

Eckpunktepapier zum Job-Aktiv-Gesetz

Zwölf Punkte umfasst das Eckpunktpapier zum JOB-AKTIV-Gesetz, das eine rot-grüne Fraktionsarbeitsgruppe zusammen mit dem Bundesarbeitsministerium und Bundesländern vorgelegt hat. Die Regierungsfractionen werden diesen Entwurf bis zum Sommer beraten. Im Herbst werden die gesetzlichen Änderungen im Sozialgesetzbuch III in den Bundestag eingebracht.

A. Ausgangslage

Die Fraktionen von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben in ihrer Koalitionsvereinbarung eine Überarbeitung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) angekündigt:

„Die neue Bundesregierung wird das Arbeitsförderungsrecht wirksamer ausgestalten: Es werden soviel Mittel wie möglich von passiven in aktive Leistungen umgeschichtet. Die Beschäftigung von Frauen hat dabei ein besonderes Gewicht. Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird stärker mit der Strukturpolitik in den Regionen verzahnt.“

B. Ziele

Unsere Reform zielt auf eine durchgreifende Modernisierung der Arbeitsförderung. Im Brennpunkt stehen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Wir setzen die Koalitionsvereinbarung um und verstärken unsere Anstrengungen, Arbeitslosigkeit abzubauen und Beschäftigung zu schaffen. Dazu muss Arbeitsmarktpolitik besser als bisher beitragen. Tragende Elemente der Reform sind

- die Steigerung der Effektivität des Vermittlungsprozesses,
- die Neuausrichtung und Verstärkung der beruflichen Qualifizierung,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- eine stärkere Verankerung des Prinzips „Fördern und Fordern“.

Hauptziele einer Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind:

- 1) Beschäftigungsmöglichkeiten konsequent nutzen - Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden.
Deshalb: Arbeitsvermittlung modernisieren und passgenaue Vermittlung stärken
- 2) Individuelle Beschäftigungsfähigkeit fördern - lebenslanges Lernen anregen.
Deshalb: Aus- und Weiterbildung stärken und betriebsnäher ausgestalten
- 3) Präventive Arbeitsmarktpolitik verstärken.
Deshalb: Arbeitslosigkeit durch Transfermaßnahmen verhindern
- 4) Arbeitsmarkt- und Infrastrukturpolitik besser verzahnen.
Deshalb: Öffentlich geförderte Beschäftigung weiterentwickeln
- 5) Arbeitsmarktpolitik wirksamer und flexibler ausgestalten.
Deshalb: Die Instrumente vereinfachen und frühzeitig einsetzen
- 6) Den Einstieg von Jugendlichen ins Erwerbsleben unterstützen.
Deshalb: Erfolgreiche Instrumente aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit übernehmen
- 7) Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt voranbringen.
Deshalb: Gender Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen ausbauen



- 8) Beschäftigungschancen älterer Menschen erhöhen.
Deshalb: Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sichern und ihre Wiedereingliederung fördern
- 9) Soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit ausbauen.
Deshalb: Lücken in der sozialen Sicherung schließen.
- 10) Sozialen Zusammenhalt stärken.
Deshalb: Ehrenamtliche Tätigkeit fördern
- 11) Effizienz und Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente laufend überprüfen.
Deshalb: Eingliederungsbilanz verbessern, Wirkungsforschung ausbauen und zeitnah durchführen
- 12) Finanzausstattung der Arbeitsmarktpolitik verstetigen.
Deshalb: Arbeitsmarktindikator als objektive Basis einführen

C. Umsetzung

I. Arbeitsvermittlung modernisieren und passgenaue Vermittlung stärken

Die Arbeitsvermittlung ist das wichtigste, wirksamste und kostengünstigste Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine möglichst schnelle und passgenaue Vermittlung trägt nicht nur dazu bei, dass der Fachkräftebedarf in den Unternehmen gedeckt und das Wachstumspotenzial der Wirtschaft ausgeschöpft wird. Sie kann auch Langzeitarbeitslosigkeit und damit die Entwertung bzw. den Verlust von sozialer Kompetenz und beruflicher Qualifikation der Arbeitslosen verhindern. Die Chancen von Arbeitslosen auf eine berufliche Wiedereingliederung sinken mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist umso schwieriger und umso teurer, je zögerlicher sie angegangen wird. Die zentrale Aufgabe einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik muss deshalb darin bestehen, Langzeitarbeitslosigkeit möglichst nicht entstehen zu lassen. Das bisherige Arbeitsförderungsrecht, das den Einsatz der meisten Maßnahmen erst dann vorsieht, wenn Arbeitslosigkeit eingetreten ist und oft eine längere Zeit – häufig ein Jahr – angedauert hat, hat diese Aufgabe nur unzureichend erfüllt.

Künftig soll die Vermittlungspraxis der Arbeitsämter als Dienstleistung für Arbeitslose und Arbeitgeber durchgreifend verbessert werden. Das Risiko drohender Langzeitarbeitslosigkeit soll schon frühzeitig durch Prognoseinstrumente zur Ermittlung von Beschäftigungsrisiken festgestellt und in Verbindung mit einer fördernden und aktivierenden Arbeitsvermittlung, die der Arbeitslosen/dem Arbeitslosen konkrete Angebote mit Aussicht auf wirksame Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterbreitet, gezielt verringert werden. Eine vom Arbeitsamt und der/dem Arbeitslosen gemeinsam erarbeitete Eingliederungsvereinbarung stellt einerseits sicher, dass die Arbeitsämter Angebote bereit stellen, die den individuellen Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten der/des Arbeitslosen sowie den geschlechtsspezifischen Beschäftigungschancen entsprechen, soweit dies der jeweilige Arbeitsmarkt zulässt. Andererseits wird mit jeder/jedem Arbeitslosen vereinbart, welche Anstrengungen von ihr/ihm selbst bei der Stellensuche und der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erwartet werden. Der Grundsatz des „Förderns und Forderns“ wird konsequent und für beide Seiten fair umgesetzt. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden so ausgerichtet, dass arbeitsmarktpolitische Hilfen frühzeitig, d.h. ohne die Einhaltung von schematischen Wartezeiten möglich sind, bevor sich die Arbeitslosigkeit verfestigt hat.

Maßnahmen:

- Die Arbeitsämter werden verpflichtet, anhand der zur Vermittlung in Arbeit erforderlichen Daten, insbesondere Qualifikation und beruflichem Werdegang, anhand des Persönlichkeitsprofils



der/des Arbeitslosen sofort bei der Arbeitslosmeldung in einer Chancenprognose (Profiling) festzulegen, ob eine schnelle Vermittlung möglich bzw. wahrscheinlich ist.

- Können die Arbeitsämter nicht beurteilen, in welche berufliche Tätigkeit die/der Arbeitslose ohne Förderungsleistungen vermittelt werden kann oder ob eine Anpassung beruflicher Kenntnisse oder eine berufliche Neuausrichtung erforderlich ist, so ist unverzüglich festzustellen, für welche berufliche Tätigkeit die/der Arbeitslose geeignet ist (Assessment-Verfahren). Das Assessment-Verfahren ist in der Regel durch Dritte durchzuführen.
- Gemeinsam mit der/dem Arbeitslosen haben die Arbeitsämter oder die von ihnen beauftragten Dritten nach einer intensiven Beratung eine Eingliederungsvereinbarung zu erarbeiten und abzuschließen. Die Eingliederungsvereinbarung soll die Angebote des Arbeitsamtes und die Aktivitäten der/des Arbeitslosen enthalten und ist für beide Seiten verbindlich. Sie ist anzupassen oder fortzuschreiben, wenn sich die Voraussetzungen ändern oder der Zeitraum, für den sie gilt, abgelaufen ist, ohne dass die Arbeitslosigkeit beendet werden konnte. Kommt eine Einigung über den Inhalt der Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, kann die/der Arbeitslose eine Überprüfung verlangen und, falls die/der Arbeitslose dies wünscht, einen persönlichen Berater oder eine persönliche Beraterin hinzuziehen.
- Die Umsetzung der Eingliederungsvereinbarung setzt die Pflicht zur aktiven Mitwirkung der Arbeitslosen voraus (Fördern und Fordern). In Ergänzung der bisherigen Regelungen zur Sperrzeit wird dabei gesetzlich klargestellt, dass Arbeitslose, die bei einem Arbeitsangebot durch das Arbeitsamt nicht unverzüglich einen Vorstellungstermin mit dem potenziellen Arbeitgeber vereinbaren, einen vereinbarten Termin versäumen oder durch ihr Verhalten im Vorstellungsgespräch eine Arbeitsaufnahme vereiteln, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, für die Dauer einer Sperrzeit von regelmäßig zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld bzw. keine Arbeitslosenhilfe erhalten.
- Um Langzeitarbeitslosigkeit so weit wie möglich zu vermeiden, ist der Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Arbeitslose sofort – ohne die Einhaltung von „Wartezeiten“ – möglich, wenn dies nach dem Ergebnis des Profilings erforderlich ist.
- Die Verpflichtung der Arbeitsämter zur intensiven Betreuung und Vermittlung wird für diejenigen Arbeitslosen verstärkt, für die das Profiling weniger gute Eingliederungschancen ergibt. Das Arbeitsamt hat dabei zu prüfen, ob zur Intensivierung der Betreuung dieser Arbeitslosen geeignete und von ihm zu beauftragende Dritte in die Vermittlungsanstrengungen einzubeziehen sind. Die gleiche Verpflichtung soll auch bei Arbeitslosen gelten, die nach sechs Monaten noch nicht vermittelt werden konnten. Nach dieser Zeit können die betroffenen Arbeitslosen verlangen, dass sie durch einen geeigneten und vom Arbeitsamt beauftragten Dritten vermittlerisch betreut werden.
- Die Möglichkeit, Arbeitnehmerüberlassung als Einstieg zur beruflichen Integration von Arbeitslosen mit weniger guten Vermittlungschancen einzusetzen, wird verbessert: Die zulässige Überlassungsdauer von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an denselben Entleiher wird für Arbeitslose, bei denen die sofortige Aufnahme einer anderen Beschäftigung nicht zu erwarten ist, verlängert.
- Die Träger von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (z. B. Träger von Weiterbildungsmaßnahmen) werden verstärkt in die Vermittlung ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer einbezogen: Sie erhalten für ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. für die bei ihnen Beschäftigten, die durch das Arbeitsamt gefördert werden, einen Auftrag zur Vermittlung und werden verpflichtet, nach Vorgaben des Arbeitsamtes maßnahmebezogene Eingliederungsbilanzen zu erstellen. Für erfolgreiche Vermittlungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Vermittlungerschwernissen können die Arbeitsämter mit den Trägern ein erfolgsabhängiges Honorar vereinbaren. Unabhängig davon wird der Ausgleich von finanziellen Nachteilen vorgesehen, wenn eine Vermittlung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor Beendigung der Maßnahme erfolgt.

II. Aus- und Weiterbildung stärken und betriebsnäher ausgestalten

Berufliche Kompetenzen werden am effektivsten in und nicht außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen erworben bzw. erhalten. Die Vermittlung in Beschäftigung vermeidet Brüche in der Erwerbsbiographie, wenn sie aus einem noch bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus erfolgt. Deshalb müssen die Prioritäten in der Arbeitsmarktpolitik neu gesetzt werden. Für die Flankierung des strukturellen Wandels ist insbesondere eine stärkere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf präventive und wirtschaftsnahe Aus- und Weiterbildung unabdingbar. Die erhebliche Abnahme einfacher zugunsten der Zunahme höherqualifizierter Tätigkeiten erfordert gezielte Qualifizierungsanstrengungen bei Niedrigqualifizierten und Ungelernten. Aber auch die Kenntnisse von spezialisierten und hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfen einer kontinuierlichen Weiterbildung, weil ihr Wissen immer schneller veraltet. Daher müssen aufeinander abgestimmte Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Beschäftigung organisiert und (mit)finanziert werden.

Da der Erwerb von Sprachkenntnissen und Auslandserfahrungen zur Kompetenzerweiterung beiträgt und von Arbeitgebern immer stärker erwartet wird, müssen künftig Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auch im Ausland möglich sein. Damit wird dem Gedanken des Zusammenwachsens in Europa Rechnung getragen.

Maßnahmen:

- Jobrotation wird als Regelinstrument der Arbeitsförderung eingeführt. Die betriebliche Freistellung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers zum Zwecke der Weiterbildung wird unterstützt, indem der Arbeitgeber für die befristete sozialversicherungspflichtige Einstellung einer Stellvertreterin/eines Stellvertreters einen Lohnkostenzuschuss erhält, wenn diese Stellvertreterin/dieser Stellvertreter zuvor arbeitslos war. Der Lohnkostenzuschuss beträgt mindestens 50 % und höchstens 100 % der Lohnkosten. Bei der Festsetzung seiner Höhe berücksichtigen die Arbeitsämter unter anderem die Aufwendungen, die der Arbeitgeber für die Weiterbildung seiner Stammarbeitnehmerin/seines Stammarbeitnehmers einsetzt. Um das neue Instrument „gängig“ zu machen und die Arbeitsämter zu entlasten, werden ergänzend Dritte, die den Unternehmen „passende“ Stellvertreterinnen und Stellvertreter vermitteln, gefördert.
- Für ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird ein neues Förderungsinstrument für berufliche Qualifizierung geschaffen. Bereits nach geltendem Recht können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne anerkannten Berufsabschluss, unabhängig von bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit, gefördert werden. Ihre Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen ist trotzdem unbefriedigend. Deshalb wird Arbeitgebern, die ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Qualifizierung unter Weiterzahlung des Gehaltes freistellen, der Lohn ganz oder teilweise erstattet. Dies soll auch die Bereitschaft der Arbeitgeber stärken, ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren.
- Um arbeitsplatznahe Qualifizierungen mit gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung zu eröffnen, werden die Möglichkeiten zum Bezug von Teilunterhaltsgeld während beruflicher Weiterbildung in Teilzeitform deutlich erweitert.
- Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland können künftig gefördert werden, wenn der Aufenthalt im Ausland zur Erreichung des Bildungsziels besonders sinnvoll ist. Dies kann z. B. bei Betriebspraktika in Unternehmen mit internationalen Geschäftsaktivitäten der Fall sein. Die Förderfähigkeit einer beruflichen Ausbildung, die vollständig im Ausland absolviert wird, wird erweitert.



III. Arbeitslosigkeit durch Transfermaßnahmen verhindern

Das Arbeitsförderungsrecht ist bisher überwiegend darauf angelegt, bereits bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden. Zu den Instrumenten der präventiven Arbeitsmarktpolitik, d. h. den Leistungen der Arbeitsförderung zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, gehören neben den spezifischen Leistungen für Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter vor allem das sog. Struktur-Kurzarbeitergeld, das z. B. bei Transfer sozialplänen eingesetzt wird. Auch die Förderung von Sozialplanmaßnahmen wird zunehmend genutzt, um im Rahmen von Transfer sozialplänen Arbeitslosigkeit der von Personalabbaumaßnahmen betroffenen Beschäftigten gar nicht erst entstehen zu lassen.

Die positiven Erfahrungen mit diesen Instrumenten legen es nahe, den Transfergedanken noch weiter zu entwickeln. Hierzu müssen stärkere Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen geschaffen werden, betriebliche Mittel verstärkt für Qualifizierungs- und andere Eingliederungsmaßnahmen zugunsten der Betroffenen einzusetzen. Für die Arbeitslosenversicherung ist es sinnvoller und kostengünstiger, wenn es bereits im Vorfeld einer anstehenden Entlassung gelingt, für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung zu finden. Dies rechtfertigt es auch, Mittel der Arbeitsförderung ergänzend zu betrieblichen Mitteln zur Finanzierung von Transfermaßnahmen einzusetzen.

Maßnahmen:

- Es wird auch in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Zahlung von Struktur-Kurzarbeitergeld zur Vermeidung von Entlassungen ermöglicht; die bisherige Begrenzung auf größere Betriebe entfällt. Soweit es um die Finanzierung von Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit geht, können unter bestimmten Voraussetzungen die Lehrgangskosten und ein Teil der sog. Remanenzkosten (d. h. Kosten des Arbeitgebers für Sozialversicherungsbeiträge) aus ESF-Mitteln des Bundes gefördert werden.
- Die bislang auf Arbeitslose begrenzte Förderung von Trainingsmaßnahmen wird auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erweitert, die von Arbeitslosigkeit (unmittelbar) bedroht sind. Dies kommt vor allem solchen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zugute, bei denen nicht größere und finanzstärkere Unternehmen die Kosten für sog. Outplacementmaßnahmen im Zusammenhang mit einem Personalabbau tragen können.
- Die Förderung durch Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen wird vereinfacht und flexibilisiert. Bisherige Einschränkungen, wie die erforderliche Umwidmung von Abfindungen oder die individuell notwendige Leistung der Arbeitsförderung, entfallen. Damit wird eine möglichst frühzeitige Intervention im Betrieb zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ermöglicht.

IV. Öffentlich geförderte Beschäftigung weiterentwickeln

In den neuen Ländern kann – trotz umfangreicher Infrastruktur- und Wirtschaftsförderung – auch ein deutlich höheres gesamtwirtschaftliches Wachstum als heute die vorhandene schlechtere Wirtschaftsstruktur kurzfristig nicht ausgleichen; die in vielen Regionen schlechtere Wirtschafts- und Infrastruktur sowie die unterschiedlich hohe Erwerbsbeteiligung haben einen „gespaltenen Arbeitsmarkt“ zwischen alten und neuen Ländern zur Folge. Hier ist es insbesondere Aufgabe der Wirtschafts- und Finanzpolitik, zusätzliche Impulse für den Arbeitsmarkt in Ostdeutschland zu setzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern. Die aktive Arbeitsmarktpolitik kann diesen Prozess durch eine bessere Verzahnung von Arbeitsmarktpolitik und Infrastrukturpolitik unterstützen. Sie kann dazu beitragen, zusätzliche Anreize für mehr Aufträge zum Ausbau der kommunalen Infrastruktur zu geben und durch die Verknüpfung dieser Anreize mit verbindlichen beschäftigungspolitischen Zielen die Beschäftigungssituation in Ostdeutschland, aber auch in strukturschwachen Regionen der alten Länder, zu verbessern.



Maßnahmen:

- Mit einem neuen Förderinstrument „Beschäftigungsschaffende Infrastrukturförderung“ wird es künftig besser möglich, Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur mit Beschäftigungsmaßnahmen zu verzahnen. Das Arbeitsamt kann öffentlich-rechtlichen Körperschaften (z. B. Kommunen) künftig projektorientierte Zuschüsse zu den Kosten solcher Arbeiten geben, wenn diese die Arbeiten von Wirtschaftsunternehmen durchführen lassen und dabei vom Arbeitsamt vermittelte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (für eine bestimmte Zeit) eingestellt werden. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Arbeiten regional- oder strukturpolitisch sinnvoll sind und der Verwaltungsausschuss des zuständigen Arbeitsamtes zustimmt.
- Bei der Förderung von Strukturanpassungsmaßnahmen werden künftig alle Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur als Einsatzfeld (z. B. neben wirtschaftsnaher Infrastruktur auch Sanierung von Bildungseinrichtungen, Kindergärten etc.) zugelassen. Es bleibt dabei, dass diese Maßnahmen von Wirtschaftsunternehmen durchgeführt werden müssen.
- Strukturanpassungsmaßnahmen können über den 31. Dezember 2006 hinaus gefördert werden; die bisherige Befristung entfällt. Sie können wiederholt, aber mit anderen zugewiesenen Arbeitslosen gefördert werden, wenn der Verwaltungsausschuss des Arbeitsamtes zustimmt.
- Bei Vergabe an Wirtschaftsunternehmen wird bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf die Voraussetzung der Zusätzlichkeit verzichtet, wenn der Verwaltungsausschuss des Arbeitsamtes zustimmt.

V. Die Instrumente vereinfachen und frühzeitig einsetzen

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente des SGB III werden weiterentwickelt: Zum einen werden die bisher sehr unterschiedlichen betrieblichen Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber zusammengefasst. Damit soll die Transparenz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erhöht, die Handhabung durch die Arbeitsämter vereinfacht sowie der heute teilweise bestehenden Förderkonkurrenz entgegengewirkt werden. Zum anderen wird die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen neu ausgerichtet und erweitert, um ihre Wirksamkeit für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu verbessern sowie den Verwaltungsaufwand für Träger, Wirtschaftsunternehmen und Arbeitsamt so weit wie möglich zu verringern.

Maßnahmen:

- Die derzeit bestehenden unterschiedlichen Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Zielgruppen in den Arbeitsmarkt (Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, Lohnkostenzuschüsse für Jugendliche im Sinne des Jugendsofortprogramms) werden vereinheitlicht und in das bestehende Förderinstrument der Eingliederungszuschüsse integriert.
- Um Langzeitarbeitslosigkeit so weit wie möglich zu vermeiden, ist künftig der Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente ohne die Einhaltung von „Wartezeiten“ möglich, wenn dies nach dem Ergebnis des Profilings erforderlich ist.
- Bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen können Träger künftig alternativ zum bisherigen Lohnkostenzuschuss eine verwaltungsvereinfachende Pauschalförderung wählen. Bei Inanspruchnahme dieser Form der Förderung erhalten sie die Möglichkeit, Einnahmen zu erwirtschaften, die im Gegensatz zum heutigen Recht nicht mehr die Förderung vermindern. Neben der Verwaltungsvereinfachung wird damit auch erreicht, dass die Träger Mittel für weitere Beschäftigungsmaßnahmen erwirtschaften können.
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Eigenregie eines Trägers müssen in Zukunft immer einen Qualifizierungs- oder Praktikumsanteil von mindestens 20 % der Beschäftigungszeit der Arbeit-



nehmerin/des Arbeitnehmers enthalten. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ausnahmsweise ohne Anspruch auf Lohnersatzleistungen gefördert werden können, wird von 5 % auf 10 % aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erhöht.

- Neu eingeführt wird, dass eine wiederholte Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme für bereits geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig erst nach einer Wartezeit von mindestens drei Jahren möglich ist; hierdurch sollen Förderketten verhindert werden.

VI. Erfolgreiche Elemente aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit übernehmen

Arbeitslosigkeit trifft junge Menschen in einer entscheidenden Phase ihres persönlichen Entwicklungs- und Entfaltungsprozesses. Ein misslungener Einstieg in die Arbeitswelt birgt die Gefahr von Orientierungs- und Perspektivlosigkeit sowie von gesellschaftlicher Isolation. Jugendliche, die Wettbewerbsnachteile bei der beruflichen Eingliederung haben, sollen daher stärker als bisher gefördert werden können. Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit hat zum beschleunigten Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beigetragen. Es wird deshalb bis 2003 fortgeführt. Seine erfolgreichen Elemente werden ab 2004 in das SGB III aufgenommen. Auch damit wird die beschäftigungspolitische Leitlinie 1 der Europäischen Union zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umgesetzt.

Maßnahmen:

- Die berufliche Eingliederung von Jugendlichen mit Wettbewerbsnachteilen wird künftig durch einen Lohnkostenzuschuss erleichtert. Das neue Instrument soll für arbeitslose Jugendliche ohne Berufsabschluss, soweit für sie eine Erstausbildung nicht mehr in Betracht kommt, sowie für arbeitslose Jugendliche mit Berufsabschluss nach Absolvierung einer außerbetrieblichen Ausbildung zur Verfügung stehen.
- Der vorzeitige Übergang benachteiligter Auszubildender aus einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung nach dem 1. oder 2. Ausbildungsjahr wird durch Zahlung einer Prämie in Höhe von 2.000 Euro (4 000 DM) je Vermittlung an die Bildungsträger verstärkt. Die bisher als Regelfall unterstellte Dauer der Förderung auf das erste Jahr der außerbetrieblichen Ausbildung ist in der Praxis die Ausnahme.
- Der Übergang aus der Berufsvorbereitung in die Ausbildung ist verbesserungsbedürftig. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit werden deshalb um das stärker praxisorientierte Element „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgerechte Jugendliche“ (AQJ) ergänzt, das ein sozialversicherungspflichtiges Betriebspraktikum mit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in Teilzeit kombiniert.
- Die Heranführung Jugendlicher, die durch die Förderangebote des Arbeitsamtes nicht erreicht werden, an das Erwerbsleben wird auch in Zukunft durch niedrigschwellige Angebote gefördert, wenn Dritte (in der Regel die Kommunen) sich an der Finanzierung mit 50 % beteiligen. Dies fördert auch die engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Jugendämtern.
- Jugendliche, die Schwierigkeiten bei der betrieblichen Eingliederung haben, können künftig beschäftigungsbegleitende Hilfen erhalten.
- Das Nachholen des Hauptschulabschlusses im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit wird wegen des unverändert hohen Anteils Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss wieder gefördert. Damit sollen die Bemühungen der Länder, Jugendliche regulär zum Hauptschulabschluss zu führen, unterstützt werden.



VII. Gender Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen ausbauen

Angesichts des raschen wirtschaftlichen, technologischen und strukturellen Wandels kann es sich kein Staat leisten, Fähigkeiten und Fertigkeiten seiner Bevölkerung ungenutzt zu lassen. Um in Zukunft auch das beschäftigungspolitische Potenzial von Frauen besser nutzen zu können, müssen Frauen und Männern gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt werden. Das Arbeitsförderungsrecht wird hierzu einen Beitrag leisten, indem es den Gender-Mainstreaming-Ansatz mit speziellen Frauenfördermaßnahmen kombiniert, d.h. die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden bei allen arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen berücksichtigt. Es folgt damit den entsprechenden Ansätzen der Europäischen Union.

Maßnahmen:

- Zu den Zielen und Aufgaben des Arbeitsförderungsrechts gehört es, zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Der Gleichstellungsgedanke im Sinne des Gender Mainstreaming ist im gesamten Anwendungsbereich des SGB III zu berücksichtigen. Der Zielkatalog des SGB III wird daher um die Gleichstellung von Frauen und Männern als einer Querschnittsaufgabe des Arbeitsförderungsrechtes ergänzt.
- Spezielle Frauenfördermaßnahmen sollen insbesondere dazu führen, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und entsprechend ihrer Arbeitslosenquote durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert werden. Solche Maßnahmen sind bis zur Herstellung der völligen Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erforderlich und gerechtfertigt.
- Durch eine eigenständige Vorschrift über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird klargestellt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Herausforderung für Frauen und Männer ist und die Arbeitsmarktpolitik dazu so weit wie möglich einen Beitrag leisten soll.
- Die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit wird für Personen, die nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, erweitert: Der Erwerb eines Anspruches auf Arbeitslosengeld wird dadurch erleichtert, dass Zeiten der Betreuung und Erziehung eines Kindes unter drei Jahren, Zeiten der Pflege einer/eines Angehörigen sowie Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld (d. h. die letzten sechs Wochen vor und regelmäßig die ersten acht Wochen nach der Entbindung) in die Versicherungspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit einbezogen werden und damit künftig zum Erwerb von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld dienen.
- Die Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei einer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Trainingsmaßnahmen wird von derzeit 120 DM monatlich je Kind auf 130 Euro (250 DM) angehoben.
- Es wird klargestellt, dass eine Eingliederungsvereinbarung für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer auch die Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorsehen kann, wenn sie zwar aktuell keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe haben, aber früher mindestens ein Jahr versicherungspflichtig beschäftigt waren. Darüber hinaus wird die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die ausnahmsweise ohne Anspruch auf Entgeltersatzleistungen gefördert werden können, von 5 % auf 10 % aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erhöht. Davon können insbesondere Frauen profitieren



VIII. Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sichern und ihre Wiedereingliederung fördern

Bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist angesichts der absehbaren demographischen Entwicklung, im Interesse der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst sowie im Hinblick auf eine zu erwartende Arbeitskräfteknappheit in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten ein Umsteuern notwendig. Auch Arbeitsmarktpolitik soll stärker als bisher darauf hinwirken, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zukünftig eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Das Know-how älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre soziale Kompetenz, ihre persönliche Zuverlässigkeit, ihr Verantwortungsbewusstsein und ihre langjährige Berufserfahrung müssen wieder stärker in den Arbeitsprozess eingebracht werden. Hierzu gehört vor allem auch, positive Anreize zum „lebenslangen Lernen“ zu setzen, um die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. Denn die Dynamik des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft erfordert die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird der sich beschleunigende Strukturwandel zunächst vor allem von Erwerbstätigen mittleren und höheren Alters zu bewältigen sein, die somit einem besonderen Qualifizierungsdruck ausgesetzt sind. Zwar ist die Weiterbildung der in Beschäftigung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorrangige Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst, eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik muss jedoch als Impulsgeber gezielt die Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen.

Maßnahmen:

- Entsprechend dem Bündnisbeschluss soll – für vier Jahre befristet – die Weiterbildung beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit bis zu 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden, wenn der Arbeitgeber weiterhin das Gehalt zahlt. Diese Förderung eröffnet auch Kombinationsmöglichkeiten mit „Jobrotation“.
- Beim Eingliederungszuschuss für Ältere sowie beim Eingliederungszuschuss für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen wird die bisherige Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt und als bis zum Jahr 2006 befristete Regelung ins Gesetz aufgenommen.
- Die Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, in Strukturanpassungsmaßnahmen wird im gesamten Bundesgebiet ohne Einschränkung auf Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit ermöglicht. Zur leichteren Ausgestaltung und praxisnäheren Durchführung dieser Förderung wird eine Kombination mit Maßnahmen für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt. Die Arbeitsämter erhalten die Möglichkeit, bei einer entsprechenden Beteiligung Dritter einen Sachkostenzuschuss zu zahlen.

IX. Lücken in der sozialen Sicherung schließen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Behinderung zeitweise außerstande sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, erhalten – unter bestimmten Voraussetzungen – eine Erwerbsminderungsrente, die regelmäßig zunächst nur befristet zuerkannt wird. Bessert sich die Leistungsfähigkeit der Betroffenen während des Leistungsbezuges, kehren diese auf den Arbeitsmarkt zurück. Für den Fall, dass es ihnen nicht sofort gelingt, eine neue Beschäftigung zu finden, muss eine Absicherung in der Arbeitslosenversicherung bestehen.

Für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosenhilfe gilt derzeit eine Regelung, nach der das Bemessungsentgelt der Leistung im Rahmen der jährlichen Anpassung (Dynamisierung) aufgrund des mit der Dauer der Arbeitslosigkeit einhergehenden Qualifikationsverlustes pauschal um drei Prozentpunkte vermindert wird. Die pauschale Kürzung soll dann nicht eintreten, wenn die/der Arbeitslose



durch Beschäftigungen oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen der Verringerung ihrer/seiner Qualifikation entgegengewirkt hat.

Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts liegt eine Beschäftigung zur Berufsausbildung nicht vor, wenn die Ausbildung nicht von einem Betrieb, sondern von verselbständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen durchgeführt wird. Danach wären – entgegen der bisherigen Rechtsauffassung und Praxis – künftig auch benachteiligte Auszubildende, die nach dem SGB III in einer außerbetrieblichen Ausbildung gefördert werden, nicht mehr in den Arbeitslosen- und Rentenversicherungsschutz einbezogen.

Maßnahmen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorübergehend eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen, werden durch pauschale Beitragszahlungen der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen. Damit wird sichergestellt, dass die Betroffenen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, wenn sie auf den Arbeitsmarkt zurückkehren und keine Beschäftigung finden.
- Die jährliche Anpassung des Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe mit einem um drei Prozentpunkte geminderten Anpassungsfaktor bleibt grundsätzlich erhalten. Wenn ein Qualifikationsverlust nachweislich nicht eingetreten ist, wird auf die Minderung des Anpassungsfaktors für bis zu zwei Jahre verzichtet. Voraussetzung dafür ist, dass die/der Arbeitslose innerhalb der letzten zwei Jahre an einer vom Arbeitsamt geförderten, mindestens sechs Monate dauernden Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung erfolgreich teilgenommen hat oder mindestens sechs Monate ununterbrochen beschäftigt war.
- Es wird sichergestellt, dass benachteiligte Auszubildende, die nach dem SGB III außerbetrieblich ausgebildet werden, wie bisher in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen sind.

X. Ehrenamtliche Tätigkeit fördern

Für Arbeitslose verbessern ehrenamtliche Tätigkeiten die Wiedereingliederungschancen, weil sie den Kontakt zur Arbeitswelt und soziale Kompetenzen erhalten und damit eine Brücke in eine reguläre Beschäftigung sein können. Eine inhaltlich dem Beruf nahestehende ehrenamtliche Tätigkeit kann auch dazu beitragen, bestehende Qualifikationen zu erhalten oder zu verbessern und damit die Vermittlungsfähigkeit der/des Arbeitslosen zu steigern. Die bestehenden gesetzlichen Grenzen des SGB III engen die Möglichkeiten für arbeitslose Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher, ehrenamtlich tätig zu sein, erheblich ein. Diese Grenzen sollen beseitigt werden, ohne dass das vorrangige Ziel, die/den Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt wieder einzugliedern, aufgegeben wird.

Maßnahme:

Die Möglichkeiten für Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, während des Leistungsbezuges ehrenamtlich tätig zu sein, werden erheblich erweitert: Ehrenämter können künftig ohne zeitliche Begrenzung ausgeübt werden, wenn dadurch die berufliche Eingliederung der/des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt wird.

XI. Eingliederungsbilanz verbessern, Wirkungsforschung ausbauen und zeitnah durchführen

Die Eingliederungsbilanz hat sich als wichtiges Controlling-Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik bewährt. Ihre Aussagefähigkeit kann mit vertretbarem Aufwand spürbar verbessert werden. Dies gilt insbesondere für Aussagen über die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.



In der öffentlichen Diskussion wird verstärkt kritisiert, dass es in Deutschland derzeit für die aktive Arbeitsmarktpolitik wenig aktuelle und belastbare Evaluationsarbeiten gibt. Dies gilt insbesondere dann, wenn strenge Evaluationsmaßstäbe angelegt werden. Evaluation soll das gesamte Zielspektrum der Arbeitsmarktpolitik berücksichtigen. Notwendig sind Aussagen zur Wirkung einer Maßnahme im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung der Teilnehmerin/des Teilnehmers, zum (nachhaltigen) Erwerb von Kompetenzen durch geförderte Beschäftigung und Qualifizierung, zum Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Maßnahme und zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen, einschließlich der Entlastung des Arbeitsmarktes. Die Wirkungsforschung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll deshalb nachhaltig verbessert werden.

Maßnahmen:

- Die Verbleibsquote der Eingliederungsbilanz wird um eine Eingliederungsquote ergänzt. Diese trifft Aussagen darüber, ob eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer in angemessener Zeit nach Abschluss der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung tätig ist. Zudem wird die Eingliederungsbilanz um verpflichtende Aussagen zur Vermittlung von Arbeitslosen mit eingeschränkten Eingliederungschancen erweitert.
- Die Bundesanstalt für Arbeit wird zur Wirkungsforschung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung verpflichtet. Zur Qualitätssicherung werden Mindestanforderungen für die Wirkungsforschung festgeschrieben. Sie soll Ergebnisse zu Auswirkungen der Maßnahmen auf individueller Ebene, zur Kosten-Nutzen-Relation und zu gesamtwirtschaftlichen Effekten der Arbeitsförderung zeitnah erarbeiten.
- Entsprechend der Dezentralisierung der aktiven Arbeitsförderung soll – anders als bisher – die Arbeitsmarktforschung auch die Wirkungen auf regionaler Ebene untersuchen. Diesem Aspekt ist schon wegen der Ungleichzeitigkeiten der Arbeitsmärkte große Bedeutung beizumessen.

XII. Arbeitsmarktkindikator als objektive Basis einführen

Im Idealfall sollte aktive Arbeitsmarktpolitik vorausschauend, antizyklisch und weitgehend selbststeuernd agieren. Eine wirksame Arbeitsmarktpolitik erfordert nicht nur ein modernes Arbeitsförderungsrecht, das präventiv ausgerichtet ist und einen beschäftigungsfördernden gesamtwirtschaftlichen Beitrag ermöglicht. Zur Erreichung langfristiger Zielsetzungen, wie die Anpassung beruflicher Qualifikationen, die Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und die Erreichung eines hohen Beschäftigungsstandes, ist auch eine Verstetigung der Arbeitsmarktpolitik notwendig. Deshalb soll die Finanzausstattung der Bundesanstalt für Arbeit künftig von längerfristiger arbeitsmarktpolitischer Zweckmäßigkeit und nicht von kurzfristigen finanzpolitischen Entscheidungen bestimmt werden. Eine solche Verstetigung ist auch erforderlich, um die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zielgenau anzubieten, qualitativ hochwertig zu gestalten und den Maßnahmeinsatz effizient zu steuern.

Maßnahme:

Zur Ermittlung der jährlichen Finanzausstattung der Bundesanstalt für Arbeit wird ein Arbeitsmarktkindikator für aktive Arbeitsmarktpolitik eingeführt. Dieser definiert das Mittelvolumen für ein Mindestmaß an arbeitsmarktpolitischen Handlungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von der jeweiligen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitslosenquote, Langzeitarbeitslosigkeit, offene Stellen).

Der Arbeitsmarktkindikator wird so ausgestaltet, dass er eine Verstetigung der Finanzausstattung bewirkt. Damit wird ein Stop-and-go in der Arbeitsmarktpolitik verhindert und Planungssicherheit hergestellt.

Nach: Bundesregierung, Stand vom 31.05.2001

