

- in einem engen Zusammenhang mit der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit Entgeltersatzleistungen vom Arbeitsamt bezogen hat
- oder eine Beschäftigung ausgeübt hat, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Strukturpassungsmaßnahme gefördert worden ist,

nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit Arbeitseinkommen nach § 15 des Vierten Buches (§ 15 Abs. 1 S. 1 SGB IV: Arbeitseinkommen ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des EStG ermittelte Gewinn aus einer selbstständigen Tätigkeit) erzielen wird, das voraussichtlich 25 000 Euro im Jahr nicht überschreiten wird und keinen Arbeitnehmer oder nur mitarbeitende Familienangehörige beschäftigt. **Der Zuschuss wird bis zu drei Jahre erbracht und wird jeweils längstens für ein Jahr bewilligt. Er beträgt**

- **im ersten Jahr nach Beendigung der Arbeitslosigkeit monatlich 600 Euro,**
- **im zweiten Jahr monatlich 360 Euro und**
- **im dritten Jahr monatlich 240 Euro.**

Vor einer erneuten Bewilligung des Zuschusses hat der Existenzgründer das Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 darzulegen. Überschreitet das Arbeitseinkommen im Jahr 25 000 Euro, so kann nach Ablauf des bewilligten Zeitraums der Zuschuss nicht mehr erbracht werden. Arbeitsentgelt aus anderen Beschäftigungen, das im gleichen Zeitraum erzielt wird, wird bei der Ermittlung der für die Förderung maßgeblichen Obergrenze einbezogen. Werden mehr als 25.000 Euro Arbeitseinkommen im Bewilligungsjahr erzielt, so fällt der Existenzgründungszuschuss für die Zukunft weg. Der für die jeweils zurückliegenden zwölf Monate gezahlte Zuschuss muss von der geförderten Person nicht wieder zurückgezahlt werden, auch wenn das Überschreiten der Höchstgrenze bereits unterjährig eingetreten ist.

Der Zuschuss ist ausgeschlossen, wenn die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit durch Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III gefördert wird.

Empfänger eines Existenzgründerzuschusses unterliegen als Selbständige der (neuen) Versicherungspflicht in der **Rentenversicherung** (§§ 2 Nr. 10 SGB VI u. 7 Abs. 5 SGB IV). Der Existenzgründerzuschuss wird nur gewährt, wenn ein Antrag auf Versicherungspflicht zur Rentenversicherung gestellt wurde. Die Bundesanstalt für Arbeit hat den zuständigen Rentenversicherungsträgern die Empfänger von Existenzgründungszuschüssen zu melden.

Bei Steuerpflichtigen, die einen Existenzgründerzuschuss erhalten, werden die Einnahmen aus der aufgenommenen selbstständigen Tätigkeit pauschal mit einem **Steuersatz von 10 %** besteuert.

In der **Krankenversicherung** werden die Beiträge nach den beitragspflichtigen Einnahmen der Mitglieder bemessen. Die Beiträge sind für jeden Kalendertag der Mitgliedschaft zu zahlen. Für freiwillige Mitglieder, die hauptberuflich selbständig erwerbstätig sind, gilt als beitragspflichtige Einnahmen für den Kalendertag der dreißigste Teil der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (§ 223 SGB V), bei Nachweis niedrigerer Einnahmen jedoch mindestens der vierzigste, **für freiwillige Mitglieder, die Anspruch auf einen monatlichen Existenzgründerzuschuss nach § 421m SGB III haben, der sechzigste Teil** der monatlichen Bezugsgröße. (§ 240 Abs. 4 Satz 2 SGB V). *Der 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße beträgt im Jahr 2002 39,09 Euro. Da für den Kalendermonat jeweils 30 Tage als Bemessungsgrundlage anzusetzen sind, ergibt dies bei einem Beitragsatz von 14 v. H. einen Monatsbeitrag von 164,10 Euro.*

Es wurde im Vermittlungsausschuss vereinbart, dass in einem Entschließungsantrag des Bundestages Eckpunkte für eine generelle Neuregelung für kleine Selbstständige festgehalten werden. Die Steuern sollen gesenkt, das Abzugsverfahren und die Buchhaltungspflichten stark vereinfacht werden.

SOZIALVERSICHERUNGS AUSWEIS

(§ 128 Abs. 1 Nr. 6 SGB III u. § 100 Abs. 1 Satz 4 SGB IV)

Die Pflicht zur Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises beim Arbeitsamt für den Bezug von Leistungen des Arbeitsamtes entfällt. Die Hinterlegungsmöglichkeit für den Sozialversicherungsausweis hat sich in der Praxis nicht bewährt. Aus diesem Grund wird die Vorschrift aufgehoben. Dies führt sowohl zu einer Entbürokratisierung bei den Arbeitgebern als auch zu einer Verwaltungsentlastung bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Mini-Jobs (unter Berücksichtigung des Vermittlungsausschuss-Einigungsvorschlages)

Bei den Mini-Jobs sieht der Kompromiss die Anhebung der Grenze für geringfügig Beschäftigte von 325 EURO auf 400 EURO monatlich vor. Der Arbeitgeber entrichtet für geringfügig Beschäftigte Pauschalabgaben in Höhe von insgesamt 25 Prozent. Davon entfallen auf die Rentenversicherung 12 Prozent, auf die Krankenversicherung 11 Prozent - mit einer Aufstockungsoption für Arbeitnehmer - sowie eine Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung in Höhe von 2 Prozent (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). Die Pauschalbeiträge und die Pauschalsteuer sollen an eine gemeinsame Stelle abgeführt werden. Aufgabe dieser Einzugsstelle ist es, die den Sozialversicherungsträgern und der Finanzverwaltung zustehenden Teilbeträge zu verteilen.

Bei Mini-Jobs in Privathaushalten betragen die Pauschalabgaben des Arbeitgebers zukünftig 12 Prozent. Hiervon entfallen jeweils 5 Prozent auf die Renten- und Krankenversicherung sowie 2 Prozent auf eine Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag), die ebenfalls keine Verrechnung mit der individuellen Steuer zulässt. Auch hier sollen Pauschalbeiträge und Steuer an eine Einzugsstelle abgeführt werden.

Haushaltsdienstleistungen sollen zukünftig steuerlich in unterschiedlicher Höhe gefördert werden: Für Aufwendungen eines privaten Haushalts bei Mini-Jobs in Höhe von 10 Prozent, höchstens 510 EURO; für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten in Höhe von 12 Prozent, höchstens 2.400 EURO; für den Einkauf von Haushaltsdienstleistungen durch einen privaten Haushalt (zum Beispiel Dienstleistungsagenturen) in Höhe von 20 Prozent, höchstens 600 EURO. Aufbauend auf dem geltenden Recht sollen geringfügige Beschäftigungen sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt zusammengerechnet werden. Dies führt zur Versicherungspflicht bei Überschreiten des Grenzwertes von 400 EURO, bei zusammengerechneten Entgelten zwischen 400 und 800 EURO gilt eine Sonderregelung für die so genannte Gleitzone. Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen werden mit geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Eine Nebenbeschäftigung bis zu 400 EURO soll allerdings anrechnungsfrei bleiben.

Die so genannte Gleitzone wird oberhalb von 400 EURO bis zur Grenze von 800 EURO eingeführt. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 400 EURO besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Hier setzt der volle Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das gesamte Arbeitsentgelt ein. Für Arbeitsentgelte zwischen 400 und 800 EURO steigt der vom Arbeitnehmer für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil linear bis zum vollen Arbeitnehmeranteil an. Zur Glättung des Übergangs in die Gleitzone geht der Arbeitnehmeranteil von einem Startpunkt aus, der sich aus der Differenz der Hälfte des durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes (ca. 21 Prozent) zum Pauschalbeitrag (25 Prozent) ergibt (zurzeit also rund 4 Prozent). Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 EURO erfolgt eine individuelle Besteuerung. Wird eine Nebenbeschäftigung mit 400,01 bis 800 EURO neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 800 EURO ausgeübt, so gelten die Regelungen für die Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht; hier werden Beiträge auf das zusammengerechnete Entgelt erhoben.

Für den Beitragseinzug und das Meldeverfahren wird die Bundesknappschaft zuständig.

Die Regelungen zu den Mini-Jobs sollen wegen Umstellungs- und Programmierbedarf für die Arbeitgeber, die Sozialversicherung und die Steuerbehörden erst zum 1. April 2003 in Kraft treten.

Änderung des Bundeskindergeldgesetzes

§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Bundeskindergeldgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 BGBl. I S. 6, das zuletzt durch Gesetz vom (BGBl. I S.) geändert wurde, wird wie folgt gefasst:

„1. noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei einem Arbeitsamt im Inland als Arbeitsuchender (bisher: als Arbeitsloser) gemeldet ist oder“.

Mit der Gesetzesänderung wird erreicht, dass sich Kinder ohne Beschäftigung nicht ausschließlich wegen des Anspruchs auf Kindergeld beim Arbeitsamt arbeitslos melden müssen.

KAPITAL FÜR ARBEIT (seit 1.11.2002 in Kraft)

Das Förderprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) sieht zinsverbilligte Kredite in zwei Tranchen bis maximal 100 000 Euro für Klein- und Mittelbetriebe vor, die Arbeitslose einstellen, mehr Infos unter www.kfw.de

LAA BB/ICF3-Pohl