

# Entwurf eines Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

## Die wichtigsten geplanten Reformen am Arbeitsmarkt ab 2004

### Stand des Gesetzentwurfs: 24. Juli 2003

1. Bundesagentur für Arbeit (1.1.2004)
2. Kontraktmanagement (1.1.2004)
3. Datenaufnahme durch Call-Center (1.1.2004)
4. Auflösung der Vorprüfungsämter (1.1.2004)
5. Zuständigkeit des Zolls für die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (1.4.2004)
6. Arbeitslosmeldung 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (ab 1.1.2004)
7. Keine Arbeitslosmeldung wegen rentenrechtlicher Anwartschaftszeiten (1.1.2004)
8. Übernahme von Arbeitsmarktprogrammen der Länder (1.1.2004)
9. Anzahl der Eingliederungszuschüsse verringert (1.1.2004)
10. Überbrückungsgeld für Existenzgründer wird zur Pflichtleistung (1.1.2004)
11. Erneute Förderung einer Existenzgründung erst nach 24 Monate (1.1.2004)
12. Berufsausbildungsbeihilfe für Berufsschulunterricht in Blockform (1.1.2004)
13. Fahrkostenpauschale während der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (1.1.2004)
14. Unterhaltsgeld entfällt und wird durch Arbeitslosengeld ersetzt (1.1.2005)
15. Nicht geförderte Weiterbildung schließt Verfügbarkeit nicht aus (1.1.2005)
16. Einschränkung auf Teilzeit generell zulässig, wenn arbeitsmarktüblich (1.1.2005)
17. Sonderregelungen zur Arbeitslosengeld-Anwartschaftszeiterfüllung für Saisonarbeitnehmer einfallen (1.1.2006)
18. Einbeziehung aller Wehr- und Zivildienstleistenden in den Schutz der Arbeitslosenversicherung (1.1.2005)
19. Beschäftigungen in ABM sind nicht mehr Alg-Anwartschaftsbegründend (1.1.2004)
20. Änderungen bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes (1.1.2005)
21. Nebeneinkommensregelungen vereinfacht (1.1.2005)
22. Freiwillige Versicherung gegen Arbeitslosigkeit für Existenzgründer, Personen, die Angehörige pflegen, und Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung außerhalb der EU oder in einem assoziierten Staat ausüben (ab 1.2.2006)
23. Arbeitsbeschaffungs- u. Strukturanpassungsmaßnahmen werden zusammengefasst (ab 1.1.2004)
24. Änderungen bei Sperrzeitregelungen, u.a. auch bei unzureichenden Eigenbemühungen und Meldeversäumnis - Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zählt für Erlöschen des Leistungsanspruchs mit (1.1.2005)



25. Wegfall der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen und des Kurzarbeitergeldes in betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten - Einführung einer „Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen“ (1.1.2004)
26. Änderungen bei Altersteilzeitregelungen (1.1.2004)
27. Höhe des Insolvenzgeldes (1.1.2004)
28. Anerkennung von Werkstätten für Behinderte durch die Zentrale der BA
29. SGB IX: Gleichstellung mit behinderten Menschen - Widerspruchsverfahren künftig bei den Agenturen für Arbeit
30. Beurteilung der Beitragspflicht bei Angehörigen des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Hartz IV) - 1.7.2004

### **1. Bundesagentur für Arbeit (ab 1.1.2004)**

Als äußeres Zeichen des Veränderungsprozesses wird die Bundesanstalt für Arbeit zukünftig den Namen „Bundesagentur für Arbeit“ führen, die untergliedert ist in eine Zentrale, Regionaldirektionen und in Agenturen für Arbeit.

#### ***Agenturen für Arbeit***

Die Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit besteht wie der Vorstand der Bundesagentur aus drei Personen. Die kollegiale Geschäftsführung gewährleistet, dass in den Agenturen für Arbeit die operative Verantwortung jeweils für einen bestimmten Bereich einer bestimmten Person zugeordnet werden kann. Die Geschäftsführer werden vom Vorstand bestellt. Bei der Bestellung kann insbesondere die Aufgabenverteilung zwischen den Geschäftsführern geregelt werden. Zu den vom Vorstand der Bundesagentur ausgewählten Bewerbern ist der Verwaltungsausschuss anzuhören.

#### ***Regionaldirektionen***

Die Landesarbeitsämter bleiben als Regionaldirektionen bestehen. Sie sollen den Vorstand insbesondere bei der Steuerung des Umbauprozesses der Bundesanstalt für Arbeit und der Einrichtung von Job-Centern im Zusammenhang mit der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe unterstützen. Die Bundesanstalt für Arbeit soll nach einer Übergangszeit selbst entscheiden, ob und in welcher Weise sie auch mittelfristig benötigt werden. Davon unberührt bleibt das Recht des Vorstands, die Zahl der Regionaldirektionen zu reduzieren. Die Geschäftsführung besteht wie der Vorstand der Bundesagentur aus drei Personen. Der Verwaltungsrat ist zu den vom Vorstand ausgewählten Bewerbern anzuhören. Bis zur Ernennung einer neuen Geschäftsführung der Regionaldirektionen bleiben die Präsidenten der Landesarbeitsämter im Amt.

#### ***Leitung und Personal***

Bei den Vorsitzenden Mitgliedern der Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit und der Regionaldirektionen erfolgt künftig zunächst eine Vergabe auf Zeit. Die vorgesehene Amtszeit von fünf Jahren mit der Möglichkeit einer zweiten Amtszeit gleicher Dauer entspricht den in den Ländern ganz überwiegend getroffenen Regelungen und der für Verträge mit Führungspersonal der privaten Wirtschaft üblichen Laufzeit. Nach zwei Amtszeiten soll eine Übertragung auf Dauer erfolgen.

Das Personal der Bundesagentur soll vorrangig aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen. Eine Berufung in das Beamtenverhältnis sollte nur ausnahmsweise erfolgen. Die Beamten der Bundesagentur werden zukünftig allein vom Vorstand ernannt.



### **Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

Die Flexibilität in der Besoldung von Leitungsfunktionen bei der Bundesagentur für Arbeit wird erhöht. Bisher konnten Direktoren von Arbeitsämtern nur nach den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 besoldet werden. Durch die Änderungen im Dritten Buch Sozialgesetzbuch werden die Agenturen für Arbeit nunmehr von einem aus drei Personen bestehenden Kollektivorgan geleitet. Es soll daher ermöglicht werden, dass Mitglieder dieses Organs auch nach der Besoldungsgruppe A 14 besoldet werden können.

Der BA wird es ermöglicht, leitende Mitglieder der Geschäftsführung einer Agentur für Arbeit nach der Besoldungsgruppe B 2 zu besolden. Bisher war eine Besoldung nur bis A 16 möglich. Die Regelung soll es ermöglichen, insbesondere in größeren Agenturen für Arbeit eine höhere Flexibilität der Besoldung zu erreichen.

Mit der Möglichkeit, eine Stellenzulage zu gewähren (§ 389 Absatz 7 SGB III) sollen Leistungsanreize für Amtsinhaber geschaffen werden, die bereits das höchste Beförderungsniveau erreicht haben. Das gilt z. B. für den vormaligen Präsidenten eines Landesarbeitsamtes, dem bereits ein Amt der Besoldungsgruppe B 7 zugewiesen worden war. Die Gewährung einer Stellenzulage kann darüber hinaus für externe Bewerber einen Anreiz darstellen, sich für die Übernahme eines herausgehobenen Geschäftsführungsdienstpostens in der Bundesagentur für Arbeit zu bewerben.

Mit einer Ausnahmeregelung soll sichergestellt werden, dass qualifizierte Bewerber, die bisher nicht in einem Beamtenverhältnis standen oder die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, Zugang zu den Geschäftsführungen in den Job-Centern und den Regionaldirektionen erhalten. Unberührt bleibt die Möglichkeit, externe Kräfte auf Anstellungsbasis und bei außertariflicher Bezahlung zu beschäftigen. Die Gewinnung externer Fachkräfte wird allerdings - so die Begründung des Gesetzentwurfs - nur dann gelingen, wenn im Beamtenrecht des Bundes besondere versorgungsrechtliche Regelungen (z. B. Zahlung eines Übergangsgeldes) für den Fall des Ausscheidens getroffen werden.

### **Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

Mit der Umstrukturierung der Arbeitsverwaltung erhalten die Agenturen für Arbeit und die Regionaldirektionen dreiköpfige Geschäftsführungen. Für diese gilt - wie bisher für den Vorstand der Bundesanstalt - dass sie sich im Rahmen des Bundespersonalvertretungsgesetzes durch eines oder mehrere Mitglieder der Geschäftsführung vertreten lassen können. Es wird klargestellt, dass die für den Vorstand getroffene allgemeine Vertretungsregelung eine Vertretung des für den Personalbereich zuständigen Vorstandsmitglieds durch den Geschäftsbereichs- oder Abteilungsleiter Personal nicht ausschließt.

### **Selbstverwaltung**

Das neue Steuerungskonzept erfordert eine qualitativ andere Ausrichtung des Zusammenwirkens von Geschäftsführung und Kontrollorganen. Die Selbstverwaltung innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit erhält deshalb eine neue Rolle. Die konsequente Trennung von Verantwortung und Kontrolle als zentraler Bestandteil des Konzepts bedeutet in der praktischen Umsetzung, dass künftig die Verantwortung für das Geschäft der Dienststellen bei der jeweiligen Geschäftsführung liegt, die von der Selbstverwaltung kontrolliert wird. Das Mitspracherecht des Verwaltungsrates bei der Bestellung des Vorstands wird durch ein Vorschlagsrecht und die Verantwortung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane durch persönliche Mitgliedschaft gestärkt. Die Selbstverwaltung kontrolliert künftig den Vorstand und die Verwaltung. In der Satzung der Bundesagentur für Arbeit werden die Geschäfte festgehalten, die der Zustimmung des Verwaltungsrates bedürfen (z. B. der Abschluss von Kontrakten). Durch die Konzentration der Aufgaben der Regionaldirektionen auf Steuerungs- und Führungsfunktionen ist eine Vertretung der Arbeitsmarktakteure in einem Selbstverwaltungsorgan auf dieser Ebene nicht mehr erforderlich. Zur Stärkung der Kontrollrechte der Verwaltungsausschüsse wird ein Informationsrecht der Mitglieder und eine Informationspflicht der Geschäftsführung vorgesehen. Die Entscheidung über



Mittel des Eingliederungstitels oder den Einsatz der Mittel für die freie Förderung erfolgt durch die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung arbeitet im Interesse ihres Erfolges zur Erfüllung ihrer Aufgaben eng mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes zusammen. Die Abgrenzung der Bezirke von Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit wird durch den Vorstand entschieden.

Eine Stellvertretung ist nicht zulässig. Mit dem Ausschluss der Stellvertretung wird die persönliche Verantwortung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane gestärkt. Die Mitglieder der Selbstverwaltung sind damit persönlich für die Überwachung der Geschäftsführung verantwortlich. Das Gesetz enthält ferner keine Regelung mehr über die Aufgabenübertragung an Ausschüsse. Die Überwachungsfunktion soll von allen Mitgliedern des Selbstverwaltungsorgans in gleicher Weise ausgeübt und Verantwortung nicht auf Ausschüsse übertragen werden. Die Regelung, dass bei Ausscheiden eines Mitglieds der Selbstverwaltung vor Ablauf der Amtsdauer der Stellvertreter bis zur Berufung eines Nachfolgers an die Stelle des ausgeschiedenen Mitgliedes tritt, entfällt in Folge der persönlichen Mitgliedschaft im Selbstverwaltungsorgan. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes bleibt die Position bis zur Nachberufung unbesetzt.

Die Amtsperiode der Mitglieder und der stellvertretenden Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter endet am Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes.

Die Amtsperiode der stellvertretenden Mitglieder des Verwaltungsrates und der stellvertretenden Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter endet am Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes.

Die Amtszeit der Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter endet am 30. Juni 2004.

Die Regelung räumt der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Zeit für das Berufungsverfahren der Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit ein. Sie wären ohne die Übergangsregelung zum 1. April 2004 neu berufen worden. Die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter, die bei Inkrafttreten des Gesetzes im Amt sind, bleiben bis 30. Juni 2004 im Amt. Die Reduzierung der Mitgliederzahl von bisher höchstens 21 auf zukünftig höchstens 15 ist erst im Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

### **Haushalt**

Die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Absatz 1 des Dritten Buches) steht grundsätzlich im Ermessen der Agenturen für Arbeit. Nur unter den in § 37 Absatz 4 des Dritten Buches genannten Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf die Beauftragung. Die Finanzierung der Vermittlung durch Dritte soll deshalb grundsätzlich wieder aus dem Eingliederungstitel erfolgen; lediglich die Leistungen nach § 37 Absatz 4 des Dritten Buches müssen außerhalb des Eingliederungstitels etatisiert werden. Mit der Änderung wird zugleich Missbrauchstendenzen entgegengewirkt, die die Innenrevision der Bundesanstalt für Arbeit im Zusammenhang mit dem § 37 a des Dritten Buches festgestellt hatte.

Im Übrigen werden durch die Änderung die allgemeinen Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie die Zuschüsse für schwerbehinderte Menschen, die nach §§ 219 und 235 a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geleistet werden können, aus dem Eingliederungstitel herausgelöst. Sie werden zusammen mit den Pflichtleistungen zur Teilhabe im Rahmen des Kapitels 3 der Bundesagentur für Arbeit bewirtschaftet. Dadurch entsteht faktisch ein Gesamtbudget für die Teilhabe behinderter Menschen. Die Agenturen für Arbeit werden dadurch in die Lage versetzt, die Mittel effektiver als bisher einzusetzen. Gleichzeitig kann dadurch dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit noch stärker Rechnung getragen werden. Überbrückungsgeld ist nach der Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch keine Ermessensleistung mehr (§ 71 b SGB IV).

Mit der weiteren Dezentralisierung der Arbeitsverwaltung wird auch die finanzielle Flexibilität der örtlichen Agenturen für Arbeit gestärkt. Ausgabereise, die in einer Agentur für Arbeit erwirtschaftet werden,



kommen dieser Agentur für Arbeit im nächsten Haushaltjahr zwingend zu Gute. Voraussetzung ist, dass ein Bundeszuschuss nicht benötigt wird und deshalb die nicht verausgabten Mittel gem. § 71 c SGB IV der Eingliederungsrücklage zugeführt werden können. Ausgleiche zwischen den Agenturen für Arbeit sind nicht mehr möglich. Damit wird die Planbarkeit der Ausgaben des Eingliederungstitels für die Agenturen für Arbeitsämter wesentlich erhöht (§ 71 e SGB IV).

Überplanmäßige und außerplanmäßige Ausgaben sowie Maßnahmen, durch die durch den Haushalt nicht abgedeckte Verpflichtungen entstehen können, sind bei den Sozialversicherungsträgern durch den ehrenamtlichen Vorstand zu genehmigen. Bei der Bundesagentur für Arbeit ist der Vorstand jedoch das hauptamtliche Geschäftsführungsorgan. Es wird daher klargestellt, dass die Genehmigung durch den ehrenamtlich tätigen Verwaltungsrat als Kontrollgremium des Vorstands zu erfolgen hat (§ 73 a SGB IV).

Bei der Haushaltswirtschaft sollen auch weiterhin grundsätzlich die Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung sinngemäß gelten. In Einzelfällen können jedoch zur Steigerung der Flexibilität des Handelns der Bundesagentur für Arbeit Abweichungen erforderlich sein. In diesen Fällen kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit von den Haushaltsgrundsätzen des Bundes abgewichen werden. Auch wenn solche Abweichungen zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit vertraglich geregelt werden, ist sicherzustellen, dass durch das Abweichen bei der Bundesagentur für Arbeit keine Mehrausgaben entstehen (§ 77 a SGB IV)

## 2. Kontraktmanagement (ab 1.1.2004)

§ 1 SGB III bekommt einen Absatz 3 mit folgendem Text: „Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit treffen Vereinbarungen über die beschäftigungspolitischen Ziele. Die Vereinbarung kann die nach dem Sozialgesetzbuch erforderlichen Genehmigungen oder Zustimmungen enthalten. Soweit das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Fachaufsicht ausübt, ist die Vereinbarung mit diesem zu treffen.“

Das Rechtsverhältnis und die praktischen Abstimmungsprozesse zwischen Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit werden modern und wirkungsorientiert ausgestaltet. Statt über detaillierte gesetzliche Regelungen, rechtsaufsichtliche Weisungen und Genehmigungen erfolgt die Steuerung der Bundesanstalt für Arbeit durch Zielvereinbarungen zwischen Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit und in Übereinstimmung mit den Grundsätzen eines wirkungsorientierten Managements innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit. Zunächst sollen Kontraktöffnungsklauseln die Erprobung des Instruments ermöglichen. Mit einem auf diesen Klauseln beruhenden Kontrakt kann beispielsweise die Haushalts- und Personalflexibilität erhöht werden. Mit diesen Vereinbarungen werden konkrete arbeitsmarktliche Wirkungsziele verbunden. Das Controlling erfolgt anhand definierter Kennzahlen.

Im Bereich der beitragsfinanzierten Leistungen wird der Einstieg in das neue Steuerungsmodell ab 2004 durch die Schaffung von Kontraktöffnungsklauseln in den gesetzlichen Regelungen zum Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit geregelt. Für die neue steuerfinanzierte Leistung, die durch die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe entstehen wird, werden die Aufsichtsbehörde und die Bundesanstalt für Arbeit jährlich eine Zielvereinbarung für das kommende Haushaltsjahr abschließen. In der Vereinbarung ist sicherzustellen, dass Wirkungsziele mess- und überprüfbar sind. Die Bundesanstalt für Arbeit kann auch künftig auf der Grundlage von Kontrakten befristete Arbeitsmarktprogramme der Länder durchführen.

## 3. Datenaufnahme durch Call-Center (§ 396 SGB III) - ab 1.1.2004

Der Bundesagentur für Arbeit wird die Möglichkeit eingeräumt, die Erhebung von Kundendaten abweichend von § 80 Absatz 5 des Zehnten Buches auf Dritte zu übertragen. Der Dritte kann die erhobenen Daten verarbeiten und nutzen. Der Bundesagentur wird damit ermöglicht, die Datenerhebung - etwa bei Wohnungswechsel des Arbeitslosen - durch externe Call-Center ausführen zu lassen. Die Rege-



lung der Verbesserung der telefonischen Erreichbarkeit der Arbeitsverwaltung dienen auch der Entlastung der mit der Arbeitsvermittlung befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen für Arbeit. Die Entlastung soll es insbesondere ermöglichen, dass sich Arbeitsvermittler zum Vorteil der Arbeitssuchenden intensiver mit ihren Aufgaben befassen können. Bei der Aufgabenübertragung ist der Sozialdatenschutz sicherzustellen; die Dritten sind an die Regelungen des Zehnten Buches zum Sozialdatenschutz gebunden.

#### **4. Auflösung der Vorprüfungsämter (ab 1.1.2004)**

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Fortentwicklung des Haushaltsrechtes (Gesetz vom 22. Dezember 1997, BGBl. I S. 3251) am 01. Januar 1998 wird der Bundesrechnungshof bei der Vorbereitung, Unterstützung und Ergänzung seiner Prüftätigkeit in der unmittelbaren Bundesverwaltung durch Prüfungsämter unterstützt, die seiner Dienst- und Fachaufsicht unterstellt sind. Die früheren Vorprüfungsämter in der unmittelbaren Bundesverwaltung wurden aufgelöst. Bei dieser Reform der externen Finanzkontrolle wurde lediglich die Bundesanstalt für Arbeit ausgenommen, deren Vorprüfungsamt heute noch besteht. Das Vorprüfungsamt ist fachlich nur an Weisungen des Bundesrechnungshofes gebunden und damit Organ der externen Finanzkontrolle. Mit der Auflösung des Vorprüfungsamtes bei der Bundesagentur für Arbeit werden die sonst in der Bundesverwaltung geltenden Regelungen zur externen Finanzkontrolle auf die Bundesagentur übertragen.

Der Bundesagentur verbleibt die Innenrevision gem. § 398 SGB III, die mit den gleichen Feldern und den gleichen Prüfmethode wie das Vorprüfungsamt tätig wird. Vorprüfungsamt und Innenrevision unterscheiden sich lediglich durch ihren gesetzlichen Auftrag. Mit der Auflösung des Vorprüfungsamtes und der Einführung eines neuen Prüfungsmodells gehen Personaleinsparungen einher. Ein Teil des eingesparten Personals kann in den Kernbereichen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere im Bereich der Arbeitsvermittlung, eingesetzt werden.

#### **5. Zuständigkeit des Zolls für die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (ab 1.4.2004)**

Die Bundesanstalt für Arbeit wird in der Wahrnehmung ihrer Kernaufgaben gestärkt. Das bedeutet, dass im Bereich der Bekämpfung illegaler Beschäftigung Doppelzuständigkeiten abgebaut und die Verfolgungsintensität verbessert werden. Die Bundesanstalt für Arbeit wird zukünftig auf dem Gebiet der Bekämpfung illegaler Beschäftigung nur noch für die Ahndung des Leistungsmissbrauches zuständig sein, den sie durch interne Datenabgleiche entdeckt. Außenprüfungen werden künftig allein von den Behörden der Zollverwaltung durchgeführt.

#### **6. Arbeitslosmeldung drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (ab 1.1.2004)**

Nach geltendem Recht können sich Arbeitnehmer vor der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt persönlich arbeitslos melden, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit innerhalb der nächsten zwei Monate zu erwarten ist. In Angleichung an die Regelung zur Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitssuche (§ 37b) kann eine rechtswirksame Arbeitslosmeldung künftig innerhalb der letzten drei Monate vor der Arbeitslosigkeit erfolgen.

#### **7. Keine Arbeitslosmeldungen nur wegen rentenrechtlicher Anwartschaftszeiten erforderlich (§ 58 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) - ab 1.1.2004**

Der Bundesrechnungshof hat im November 2002 in einem Bericht festgestellt, dass es Gruppen von Arbeitslosen gibt, die sich allein deshalb arbeitslos melden, weil sie sich in der Sozialversicherung Vorteile erhoffen. Eine der wichtigsten Regelungen in diesem Zusammenhang ist der § 58 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SGB VI. Danach erhalten Personen, die bei einem deutschen Arbeitsamt arbeitslos gemeldet sind und eine öffentlich-rechtliche Leistung bezogen oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht bezogen haben, Anrechnungszeiten in der Rentenversiche-



rung für diese Zeit gutgeschrieben. Soweit es sich um Arbeitslosmeldungen aus Gründen der Anrechnungszeiten handelt, wird das Bild über die tatsächliche Höhe der Arbeitslosigkeit verfälscht. Um rentenrechtinduzierte Arbeitslosmeldungen zu verhindern, wird § 58 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 gestrichen.

#### **8. Übernahme von Arbeitsmarktprogrammen der Länder (ab 1.1.2004)**

Neu geregelt wurde die Übernahme von befristeten Arbeitsmarktprogrammen der Länder. Vertragspartner ist nicht mehr die Landesarbeitsämter, sondern die Bundesagentur. Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Neuregelung der Landesarbeitsämter: Selbst wenn von der Möglichkeit zur Einrichtung von Regionaldirektionen kein Gebrauch gemacht werden sollte, soll die Möglichkeit bestehen, dass die Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktprogramme der Länder wie bisher übernimmt. Auf konkrete Vorgaben über die Voraussetzungen, unter denen eine Übernahme möglich ist, wird verzichtet. Es ist von der Bundesagentur selbst zu entscheiden, ob die Übernahme eines Arbeitsmarktprogramms der Länder sinnvoll und von den Agenturen für Arbeit zu bewältigen ist. Entsprechendes gilt für Regelungen in Verwaltungsvereinbarungen über die Zusammenarbeit mit Kreisen und Gemeinden. Die Agenturen für Arbeit können solche Vereinbarungen weiterhin selbst schließen. Der Bundesanstalt wird nicht mehr wie bisher in § 370 vorgegeben, auf welcher Verwaltungsebene die Aufgaben wahrzunehmen sind. Es entspricht der Organisationshoheit der Bundesagentur, hierüber unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit selbst zu entscheiden.

#### **9. Anzahl der Eingliederungszuschüsse verringert (ab 1.1.2004)**

Eingliederungszuschüsse zielen darauf ab, Arbeitslosen mit schlechteren Marktchancen durch einen befristeten Nachteilsausgleich an die Unternehmen die Eingliederung in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen. Die Vielzahl der Zuschüsse an Arbeitgeber ist sowohl für Beratungs- und Vermittlungskräfte als auch für die Arbeitgeber schwer überschaubar und damit wenig anwenderfreundlich ausgestaltet.

Die Eingliederungszuschüsse (EGZ für Ältere, EGZ für Schwervermittelbare, EGZ für Jugendliche, EGZ zur Einarbeitung etc.) werden zusammengeführt und vereinfacht und damit in der Praxis einfacher handhabbar gemacht. Generell wird es nur noch zwei Typen von Eingliederungszuschüssen geben: Eingliederungszuschüsse für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen und Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Der Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen soll künftig grundsätzlich für eine Dauer von bis zu 12 Monaten und in einer Höhe von bis zu 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes geleistet werden können. Für ältere Arbeitnehmer wird es für eine begrenzte Zeit (bis Ende 2009) die Möglichkeit einer verlängerten Förderung von bis zu 36 Monaten geben. Zudem werden Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer einstellen, von der Rückzahlungspflicht und der Verpflichtung zur Nachbeschäftigung entbunden. Für schwerbehinderte und sonstige behinderte Menschen ist eine Förderung in Höhe von 70 % und 24 Monaten möglich.

Der Eingliederungszuschuss bei Neugründungen (§ 225 ff SGB III) bleibt erhalten.

#### **10. Überbrückungsgeld für Existenzgründer wird Pflichtleistung (ab 1.1.2004)**

Überbrückungsgeld wird zu einer Pflichtleistung. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass den Arbeitsämtern bezüglich Höhe und Dauer der Leistung bereits nach der geltenden Rechtslage praktisch kein Ermessensspielraum verbleibt. Für die Bezieher resultiert daraus Klarheit und Eindeutigkeit bezüglich ihres Anspruchs. Zudem wird Gleichheit mit der Regelung beim Existenzgründungszuschuss nach § 421 I hergestellt, der nach geltender Rechtslage bereits eine Pflichtleistung ist.

#### **11. Erneute Förderung einer Existenzgründung erst nach 24 Monaten (ab 1.1.2004)**



Nach geltender Rechtslage ist eine mehrfach aufeinander folgende Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit nicht ausgeschlossen. Die Einführung einer Wartefrist von 24 Monaten nach zuvor beendeter Förderung mit Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschuss, von der im Einzelfall bei Vorliegen besonderer persönlicher Umstände abgesehen werden kann, vollzieht die entsprechende Änderung zu § 57 bei der Gewährung von Überbrückungsgeld auch für den Existenzgründungszuschuss nach. Zeitliche Verschiebungen bei der Aufnahme der Selbständigkeit oder Unterbrechungen während der geförderten Selbständigkeit, die auf Gründen beruhen, die bei der Person des Existenzgründers liegen und ihm nicht anzulasten sind (z. B. Krankheit, Unfall), bleiben im Einzelfall durch die Ausnahme von dieser Frist unschädlich für eine Förderung.

Die finanzielle Unterstützung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit durch diese Leistung der Arbeitsförderung wird zu dem Zeitpunkt beendet, zu dem der Arbeitnehmer wegen Vollendung des 65. Lebensjahres auch keinen Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung mehr hat.

### **12. Berufsausbildungsbeihilfe für Berufsschulunterricht in Blockform (ab 1.1.2004)**

Die bisherige Neuberechnung für Phasen des Blockunterrichts der Berufsschule entfällt aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung. Für die Zeit des Berufsschulunterrichts in Blockform wird künftig Berufsausbildungsbeihilfe unverändert weiter erbracht.

### **13. Fahrkostenpauschale während der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (ab 1.1.2004)**

Zur Unterstützung einer stärkeren Konzentration der personellen Ressourcen auf die Vermittlung durch Vereinfachungen im Leistungsrecht wird die Fahrkostenregelung deutlich vereinfacht. Anstelle der bisher geltenden Regelung, die auf das jeweilige genutzte Verkehrsmittel abstellte, tritt eine einheitliche Entfernungspauschale. Die Regelung lehnt sich an das Steuerrecht an und führt zu deutlichen Vereinfachungen im Berechnungsverfahren.

Als Fahrkosten ist für jeden Tag, an dem der Teilnehmer die Bildungsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Bildungsstätte von 0,36 Euro für die ersten zehn Kilometer und 0,40 Euro für jeden weiteren Kilometer anzusetzen. Zur Abgeltung der Aufwendungen für die An- und Abreise bei einer erforderlichen auswärtigen Unterbringung sowie für eine Familienheimfahrt ist eine Entfernungspauschale von 0,40 Euro für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen dem Ort des eigenen Hausstands und dem Ort der Weiterbildung anzusetzen. Für die Bestimmung der Entfernung ist die kürzeste Straßenverbindung maßgebend.

### **14. Unterhaltsgeld wird durch Arbeitslosengeld ersetzt (ab 1.1.2005)**

Einer deutlichen Vereinfachung des Leistungsrechts dient auch die Zusammenführung des Arbeitslosengeldes und des bisherigen Unterhaltsgeldes zu einer einheitlichen Versicherungsleistung bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung. Der Lebensunterhalt von Arbeitslosen und Teilnehmern an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung wird bislang durch zwei - in der Höhe identische, in den Voraussetzungen aber unterschiedliche - Entgeltersatzleistungen sichergestellt. Der Übergang eines Beziehers von Arbeitslosengeld in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme ist deshalb für die Arbeitsverwaltung mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden: die Bewilligung des Arbeitslosengeldes muss aufgehoben, die Leistungszahlung eingestellt werden, der Antrag auf Unterhaltsgeld muss im Hinblick auf das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen geprüft, die Leistung bewilligt und angewiesen werden. Neben der deutlichen Verwaltungsvereinfachung vermeidet die Zusammenfassung der Leistungen auch Verzögerungen bei der Leistungsbewilligung.

Auf Grund der Zusammenfassung werden bisherige Sonderregelungen, z. B. hinsichtlich der Behandlung von Zeiten ohne Unterricht und während Ferien entbehrlich. Hinsichtlich der Anrechnung von Arbeitgeberleistungen wegen der Weiterbildung wird eine Spezialregelung in § 141 getroffen. Als Weiter-



bildung gilt die gesamte Zeit vom ersten bis zum letzten Unterrichtstag. Soweit es zu Fehlzeiten kommt, führt dies nicht zu einer Rückforderung von Leistungen. Der Träger ist jedoch verpflichtet, der Agentur für Arbeit Fehlzeiten mitzuteilen (s. § 318), damit auch während der Maßnahme geprüft werden kann, ob eine erfolgreiche Teilnahme und Beendigung noch erwartet werden kann oder ob die Förderung eingestellt werden muss.

Für Bezieher von Arbeitslosenhilfe verbleibt es - bis zur Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe - dabei, dass sie Unterhaltsgeld in Höhe der geleisteten Arbeitslosenhilfe erhalten.

### **15. Nicht geförderte Weiterbildung schließt Verfügbarkeit nicht aus (ab 1.1.2005)**

Arbeitnehmer, die der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen, haben nach geltendem Recht regelmäßig keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung in Vollzeitform, die bisher - weil sie zur beruflichen Reintegration nicht erforderlich ist - nicht durch Unterhaltsgeld gefördert wird, ist während des Bezuges von Arbeitslosengeld nach geltendem Recht nicht möglich, weil sie die für eine Berufstätigkeit erforderliche Zeit in der Regel voll in Anspruch nimmt. Um auch Arbeitslosen, deren berufliche Weiterbildung nicht nach diesem Buch gefördert wird, die Möglichkeit zu geben, ihre beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen an die ständig wachsenden und wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen und die dazu notwendige Eigeninitiative zu unterstützen, sollen künftig auch diese Arbeitslosen unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit beziehen können.

Erforderlich ist insoweit, dass die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme den Vorrang der jederzeitigen Vermittelbarkeit des Arbeitslosen in eine neue Beschäftigung nicht wesentlich beeinträchtigt. Ob davon auszugehen ist, vermag in erster Linie der für den Arbeitslosen zuständige Arbeitsvermittler zu beurteilen. Die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes setzt daher voraus, dass der Vermittler der Teilnahme zustimmt. Dies wird typischerweise im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung erfolgen.

Bei einem Arbeitslosen, der bereits erhebliches persönliches Engagement und finanzielle Aufwendungen in die Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme investiert hat, dürfte das Interesse an der Beendigung der Maßnahme in der Regel hoch sein. Es besteht die Gefahr, dass der Arbeitslose nicht bereit ist, eine ihm zumutbare, aber nicht seinen Vorstellungen entsprechende Arbeit anzunehmen mit der Folge, dass eine offene Arbeitsstelle deshalb nicht besetzt werden kann. Die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes soll daher nur dann erfolgen, wenn der Arbeitslose sich bereit erklärt, die Maßnahme sofort abzubrechen, wenn eine berufliche Eingliederung möglich ist, und diese Bereitschaft durch eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitslosen und dem Träger der Maßnahme manifestiert ist.

### **16. Einschränkung auf Teilzeit generell zulässig, wenn arbeitsmarktüblich (ab 1.1.2005)**

Nach geltendem Recht müssen Arbeitnehmer grundsätzlich für die Aufnahme einer zumutbaren Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen (vgl. § 119 Absatz 4). Einschränkungen bei der Arbeitszeit sind ausnahmsweise zulässig wegen der Betreuung und Erziehung eines aufsichtsbedürftigen Kindes, der Pflege eines Angehörigen oder – beschränkt auf die Dauer von sechs Monaten – bei einer der Arbeitslosigkeit vorangegangenen Teilzeitbeschäftigung, wenn die Anwartschaftszeit durch eine Teilzeitbeschäftigung erfüllt worden und Arbeitslosengeld nach einer Teilzeitbeschäftigung bemessen worden ist. Künftig soll dem Bedürfnis von Arbeitnehmern, in Teilzeit tätig zu werden, verstärkt Rechnung getragen werden. Eine Einschränkung des Arbeitnehmers auf die Vermittlung in Teilzeitbeschäftigungen von mindestens 15 Stunden wöchentlich schließt daher die Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung generell nicht mehr aus, wenn Teilzeitstellen auf dem für den Arbeitnehmer in Betracht kommenden Arbeitsmarkt üblich sind. Damit wird die unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten sinnvolle Teilzeitarbeit gefördert. Gleichzeitig wird die Arbeitsverwaltung von der Prüfung, ob eine Einschränkung auf Teilzeitbeschäftigungen zulässig ist, entlastet.

### **17. Sonderregelungen zur Arbeitslosengeld-Anwartschaftszeiterfüllung für Saisonarbeitnehmer entfallen (ab 1.1.2006)**

Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld gilt künftig eine einheitliche Anwartschaftszeit (Vorversicherungszeit) von zwölf Monaten. Die bisherigen Sonderregelungen zu einer sechsmonatigen Anwartschaftszeit für Saisonarbeitnehmer, für Wehrdienstleistende und Zivildienstleistende entfallen.

Die privilegierenden Sonderregelungen zur Anwartschaftszeiterfüllung für Wehrdienstleistende und Zivildienstleistende sowie für Saisonarbeitnehmer sind äußerst verwaltungsaufwändig und belasten die Arbeitsverwaltung deshalb in erheblichem Maße, ohne dass die hierfür erforderlichen Kapazitäten zur beruflichen Wiedereingliederung der Betroffenen beitragen. Die Prüfung der Saisonarbeitnehmereigenschaft ist an komplexe persönliche und betriebliche Voraussetzungen geknüpft; die Sonderregelungen für Wehrdienstleistende und Zivildienstleistende mit einer schwierigen Prüfung zur Versicherungspflicht während der Dienstzeit (vgl. Ziffer 18) verbunden. Das Saisonarbeitnehmerprivileg verstärkt zudem für die Unternehmen den Anreiz, Zeiten mit geringem Auftragspolster durch Entgeltersatzleistungen zu überbrücken, teilweise ohne dass die betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich an der Aufnahme einer Zwischenbeschäftigung interessiert sind, wie Untersuchungen des Bundesrechnungshofes etwa zur saisonalen Arbeitslosmeldung von Profi-Eishockeyspielern ergeben haben. Die Sonderregelungen zur Anwartschaftszeiterfüllung sollen daher entfallen.

Vertrauensschutz-Übergangsregelungen sind vorgesehen.

### **18. Einbeziehung aller Wehr- und Zivildienstleistenden in den Schutz der Arbeitslosenversicherung (ab 1.1.2005)**

Künftig sind alle Wehr- und Zivildienstleistenden in der Arbeitslosenversicherung versichert. Schüler müssen sich nach dem Ende ihrer Schulausbildung nicht mehr beim Arbeitsamt allein aus dem Grund arbeitsuchend melden, um sich einen möglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Anschluss an Wehr- oder Zivildienst abzusichern.

### **19. Beschäftigungen in ABM sind nicht mehr Alg-Anwartschaftsbegründend (ab 1.1.2004)**

Für Maßnahmeteilnehmer entfällt die Versicherungspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit. Aus der Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme können sie zukünftig keine neuen Ansprüche gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit geltend machen. Mit der Versicherungsfreiheit von Beschäftigungen, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) gefördert werden, sollen Fehlanreize beseitigt werden. Bislang dienen Beschäftigungen in einer ABM der Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese Sicherung unterstützte das Entstehen von Leistungsketten, bei denen sich Arbeitnehmer in einem steten Wechsel von ABM und Arbeitslosigkeit befanden. Mit der Neuregelung werden sachwidrige Anreize, in eine ABM einzutreten, beseitigt: nicht mehr der Aufbau neuer Versicherungsansprüche auf Arbeitslosengeld, sondern die Beschäftigung an sich und der damit verbundene Zugewinn an fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen steht nunmehr für Arbeitnehmer in ABM im Vordergrund.

Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme versicherungspflichtig beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig.

### **20. Änderungen zum Bemessungsrahmen und zur Bemessung des Arbeitslosengeldes (ab 1.1.2005)**

Das Bemessungsentgelt wird künftig auf Tagesbasis ermittelt. Die Berechnung des Arbeitslosengeldes knüpft - wie bisher - an ein pauschalisiertes Leistungsentgelt an. Dabei vermindert sich das Bemessungsentgelt um eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 % und die Lohnsteuer sowie den Solidaritätszuschlag. Die Kirchensteuer wird nicht mehr als Entgeltabzug bei der Leistungsberechnung



berücksichtigt, da auf absehbare Zeit nicht mehr – wie vom Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 23.3.1994 (1 BvL 8/85) gefordert - zweifelsfrei davon ausgegangen werden kann, dass eine deutliche Mehrheit von Arbeitnehmern einer Kirchensteuer erhebenden Kirche angehört. Mit der Neuregelung entfällt die Leistungsentgeltverordnung. Da eine jährliche Verordnung über die Leistungsentgelte entfällt, erübrigt sich eine Rundung des errechneten Bemessungsentgelts.

Sind auch in dem erweiterten Bemessungsrahmen weniger als 150 Tage mit versicherungspflichtigem Arbeitsentgelt enthalten, wird das für die Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde zu legende Bemessungsentgelt fiktiv bestimmt. Anders als bisher erfolgt die fiktive Leistungsbemessung, nicht mehr nach dem individuell erzielbaren tariflichen Arbeitsentgelt, sondern - verwaltungseinfach - nach einer pauschalierenden Regelung. Danach richtet sich die fiktive Leistungsbemessung nach Qualifikationsstufen, denen jeweils ein an die Bezugsgröße der Sozialversicherung gekoppeltes Entgelt zugeordnet ist.

## **21. Nebeneinkommensregelung vereinfacht (ab 1.1.2005)**

Die Nebeneinkommensregelung wird in verschiedenen Punkten vereinfacht. Insbesondere entfällt der relative Freibetrag von 20 % des Arbeitslosengeldes. Es gilt einheitlich der absolute Freibetrag von 165 Euro monatlich. Dies gilt auch für selbstständige Tätigkeiten und Tätigkeiten als mithelfender Familienangehöriger entsprechend mit der Maßgabe, dass pauschal 30 % der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben angesetzt werden, es sei denn, der Arbeitslose weist höhere Betriebsausgaben nach. Die neue Regelung gilt auch für Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

## **22. Freiwillige Versicherung gegen Arbeitslosigkeit für Existenzgründer, Personen, die Angehörige pflegen, und Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung außerhalb der EU oder in einem assoziierten Staat ausüben (ab 1.2.2006)**

Mit der Regelung zur freiwilligen Weiterversicherung eröffnet das Gesetz bestimmten Personengruppen, die nicht kraft Gesetzes der Versichertengemeinschaft angehören, die Möglichkeit, sich freiwillig weiterzuversichern und damit ihren Versicherungsschutz aufrechtzuerhalten.

Versicherungsberechtigt sind

- Existenzgründer,
- Personen, die Angehörige pflegen und
- Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung im Ausland außerhalb der Europäischen Union oder einem assoziierten Staat (Norwegen, Island, Liechtenstein, Schweiz) ausüben.

Die Regelung ersetzt die Sonderregelungen zur - beitragsfreien - Erweiterung der für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld maßgeblichen Rahmenfrist für Personen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen oder einen Angehörigen pflegen (vgl. Änderung zu § 124 Absatz 3). Sie trägt dem Versicherungsprinzip Rechnung und begünstigt - anders als die bisherige Rahmenfristregelung - Personen, die den Bezug von Arbeitslosengeld durch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit oder die Pflege von Angehörigen unterbrechen. Die Beschränkung der Versicherungsberechtigung bei Auslandsbeschäftigungen auf Staaten außerhalb der Europäischen Union bzw. eines assoziierten Staates berücksichtigt den Vorrang der Regelungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71.

Die Regelung übernimmt als Voraussetzungen der Versicherungsberechtigung für Existenzgründer und Pflegende die in der bisherigen Rahmenfristregelung des § 124 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 und 3 normierten Tatbestände. Bei den Auslandsachverhalten ist die Versicherungsberechtigung an das Bestehen eines faktischen Beschäftigungsverhältnisses geknüpft. Die im übrigen geforderten Vorversicherungszeiten und Anknüpfungstatbestände gewährleisten, dass von dem Privileg der Versicherungsbe-



rechtigung nur Personen profitieren, die der Versichertengemeinschaft bereits in der Vergangenheit angehört haben. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist, 1. dass der Antragsteller innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden oder eine Entgeltersatzleistung nach diesem Buch bezogen hat, 2. unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung, die zur freiwilligen Weiterversicherung berechtigt, in einem gestanden oder eine Entgeltersatzleistung nach diesem Buch bezogen hat und 3. Versicherungspflicht (§§ 26, 27) anderweitig nicht besteht. Ein unmittelbarer Anschluss im Sinne der Regelung liegt vor, wenn die Unterbrechung nicht mehr als einen Monat beträgt.

Die Vorschrift regelt auch Beginn und Ende der Versicherungspflicht auf Antrag. Im Gegensatz zum Bestehen eines Versicherungspflichtverhältnisses für Beschäftigte und Sonstige Versicherungspflichtige ist das Bestehen eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag aus Gründen der Risikobegrenzung an die tatsächliche Entrichtung von Beiträgen geknüpft.

Die Regelungen zur freiwilligen Weiterversicherung treten mit Wirkung vom 1. Februar 2006 in Kraft. Personen, die zu diesem Zeitpunkt den Tatbestand für die Versicherungspflicht dem Grunde nach erfüllen, könnten aufgrund der Antragsfrist des § 28 a Absatz 2 Satz 2 gleichwohl von der Möglichkeit zur freiwilligen Weiterversicherung ausgeschlossen sein. Die Regelung eröffnet den Betroffenen die Möglichkeit, die freiwillige Weiterversicherung bis Ende des Jahres 2006 zu beantragen.

### **23. Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen zusammengefasst (ab 1.1.2004)**

Die Vorschriften zu Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen werden zu einer einheitlichen Leistung zusammengefasst. Beide Förderungen haben das Ziel, zusätzliche Beschäftigung zu schaffen. Bei der Vereinheitlichung werden die Vorschriften über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zugrundegelegt und die Vorschriften über Strukturanpassungsmaßnahmen aufgehoben. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil diese Förderung im Einzelfall gegen das Beihilferecht des EG-Vertrages verstoßen kann, also Unternehmen begünstigt werden könnten.

Die mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeführte Pflicht, bei Eigenregiemaßnahmen Qualifizierungs- oder Praktikumsanteile von mindestens 20 % der Zuweisungsdauer einzuhalten, sind auf weitgehendes Unverständnis bei den Trägern gestoßen und zum Teil nicht praktikabel. Diese Regelung wird daher durch eine Regelung ersetzt, die bei Durchführung von Qualifizierungen in ABM eine bevorzugte Förderung durch die Arbeitsämter zulässt. Die bisherige individuelle Berechnung des Lohnkostenschusses bezogen auf ein berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt ist verwaltungsaufwändig und wird daher aufgehoben. Zukünftig gilt alleine die mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeführte pauschale Förderung. Daneben wird die verstärkte Förderung ebenfalls pauschalisiert und dabei auf eine Kofinanzierung durch die Länder verzichtet. Aus den Regelungen über Strukturanpassungsmaßnahmen wird die verlängerte Fördermöglichkeit für ältere Arbeitnehmer im Grundsatz übernommen, aber auf drei Jahre begrenzt.

ABM haben bei hoher Arbeitslosigkeit in regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkten ihre Bedeutung und Legitimation, Arbeitslosigkeit abzubauen. Es werden zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeitsplätze geschaffen, um arbeitslosen Arbeitnehmern zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen. Durch ABM soll erreicht werden, dass die Beschäftigungsfähigkeit der arbeitslosen Arbeitnehmer erhalten bleibt oder wieder erreicht wird. Auf das bisherige Ziel, dass die Eingliederungsaussichten verbessert werden sollen, wird verzichtet, weil es in dieser Allgemeinheit nicht erfüllbar ist und das bisherige Recht auch in der wissenschaftlichen Diskussion den falschen Eindruck erweckt hat, der Erfolg von ABM könne hauptsächlich an der Höhe der Eingliederungsquote gemessen werden.

Die Durchführung der neuen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Form der Vergabe an Wirtschaftsunternehmen wird nicht ausgeschlossen. Es wird aber davon ausgegangen, dass das Förderinstrument für Vergabemaßnahmen künftig die mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeführte „Beschäftigung



schaffende Infrastrukturförderung“ (§ 279 a SGB III) ist. Diese Regelung berücksichtigt die Interessen der beteiligten Wirtschaftsunternehmen stärker als die bisherigen Vergabe-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Vergabe-Strukturanpassungsmaßnahmen.

#### **24. Änderungen bei den Sperrzeitregelungen, u. a. Sperrzeit auch bei unzureichenden Eigenbemühungen und Meldeversäumnis - Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zählt für Erlöschen des Leistungsanspruchs mit (zum 1.1.2005)**

Mit der Regelung werden die Vorschriften zur Risikobegrenzung der Arbeitslosenversicherung mit einer strukturell einheitlichen Rechtsfolge – der Sperrzeit – zusammengefasst. Die Folgen versicherungswidrigen Verhaltens sind derzeit in unterschiedlichen Regelungen mit verschiedenen Rechtsfolgen enthalten, teilweise fehlt eine solche Rechtsfolge. Neben die bisherige Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung, Ablehnung bzw. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme treten deshalb - neu - die Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen und die Sperrzeit bei Versäumung eines Meldetermins. Die Sperrzeit bei Arbeitsablehnung schließt künftig auch Sachverhalte ein, denen ein bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldeter Arbeitnehmer (§ 37 b) ein Arbeitsangebot der Agentur für Arbeit für einen Zeitpunkt nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ablehnt. Mit der Neuregelung wird der Grundsatz "Fördern und Fordern" konsequent weiterentwickelt. Die einheitliche Sperrzeitregelung führt zudem zu einer deutlichen Vereinfachung in der Handhabung und zu einer größeren Transparenz für Anwender und Leistungsberechtigte.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt, wenn der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat. Dabei werden nach geltendem Recht nur Sperrzeiten berücksichtigt, die nach der Entstehung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld eingetreten sind. Unberücksichtigt bleiben damit grundsätzlich Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe, die mit der Entstehung eines Anspruchs eintreten. Im Hinblick auf das von den Beitragszahlern zu tragende Versicherungsrisiko ist es nicht mehr gerechtfertigt, gerade das versicherungswidrige Verhalten beim Erlöschen des Anspruches nicht zu berücksichtigen, mit dem der Arbeitslose den Versicherungsfall leichtfertig herbeigeführt hat. Die Regelung stellt sicher, dass künftig auch die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, die in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Entstehung eines Anspruchs eintritt, grundsätzlich für das Erlöschen eines Anspruchs berücksichtigt wird.

#### **25. Wegfall der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen und des Kurzarbeitergeldes in betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheiten - Einführung der Instrumente „Transfermaßnahmen“ und „Transferkurzarbeitergeld“ (ab 1.1.2004)**

Der aktivierende Ansatz der Arbeitsförderung, der insbesondere in den Instrumenten Struktur-Kurzarbeitergeld und Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen verankert ist, soll weiter gestärkt werden. Durch eine bessere Abstimmung und verstärkte Vermittlungsorientierung beider Instrumente soll in Zukunft noch häufiger Vermittlung aus Arbeit in Arbeit unter Vermeidung einer Zwischenphase der Arbeitslosigkeit ermöglicht werden. Die Betonung des Transfercharakters soll gleichzeitig einer bisher praktizierten Form der Frühverrentung entgegenwirken, die Struktur-Kurzarbeitergeld zur Finanzierung einer längeren Nichterwerbsphase älterer Arbeitnehmer zu Lasten der Versichertengemeinschaft genutzt hat.

Die beiden Instrumente zur Abfederung von Personalabbauprozessen bei betrieblichen Restrukturierungen werden fortentwickelt. Sie werden aufgrund charakteristischer Gemeinsamkeiten (Frühinterventionscharakter; präventiver Transfergedanke; Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung) gesetzssystematisch als „Transferleistungen“ zusammengefasst und verfahrensmäßig aufeinander abgestimmt. Zur Verdeutlichung der Vermittlungsziele werden die Instrumente umbenannt: Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen werden zu Transfermaßnahmen und Struktur-Kurzarbeitergeld wird zu Transfer-Kurzarbeitergeld. Das neue Instrument Transfermaßnahmen wird als Pflichtleistung und Leistung an den Arbeitnehmer ausgestaltet. Der Arbeitgeber muss sich maßgeblich an den Kosten vorgesehener Eingliederungsmaßnahmen beteiligen. Die Bundesanstalt für Arbeit übernimmt 50 % der



anfallenden Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 2.500 Euro pro Förderfall. Ein flexibel zu handhabendes Qualitätssicherungssystem wird eingeführt. Wenige, klar normierte gesetzliche Voraussetzungen erhöhen die Planungssicherheit der Akteure und die Attraktivität des Förderinstrumentes.

Beim neuen Transfer-Kurzarbeitergeld müssen die Möglichkeiten eines Wechsels aus der bisherigen Beschäftigung in neue Beschäftigung bereits vor Überleitung der Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft überprüft werden. Daher wird eine Feststellung der beruflichen Kenntnisse und Eingliederungschancen (Profiling) vorgeschaltet. Der kostenintensive und oft kontraproduktive Umweg über die Transfergesellschaft in ein neues Beschäftigungsverhältnis soll für Arbeitnehmer ohne Vermittlungsschwierigkeiten in Zukunft entfallen. Parallel erfolgt eine Aktivierung der übergeleiteten Arbeitnehmer durch Unterbreitung geeigneter Vermittlungsvorschläge. Da die Eingliederungschancen von Beziehern von Struktur-Kurzarbeitergeld nach den Erfahrungen aller Beteiligten nach einer Bezugsdauer von 12 Monaten erheblich abnehmen, gilt für das neue Instrument Transfer-Kurzarbeitergeld eine Höchstbezugsdauer von 12 Monaten. Die derzeit bestehende Verlängerungsmöglichkeit der Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate wird aufgehoben. Dies korrespondiert mit den geplanten Änderungen im Bereich des Arbeitslosengeldbezuges und wirkt einer Frühverrentung effektiv entgegen. Für Arbeitnehmer, die bis zum Jahresende 2003 mit dem Bezug von Struktur-Kurzarbeitergeld beginnen, bleibt es aber bei der Bezugsfrist von 24 Monaten (längstens bis Ende 2005).

## 26. Änderung der Altersteilzeitregelungen (ab 1.1.2004)

Die Altersteilzeitregelungen wurden im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in einem breiten Konsens der Sozialpartner entwickelt. Das Interesse an Altersteilzeitarbeit ist seit Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes am 1. August 1996 bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern kontinuierlich angestiegen. Die Altersteilzeit hat sich zu einem erfolgreichen Instrument der aktiven Arbeitsförderung mit hohen Teilnehmerzahlen und erheblichem Fördervolumen entwickelt und hierdurch Einstellungsmöglichkeiten für Jüngere geschaffen. Denn die Förderung aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit ist an die Bedingung geknüpft, dass eine Nachbesetzung erfolgt. Das Altersteilzeitgesetz wird von den vielen Vertragspartnern wegen der primär auf Einzelfallgerechtigkeit abzielenden gesetzlichen Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes häufig als sehr kompliziert wahrgenommen. Auch werden gesetzliche Mindestsicherungen in der Praxis regelmäßig deutlich überschritten. Gerade aufgrund der erheblichen quantitativen Bedeutung kommt einer möglichst einfachen und unbürokratischen Handhabbarkeit der Altersteilzeit für die Arbeitsämter, die Arbeitgeber und die Beschäftigten große Bedeutung zu. Die vorzunehmenden Vereinfachungen sind darauf ausgerichtet und sollen das Instrument auch bei kleineren Unternehmen attraktiver machen. Eine verstärkte Inanspruchnahme der Altersteilzeit kann weitere Beschäftigungspotentiale für Jüngere erschließen und damit die Brückenfunktion der Altersteilzeit stärken. Für den Bereich der Altersteilzeit wird eine spezielle adäquate Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz gesetzlich vorgeschrieben. Bisher ist nicht sichergestellt, dass die durch Vorarbeit der Arbeitnehmer entstandenen Wertguthaben im Insolvenzfall ausreichend geschützt sind. Auf Grund der drohenden erheblichen negativen sozialen Folgen für die Arbeitnehmer in der letzten Phase ihres Erwerbslebens und des damit einhergehenden besonderen Schutzbedürfnisses werden künftig im Bereich der Altersteilzeit besondere Regelungen zur Insolvenzversicherung geschaffen.

Die Aufstockungsvorschriften des Altersteilzeitgesetzes werden vereinfacht. Es wird ein Regelarbeitentgelt als Berechnungsbasis zur Ermittlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers eingeführt. Durch die Einführung des Regelarbeitentgelts werden monatliche Neuberechnungen der Aufstockungsbeträge vermieden und der damit zusammenhängende hohe Arbeitsaufwand sowohl bei Arbeitgebern und im Erstattungsfall bei den Agenturen für Arbeit beseitigt. Die zusätzliche Aufstockung auf mindestens 70 % des pauschalierten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag) entfällt. Ursprüngliches Ziel des Mindestnettobetrages war es, den in Altersteilzeitarbeit Beschäftigten eine soziale Mindestabsicherung zu garantieren. Diese Regelung kommt allerdings nur in sehr geringem Umfang zur Anwendung. Die zur Ermittlung der Mindestsicherung in jedem Falle durchzuführende Vergleichsberechnung führt regelmäßig zu erheblichem Rechenaufwand bei Arbeitgebern und den Arbeitsämtern. Er steht jedoch in keinem angemessenen Verhältnis zu den dann auszahlenden Leistungen. Mit dem Wegfall des Mindestnettobetrages werden insoweit bedeutende Verwaltungsvereinfachungen



chungen bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge erzielt. Zudem werden die Berechnungsergebnisse für alle Beteiligten transparenter und erhöhen somit die Akzeptanz der Altersteilzeit.

Die an tarifliche Regelungen gekoppelte Vorschrift im Altersteilzeitgesetz, nach der die bisherige Arbeitszeit auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern auf die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit zu reduzieren ist, hat sich in der Praxis als schwer handhabbar, bürokratisch und unflexibel erwiesen und wird deshalb gestrichen. Dadurch werden künftig Irritationen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgeschlossen; vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen, die oft nicht tarifgebunden sind.

### **27. Höhe des Insolvenzgeldes (ab 1.1.2004)**

Nach geltendem Recht wird Insolvenzgeld in Höhe des Nettoarbeitsentgelts ohne betragsmäßige Begrenzung, d.h. auch für sehr hohe Nettoarbeitsentgelte gezahlt. Das erscheint auch im Hinblick auf das starke Ansteigen der Ausgaben für das Insolvenzgeld nicht mehr vertretbar. Das Recht der Europäischen Union ermächtigt die Mitgliedstaaten, die Leistungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu begrenzen. Von dieser Möglichkeit soll Gebrauch gemacht und die Höhe des Insolvenzgeldes auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt werden.

Gegenwärtig zahlt das Arbeitsamt im Rahmen der Insolvenzgeldregelung zusätzlich zum Gesamtversicherungsbeitrag auch vom Gemeinschuldner verursachte Säumniszuschläge, Stundungszinsen und Kosten der Zwangsvollstreckung. Das ist durch das Recht der Europäischen Union nicht geboten; es erscheint im Hinblick auf das Ansteigen der Aufwendungen für das Insolvenzgeld nicht mehr vertretbar. Den Arbeitnehmern, für die der Gesamtversicherungsbeitrag nachgezahlt wird, entsteht kein Nachteil, wenn die Nebenforderungen nicht von der Bundesanstalt für Arbeit erfüllt werden.

### **28. Anerkennung von Werkstätten für Behinderte durch die Zentrale der BA (Änderung der Werkstättenverordnung)**

Infolge, dass den Landesarbeitsämtern gesetzlich keine Aufgaben mehr zugewiesen werden, wird die Regelung, die ermöglicht, dass die Befugnis zur Anerkennung von Werkstätten für behinderte Menschen auf die Landesarbeitsämter übertragen werden kann, aufgehoben. Eine Übertragung der Befugnis auf die örtliche Ebene der Agenturen für Arbeit ist nicht sachgerecht, da der Einzugsbereich der Werkstätten oftmals über die Bezirke der jeweiligen Agenturen hinausgeht und in einem solchen Fall mehrere Agenturen für die Anerkennung einer Werkstatt für behinderte Menschen zuständig sein müssten.

### **29. SGB IX: Gleichstellung mit behinderten Menschen - Widerspruchsverfahren künftig bei den Agenturen für Arbeit**

Den Landesarbeitsämtern werden gesetzlich keine Aufgaben mehr zugewiesen. Die Landesarbeitsämter erlassen deshalb keine Verwaltungsakte nach Teil 2 des SGB IX. Diese Verwaltungsakte, wie die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 68 Absatz 2), die Mehrfachanrechnung (§ 76) oder Feststellungsbescheide (§ 80 Absatz 3) werden ausschließlich von den Agenturen für Arbeit erlassen. Infolgedessen wird der bisher beim Landesarbeitsamt bestehende Widerspruchsausschuss (§ 120) bei der örtlichen Agentur für Arbeit eingerichtet. Infolgedessen sind das Mitglied und das stellvertretende Mitglied, das die Bundesanstalt für Arbeit vertritt, Vertreter der Agentur für Arbeit.

### **30. Beurteilung der Beitragspflicht bei Angehörigen des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Hartz IV) - ab 1.7.2004**

Der Arbeitgeber hat der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten ..... eine Meldung auf



maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung zu erstatten. Künftig enthält die Meldung für jeden Beschäftigten auch die Angabe, ob er zum Arbeitgeber in einer Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner, Verwandter oder Verschwägerter in gerader Linie bis zum zweiten Grad steht und die Angabe, ob er als geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung tätig ist (§ 28a SGB IV).

§ 7 a Absatz 1 SGB IV erhält einen neuen Satz 2 (im Folgenden unterstrichen): „Die Beteiligten können schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Einzugsstelle hat einen Antrag nach Satz 1 zu stellen, wenn sich aus der Meldung des Arbeitgebers (§ 28 a) ergibt, dass der Beschäftigte Angehöriger des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28 h Absatz 2 die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.“

§ 336 SGB III wird wie folgt gefasst: „Stellt die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte im Verfahren nach § 7 a Absatz 1 des Vierten Buches die Versicherungspflicht nach diesem Buch durch Verwaltungsakt fest, ist die Bundesagentur hinsichtlich der Zeiten, für die der die Versicherungspflicht feststellende Verwaltungsakt wirksam ist, an diese Feststellung leistungsrechtlich gebunden.“

### **Gesetzliche Begründung:**

In der täglichen Praxis der Arbeitsverwaltung kommt immer wieder der Fall vor, dass Unternehmen (Arbeitgeber) für im Betrieb mitarbeitende Ehegatten oder sonstige enge Familienangehörige - ohne Prüfung des Status' der Betroffenen - Beiträge zur Bundesagentur abführen.

Erst bei Verlust der Erwerbstätigkeit der Betroffenen stellt sich heraus, dass Ansprüche auf Arbeitslosengeld nicht bestehen, weil die Familienangehörigen keine abhängig Beschäftigten - sondern Mitinhaber des Familienbetriebes - gewesen sind. Das gleiche Problem tritt auf bei Geschäftsführern von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, wenn diese gleichzeitig auch Gesellschafter mit nicht unerheblicher Beteiligung an der Stammeinlage sind.

Den Betroffenen steht zwar die Möglichkeit offen, Entscheidungen der Einzugsstelle oder eines Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen der Versicherungspflicht zur Bundesagentur herbeizuführen und über § 336 des Dritten Buches eine leistungsrechtliche Bindung der Arbeitsverwaltung an diese Entscheidung zu beantragen. Die Regelung wird jedoch in der Praxis - trotz besonderer Information der Arbeitgeber - nicht von allen Personen, die im Grenzbereich zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit sind, genutzt. Diese für die Betroffenen unbefriedigende Rechtslage lässt sich durch - die Erweiterung des Meldeverfahrens durch Ergänzung um besondere Kennziffern, nach der der Arbeitgeber einen mitarbeitenden Familienangehörigen oder das Rechtsverhältnis als Gesellschaftsgeschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung besonders auszuweisen hat,

- die Prüfung des versicherungsrechtlichen Status' durch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte sowie
- die leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur an den Verwaltungsakt der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte beheben.

Nach: Klaus Pohl, Hauptstadtvertretung der BA: Information vom 01. August 2003

