

DGB



**Agentur für Arbeit:
Neuer Name – Neue Regeln**

Das sollten Sie wissen

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund
Abt. Arbeitsmarkt- und Internationale Sozialpolitik
Postfach 110372
10833 Berlin

Telefon: 0 30-2 40 60-7 29
Fax: 0 30-2 40 60-7 71
Internet: <http://www.dgb.de>

Satzerstellung und Druck: Toennes Druck + Medien GmbH, Erkrath

Autoren: Wilhelm Adamy/Johannes Jakob/Ingo Kolf

Einzelexemplare dieses Heftes können Sie kostenlos erhalten.

Bitte senden Sie einen an sich selbst adressierten, mit 0,77 Euro (Büchersendung) frankierten Rückumschlag (DIN A5-Format) an:

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarkt- und
Internationale Sozialpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Für Sammelbestellungen berechnen wir eine Versandkostenpauschale in Höhe von 3 Euro pro Bestellung und pro 10 Hefte einen Druckkostenbeitrag in Höhe von 4,- Euro

Stand Juni 2004

Alle Teile der Broschüre wurden sorgfältig recherchiert, eine Gewähr für die Richtigkeit der Angaben kann aber nicht übernommen werden.

Inhalt

Vorwort		4
Kapitel 1	Wenn Entlassung droht – Änderungen für ArbeitnehmerInnen	5
	Frühzeitig bei der Agentur für Arbeit melden	
	Strafgeld vermeiden	
	Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld geändert	
	Neuregelung für Wehr- und Zivildienstleistende sowie ABM-Beschäftigte	
	Freiwillige Versicherung	
Kapitel 2	Beschäftigtertransfer – aus Beschäftigung in Beschäftigung	10
	Transfermaßnahmen	
	Transferkurzarbeitergeld	
Kapitel 3	Was ändert sich für Arbeitslose?	16
	Arbeitslosengeld im Regelfall nur noch für 12 Monate	
	Berechnung des Arbeitslosengeldes vereinfacht	
	Nur noch zwei Jahre Bestandsschutz bei einer neuen Beschäftigung	
	Sperrzeitenregelungen erneut geändert	
	Anrechnung von Nebeneinkommen auf niedrigem Niveau vereinheitlicht	
	Eingliederungsleistungen (Aktive Leistungen)	
	Eingliederungszuschüsse zusammengefasst	
	Förderung von Existenzgründungen modifiziert	
Kapitel 4	Sonstige wichtige Änderungen	23
	Auch Teilzeitarbeit möglich	
	Weiterbildung auf eigene Initiative	
	Zumutbarkeit „nur“ für ALG II-EmpfängerInnen verschärft	
	Vorschau: Arbeitslosengeld II (ALG II)	
Anhang	Hartz I bis IV - Eine Übersicht	26

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit den so genannten Hartz-Gesetzen ist das Recht der Arbeitsförderung umfassend verändert worden. Einige Änderungen sind sinnvoll und werden vom DGB unterstützt. Vielfach geht es aber um Leistungskürzungen, die unter der Überschrift „Reformen“ verkauft werden. Insbesondere die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe, die Verkürzung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere und die weitere Verschärfung der Zumutbarkeit sind auf den Widerstand der Gewerkschaften gestoßen.

Längerfristig Arbeitslose müssen in Zukunft grundsätzlich mit einer Leistung in Höhe der heutigen Sozialhilfe auskommen. Dies wird im nächsten Jahr zu massiven Problemen und zahlreichen Konflikten führen. Die Gewerkschaften stehen ihren Mitgliedern mit Beratung und gegebenenfalls Rechtsschutz zur Seite.

Für eine Verbesserung der Leistungen müssen wir jedoch politisch kämpfen. Die Rahmenbedingungen, die der Staat setzt – zum Beispiel in der Arbeitslosenversicherung –, haben nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitslosen, sondern wirken auf die Arbeits-

welt und die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter zurück.

Wichtig ist, dass sowohl Beschäftigte als auch Arbeitslose über die Änderungen informiert werden. Wir haben deswegen in diesem Ratgeber die wichtigsten Änderungen zusammengefasst. Diese Broschüre richtet sich schwerpunktmäßig an Beschäftigte, Betriebsräte und Praktiker. Wir bitten um Verständnis, dass es nicht möglich ist, alle Fragestellungen umfangreich zu erläutern. Wir möchten deswegen auf den Ratgeber des DGB „111 Tipps für Arbeitslose“ verweisen. Dieser gewerkschaftliche Ratgeber ist im Juni 2004 erschienen. Außerdem wird für die zukünftigen Bezieherinnen und Bezieher des so genannten Arbeitslosengeldes II ein eigener Ratgeber erstellt, der voraussichtlich im Dezember 2004 erscheinen wird.

Nicht alle Regelungen sind bereits in Kraft getreten, wir haben deswegen bei den einzelnen Punkten das jeweilige Datum angegeben und verweisen auch auf die Rechtsquelle (Bewertungen des DGB sind kursiv gedruckt).

Ich hoffe, dass diese Lektüre einen Beitrag dazu leistet, dass Sie sich besser im komplizierten Sozialrecht zurecht finden und den nötigen Überblick gewinnen können.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ursula Engelen-Kefer

1. Kapitel: Wenn Entlassung droht – Änderungen für ArbeitnehmerInnen

Frühzeitig bei der Agentur für Arbeit melden

Am Besten ist, wenn Arbeitslosigkeit nicht eintritt. Die Arbeitsagenturen wollen deswegen in Zukunft verstärkt daran mitwirken, dass den Arbeitssuchenden frühzeitig Hilfen angeboten werden. Deswegen müssen sich ArbeitnehmerInnen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, beziehungsweise

wenn sie von ihrer bevorstehenden Arbeitslosigkeit erfahren haben, unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden.

Dies gilt nicht nur für Beschäftigte, sondern für alle Personen, die der Versicherungspflicht unterliegen. Dies sind zum Beispiel auch Wehr- oder Zivildienstleistende oder Bezieherinnen von Mutterschaftsgeld. Lediglich für Auszubildende in einer betrieblichen Ausbildung gilt die Meldepflicht nicht. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ArbeitnehmerInnen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, mit der Kündigung über die Meldepflicht bei den Agenturen für Arbeit zu informieren.

Wenn Arbeitslose die bevorstehende Arbeitslosigkeit anzeigen, sollen sie im Regelfall durch einen Job-Vermittler betreut werden. Ziel der Aktivitäten ist es, noch bevor die Arbeitslosigkeit eintritt, eine neue Stelle zu vermitteln. Der Job-Vermittler wird deswegen mit den Arbeitssuchenden zusammen eine Eingliederungsstrategie entwickeln und sofortige Vermittlungsbemühungen einleiten. Es ist auch möglich, dass der Job-Vermittler mit den Arbeitssuchenden eine Vereinbarung über Eigenaktivitäten abschließen will.

Der DGB begrüßt, dass die Agenturen für Arbeit frühzeitig tätig werden müssen und so Arbeitslosigkeit vermieden oder verkürzt werden kann. Allerdings lehnen wir die vorgesehenen Strafzahlungen ab. Die Strafzahlungen sind überflüssig, weil die ArbeitnehmerInnen selbst am meisten daran interessiert sind, eine neue Arbeit zu finden. Ob die Neuregelung zu einem Erfolg wird, hängt nicht von der Strafzahlung ab, sondern davon, wie wirksam die Dienstleistung ausgestaltet ist und wie aufnahmefähig der Arbeitsmarkt ist.

Wann muss man sich melden?

Die Meldung muss unverzüglich erfolgen, das heißt, wenn der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt ist. Das Gleiche gilt auch, wenn eine Eigenkündigung eingereicht worden ist, die zu Arbeitslosigkeit führt, oder wenn ein Aufhebungsvertrag unterschrieben worden ist.

ArbeitnehmerInnen, die vorher unbefristet beschäftigt waren, müssen sich unverzüglich melden. Unverzüglich bedeutet, die Meldung darf nicht schuldhaft verzögert werden. Dies gilt auch, wenn die Kündigungsfrist zum Beispiel 6 Monate oder länger ist.

Tipp: Bis zu einem Zeitraum von 7 Tagen drücken die Agenturen für Arbeit noch ein Auge zu, danach wird das Arbeitslosengeld gekürzt.

Meldung bei befristeter Beschäftigung:

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die länger als 3 Monate dauern, gilt eine Meldefrist von 3 Monaten vor Ende der Befristung. Wenn der Arbeitsvertrag insgesamt auf einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten befristet ist, muss die Meldung der Arbeitslosigkeit bereits nach Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgen.

Wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt nicht länger als 6 Wochen dauert, besteht keine Meldepflicht, in diesem Fall sollten Sie Ihr Arbeitsgesuch bei der Agentur bestehen lassen.

Eine Meldung ist auch in folgenden Fällen erforderlich:

Ende eines freiwilligen sozialen Jahres Maßnahmen nach dem BSHG (gemeinnützige Arbeit)	3-Monats-Frist 3-Monats-Frist
Personen, die im Ausland beschäftigt sind	unverzüglich nach Beendigung der Beschäftigung und umgehende Rückkehr nach Deutschland
Bezug von Krankengeld	ab dem Tag nach der Arbeitsunfähigkeit (Genesung)
Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug	mit Zugang des Bescheides der Krankenkasse, dass der Bezug von Krankengeld endet
Erziehende	3 Monate vor Ende der Erziehungszeit
Bei Ende einer betrieblichen Ausbildung	Keine Frist

Strafgeld vermeiden:

Wenn Sie sich nicht frühzeitig melden, wird die Arbeitsagentur eine „Strafe“ erheben, Ihr Arbeitslosengeld wird gekürzt. Für jeden Tag der Nichtmeldung wird ein bestimmter Betrag vom Arbeitslosengeld einbehalten.

Dies sind:

1. bei einem Bemessungsentgelt bis zu 400 Euro (entspricht einem Bruttolohn von ca. 700 Euro im Monat) 7 Euro pro Tag.

2. bei einem Bemessungsentgelt bis zu 700 Euro (entspricht einem Bruttolohn von ca. 3000 Euro im Monat) 35 Euro pro Tag.
3. bei einem Bemessungsentgelt über 700 Euro 50 Euro pro Tag.

Das „Strafgeld“ wird für maximal 30 Tage erhoben, auch dann, wenn die Verspätung mehr als 30 Tage beträgt. Allerdings wird nicht Ihr gesamtes Arbeitslosengeld einbehalten. Mindestens die Hälfte des Arbeitslosengeldes pro Monat wird Ihnen ausgezahlt. Wenn die „Strafsumme“ höher ist als 50 Prozent des Arbeitslosengeldes, wird die Summe auf mehrere Monate aufgeteilt.

Tipp:

- Beachten Sie genau die Fristen, jede Verspätung der Meldung ist teuer.
- Fordern Sie die Hilfen der Agenturen zur Vermittlung nachdrücklich ein. Es geht nicht darum, dass die Arbeitslosigkeit lediglich registriert wird, sondern dass tatsächlich Aktivitäten zur Vermittlung stattfinden. Notfalls beschweren Sie sich schriftlich bei den Agenturen.
- Die Meldung zur Arbeitssuche ersetzt nicht die spätere Meldung der Arbeitslosigkeit, die Voraussetzung für den Bezug von Leistungen ist.

Rechtsquelle: 37b SGB III und § 140 SGB III, ab 1.7.2003

Meldung der Arbeitslosigkeit

Wenn trotz aller Bemühungen Arbeitslosigkeit eintritt, ist darauf zu achten, dass frühzeitig Arbeitslosengeld beantragt wird. Eine rechtswirksame Arbeitslosmeldung ist künftig inner-

halb von drei Monaten vor Beginn der Arbeitslosigkeit möglich.

Die ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, bis zur Entscheidung über den Antrag auf Bewilligung von Leistungen diesen zurückzunehmen oder zu entscheiden, dass die Arbeitslosigkeit und damit der Bezug des Arbeitslosengeldes zu einem späteren Zeitpunkt eintreten soll. Dies kann zum Beispiel von Bedeutung sein, wenn nach dem nächsten Geburtstag ein längerer Arbeitslosengeldanspruch entsteht.

Noch bis zum 31. Januar 2006 gibt es einen nach Dauer der Beschäftigung und Lebensalter gestaffelten Anspruch auf Arbeitslosengeld, der zwischen 6 und 32 Monaten liegt. So entsteht zum Beispiel nach Vollendung des 52. Lebensjahres ein Anspruch von 24 Monaten und nach Vollendung des 57. Lebensjahres ein Anspruch von 32 Monaten. Die Verschiebung des Beginns des Arbeitslosengeldes kann also erhebliche Vorteile haben.

Tipp: Spätestens am ersten Tag der tatsächlichen Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld beantragen, es wird erst ab Antragstellung gewährt.

Rechtsquelle: § 122 und § 118 Absatz 2 SGB III, ab 1.1.2004

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld geändert

Ab dem 1.2.2006 ist es erheblich schwieriger, einen Anspruch auf die Gewährung von Arbeitslosengeld zu erhalten. Die Voraussetzungen zum Bezug von Arbeitslosengeld werden deutlich verändert. In Zukunft erhalten nur noch die ArbeitnehmerInnen Arbeitslosen-

geld, die innerhalb von 2 Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben. Bisher mussten die 12 Monate in drei Jahren erreicht werden.

Sonderregelungen für Wehrdienst-, Zivildienstleistende oder Saisonbeschäftigte entfallen vollständig. Auch SaisonarbeitnehmerInnen müssen zukünftig mindestens 12 Monate Beschäftigung nachweisen, bis sie einen Anspruch auf Leistungen haben. Dies gilt auch für Personen, die nur gelegentlich beschäftigt sind.

Innerhalb von 2 Jahren werden alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet. Wenn diese zusammen 12 Monate betragen, entsteht erstmalig ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Der DGB befürchtet, dass hierdurch viele Arbeitslose keine Leistungen mehr erhalten. Betroffen sind nicht nur die klassischen SaisonarbeitnehmerInnen, sondern auch die Beschäftigten im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, der Filmindustrie und so weiter. Der DGB hat deswegen diese Neuregelung abgelehnt.

Übergangsregelung:

Für diese Gesetzesänderung gibt es eine Übergangsregelung, damit alle betroffenen Personen sich auf die neue Gesetzgebung einstellen können. Bis zum 31.1.2006 gilt das bisherige Recht „12 Monate in 3 Jahren“; auch die Sonderbestimmungen für Saisonarbeitskräfte gelten bis zu diesem Zeitpunkt weiter.

Rechtsquelle: § 123 SGB III, ab 1.2.2006

Neuregelung für Wehr- und Zivildienstleistende sowie ABM-Beschäftigte

Künftig sind alle Wehr- und Zivildienstleistenden in der Arbeitslosenversicherung versichert. Das heißt, der Bund zahlt für sie Beiträge. Da allerdings der Wehr- beziehungsweise Zivildienst keine 12 Monate dauert, entsteht durch Ableistung des Dienstes kein eigenständiger Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wehr- und Zivildienstleistende haben also nur dann einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie vorher bereits einige Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren.

Rechtsquelle: § 26 SGB III, ab 1.2.2006.

Versicherungspflicht bei ABM

Beschäftigte in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) sind seit 1.1.2004 nicht mehr arbeitslosenversichert. Dies hat zur Folge, dass durch die Tätigkeit in einer ABM-Maßnahme kein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht. Wenn zu Beginn der ABM-Maßnahme der Arbeitslosengeldanspruch bereits verbraucht war, erhalten die TeilnehmerInnen nach Ende der Maßnahme und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Arbeitslosenhilfe, beziehungsweise ab dem 1.1.2005 das niedrigere Arbeitslosengeld II.

Rechtsquelle: 27 Absatz 3 SGB III, ab 1.1.2004

Freiwillige Versicherung

Neu ist die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Da die Aufrechterhaltung

des Versicherungsschutzes zum Beispiel bei Pflege nicht mehr gegeben ist, hat der Gesetzgeber die freiwillige Versicherung ermöglicht. Die Beiträge werden allein von den Versicherten gezahlt. Ab dem 1.2.2006 haben Personen,

- die Angehörige in der Pflegestufe I bis III pflegen,
- eine selbstständige Tätigkeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich ausüben,
- oder die eine Beschäftigung im Ausland außerhalb der Europäischen Union oder einem assoziierten Staat (Norwegen, Island, Liechtenstein, Schweiz) ausüben,

die Möglichkeit, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung zu versichern.

Allerdings muss zuvor eine versicherungspflichtige Beschäftigung bestanden haben und dadurch bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden sein. Durch die freiwillige Versicherung entsteht kein eigenständiger Versicherungsschutz.

Wie hoch ist der Beitrag

Beitragsbasis für Pflegepersonen ist 10 Prozent der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Die monatliche Bezugsgröße ist eine Rechengröße in der Sozialversicherung, die jährlich an die Lohnentwicklung angepasst wird und die ungefähr dem Durchschnittsverdienst entspricht.

Im Jahre 2004 liegt die Bezugsgröße im Westen bei 2415 Euro, in Ostdeutschland bei 2030 Euro im Monat. Entsprechend wird der freiwillige Beitrag für Pflegende im Westen auf

der Basis von 242 Euro und im Osten auf der Basis von 203 Euro erhoben.

- Beitrag West zur Zeit 15,70 Euro, Beitrag Ost zur Zeit 13,20 Euro im Monat

Selbstständige zahlen einen Beitrag auf der Basis von 25 Prozent der Bezugsgröße, das sind zur Zeit 60,50 Euro in Westdeutschland und in Ostdeutschland 50,70 Euro.

Die spätere Leistung wird allerdings nicht nach dieser Beitragshöhe berechnet, sondern berechnet sich nach dem letzten tatsächlich erzielten Einkommen oder – wenn dies nicht zu ermitteln ist beziehungsweise zu lange zurück liegt – nach einer „fiktiven Einstufung“. Bei der fiktiven Einstufung werden Arbeitslose nach ihrer Qualifikation in Leistungsgruppen eingeteilt. Für jede Leistungsgruppe gibt es einen einheitlichen Betrag. Dies ist zum Beispiel für alleinstehende Arbeitslose mit einer abgeschlossenen Ausbildung ein monatliches Arbeitslosengeld in Höhe von ca. 175 Euro in der Woche.

Tipp: Nutzen Sie die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Der Beitrag insbesondere für Pflegende ist sehr „moderat“. Die spätere Leistung bei Arbeitslosigkeit wird nach dem letzten tatsächlich erzielten Einkommen berechnet. Wenn Sie nach Ende der Pflegetätigkeit tatsächlich arbeitslos werden sollten, können Sie neben dem Arbeitslosengeld leichter unterstützende Leistungen (wie zum Beispiel Weiterbildung) erhalten.

Rechtsquelle: § 28a SGB III, ab 1.2.2006

2. Kapitel: Beschäftigtertransfer – aus Beschäftigung in Beschäftigung

Transfermaßnahmen

Aus Beschäftigung heraus ist die Vermittlung am leichtesten. Nicht nur die Agentur für Arbeit hilft den Betroffenen, sondern es stehen auch die Kontakte aus dem Job und die Möglichkeiten des bisherigen Arbeitgebers zur Verfügung, um eine neue Stelle zu finden. Da ist es nur konsequent, wenn der Gesetzgeber diese Bemühungen aktiv unterstützt.

Auch bisher war es bei notwendigem Personalabbau möglich, Maßnahmen zu fördern, die eine Wiedereingliederung der betroffenen ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt bewirken sollen. Diese Instrumente sind mit dem neuen Recht vereinfacht worden. Die bisherigen Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen sind durch die Zuschüsse zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen (§ 216 a SGB III) und das bisherige Struktur-Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit – § 175 SGB III) durch das Transferkurzarbeitergeld (§ 216 b SGB II) abgelöst worden. Beide Leistungen wurden unter dem Begriff Transferleistungen zusammengefasst. Die Zuschüsse zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind als Pflichtleistung der Agenturen für Arbeit ausgestaltet worden. Ziel ist es, Arbeitgeber und Betriebsräte anzuhalten, im Sozialplan eigenständige Maßnahmen zu vereinbaren, die es ermöglichen, die ArbeitnehmerInnen bei drohender Arbeitslosigkeit aufgrund von Betriebsänderungen erneut in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Hierdurch soll zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit vermieden werden.

Dies hat auch für die ArbeitnehmerInnen zahlreiche Vorteile:

- Arbeitslosigkeit wird vermieden,

- aus einer Beschäftigung heraus sind Bewerbungen häufig erfolgreicher,
- für den beruflichen Neuanfang steht professionelle Hilfe zur Verfügung,
- Freistellungszeiten können aktiv genutzt werden,
- die Wahrscheinlichkeit, dass eine Wiederbeschäftigung auf gleichem Qualifikationsniveau erreicht werden kann, ist höher,
- Lohneinbußen können vermieden oder zumindest verringert werden.

Voraussetzung ist, dass eine Betriebsänderung vorliegt. Also zum Beispiel:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
- Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Bei Personalabbau, dem keine Betriebsänderung zu Grunde liegt, kann die Regelung erst ab einer Mindestzahl der zu entlassenen ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden. Um diese Zahl zu ermitteln, kann auf § 17 Kündigungsschutzgesetz Bezug genommen werden. Das bedeutet zum Beispiel, für einen Betrieb mit 60 bis

500 ArbeitnehmerInnen müssen **mindestens 10 Prozent oder 25 Beschäftigte entlassen werden. (Eine Förderung ist auch möglich, wenn eine größere Anzahl von ArbeitnehmerInnen von Entlassungen betroffen ist.)**

Allerdings ist Voraussetzung, dass es sich um privatrechtliche Betriebe handelt, in denen das Betriebsverfassungsgesetz gilt. Der öffentliche Dienst und Eigenbetriebe, die sich in öffentlicher Hand befinden, sind gesetzlich ausgeschlossen, soweit nicht privatrechtlich organisiert. Diese Einschränkung ist nicht ganz nachvollziehbar, aber offensichtlich gesetzlich so gewollt.

Der Betrieb beauftragt Dritte mit der Durchführung. Dies kann zum Beispiel eine auf Transfer spezialisierte Firma, ein Bildungsträger oder ein Anwaltsbüro sein.

Die Programme können gefördert werden, wenn

- die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient,
- die Durchführung der Maßnahme finanziell gesichert ist
- und eine Qualitätssicherung stattfindet.

Die Betriebsparteien sind relativ frei in der Gestaltung der Maßnahme. Ziel muss aber in jedem Fall die Eingliederung in den Arbeitsmarkt sein, zum Beispiel:

- Maßnahmen zur Feststellung der Leistungsfähigkeit und der Arbeitsmarktchancen (auch Bewerbungstraining), Informationen über den Arbeitsmarkt, Hilfen bei der Stellensuche,

- Maßnahmen, um eine begonnene Berufsausbildung fortzuführen,
- Kurzqualifizierungsmaßnahmen,
- Praktika,
- Maßnahmen zur Vorbereitung der Gründung und Begleitung einer selbstständigen Existenz.

Die ArbeitnehmerInnen sind weiterhin beim bisherigen Arbeitgeber beschäftigt. Genutzt werden kann zum Beispiel die Zeit der Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber muss sich finanziell angemessen beteiligen.

Die Bundesagentur für Arbeit gewährt einen Zuschuss. Der Zuschuss beträgt 50 Prozent der aufzuwendenden Maßnahmekosten, maximal 2500 Euro je geförderter Teilnehmerin/gefördertem Teilnehmer. Bezuschusst werden nur Kosten, die dem Arbeitgeber tatsächlich entstanden sind. Eine Förderung ist nicht möglich, wenn die anschließende Beschäftigung im gleichen Betrieb oder einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens erfolgt.

Hinweis für Betriebsräte: Bei drohenden Entlassungen sollte im Rahmen von Sozialplanverhandlungen oder im Rahmen eines Interessenausgleiches versucht werden, Transfermaßnahmen zu vereinbaren. Bei diesem Prozess wollen und müssen die Agenturen für Arbeit¹⁾ auf Verlangen der Betriebsparteien über die Förderungsmöglichkeiten im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen beraten und einen direkten Beschäftigungstransfer zwischen den Betrieben unterstützen. Es handelt sich um eine „organisierte“ Hilfe für die Betroffenen. Vielfach sind eine gute

Beratung am Anfang oder Hilfen bei der gezielten Arbeitssuche der beste Weg für einen Neuanfang. Gerade ArbeitnehmerInnen, die jahrelang nicht mehr auf Arbeitssuche waren oder die sich in den „Gepflogenheiten“ nicht auskennen, kann das professionelle Verfahren eine Hilfe sein. Außerdem stehen die Fachleute vielfach für Fragen zur Verfügung, die ansonsten mühsam von jedem Einzelnen geklärt werden müssen. Das Fachwissen der MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit kann nur dann zum, von allen Beteiligten gewünschten, Erfolg führen, wenn die Agentur für Arbeit möglichst im Vorfeld über beabsichtigte Betriebsänderungen informiert wird.

Rechtsquelle: § 216a SGB III, ab 1.1.2004

Transferkurzarbeitergeld:

Wenn die Entlassungen nicht zu vermeiden waren oder die Transfermaßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben, besteht die Möglichkeit, das so genannte Transferkurzarbeitergeld (Kug) zu beantragen. Mit dem Transferkurzarbeitergeld sollen vor allem Entlassungen vermieden werden, und es wird Zeit gewonnen. Auch mit dieser Leistung soll vorrangig die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden.

Dazu ist es erforderlich, den Bezugszeitraum sinnvoll zu nutzen. Hilfen bei Arbeitssuche, Weiterbildung, Praktika zur Anbahnung einer neuen Beschäftigung sind nur einige Möglichkeiten, die in dieser Zeit organisiert werden können.

¹⁾ § 216a Abs. 4 SGB III – Agenturen beraten die Betriebsparteien über die Förderungsmöglichkeiten, insbesondere auch im Rahmen von Sozialplanverhandlungen

Voraussetzung für den Bezug von Transfer-Kug ist:

- Es muss ein dauerhafter Arbeitsausfall vorliegen. Dies ist in der Regel der Fall, wenn infolge einer Betriebsänderung die Arbeitsmöglichkeiten nicht nur vorübergehend entfallen.
- Die vom Arbeitsausfall betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) zusammengefasst werden. Das heißt, sie können nicht mehr im laufenden Produktionsprozess mitarbeiten. Der Betrieb kann entweder selbst die beE organisieren oder sich Dritter bedienen (Transfergesellschaft)
- Die ArbeitnehmerInnen müssen von Arbeitslosigkeit bedroht sein,
- und sie müssen ihr versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fortsetzen. Das bedeutet, es darf zwischenzeitlich keine Arbeitslosigkeit eintreten. Ein gleichzeitiger Bezug von Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld ist also nicht möglich.

Die ArbeitnehmerInnen scheiden in der Regel bei ihrem bisherigen Arbeitgeber aus und begründen einen befristeten Vertrag mit der Transfergesellschaft. Die Beschäftigungsbedingungen können in einem Sozialplan oder in einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auch eine tarifliche Vereinbarung mit den Gewerkschaften ist möglich. Hierzu zählt neben den im Wesentlichen gleichen Arbeitsbedingungen auch die Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses, das Einverständnis der ArbeitnehmerInnen mit (der in der Regel auf Null) verkürzten Arbeitszeit sowie das Einverständnis zur

Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber.

In vielen Fällen verzichten die ArbeitnehmerInnen beim Übergang in die beE auf Kündigungsfristen. Das Geld, das der Arbeitgeber dadurch einspart, kann dazu dienen, die so genannten Remanenzkosten zu finanzieren. Dies sind die Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen des Transfer-Kug vom Arbeitgeber (Transfergesellschaft) allein getragen werden müssen.

Profiling vorschalten:

Seit dem 1.1.2004 ist unbedingte **Voraussetzung**, dass die ArbeitnehmerInnen vor dem Eintritt in die beE an einer Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilnehmen. In der Fachsprache der Agentur für Arbeit hat sich hierfür das Wort Profiling-Maßnahme eingebürgert. Es soll also ein „Profil“ der ArbeitnehmerInnen bezüglich ihrer beruflichen Qualifikationen und sonstiger, für die Arbeitsvermittlung wichtiger, Merkmale erstellt werden. Zweckmäßigerweise sollte diese Maßnahme noch im Rahmen des „alten“ Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden. Dies kann mit Zuschüssen für die Teilnahme an Transfermaßnahmen (§ 216 a SGB III) gefördert werden. Insofern ist eine Kombination beider Förderungsmöglichkeiten sinnvoll. Falls das Profiling nicht sofort durchgeführt werden kann, ist es innerhalb eines Monats nach Überleitung der ArbeitnehmerInnen nachzuholen. Dies geht aber nur in Ausnahmefällen, insbesondere, wenn eine Insolvenz droht oder bereits eingetreten ist.

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sind die Agenturen für Arbeit verpflichtet,

sich intensiv um eine Vermittlung der ArbeitnehmerInnen zu bemühen. Auch der Arbeitgeber ist ausdrücklich gesetzlich verpflichtet, den ArbeitnehmerInnen Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten.

Falls die Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten ergeben hat, dass Qualifizierungsdefizite vorhanden sind, ist der Arbeitgeber (Transfergesellschaft) aufgefordert, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anzubieten. Als geeignete Qualifizierungsmaßnahme gilt auch eine längstens 6 Monate dauernde Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (Lernen bei der Arbeit). Falls dadurch ein Übergang in ein anderes Beschäftigungsverhältnis nicht gelingt, können die ArbeitnehmerInnen in die beE zurückkehren. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen möglichst frühzeitig einsetzen, um so die Gesamtlaufzeit der Maßnahme zu verkürzen.

Die Höhe des Transfer-Kug beträgt 60 Prozent beziehungsweise bei ArbeitnehmerInnen mit mindestens einem Kind 67 Prozent des vorherigen pauschalierten Nettolohnes. Dies entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes. Transfer-Kug wird höchstens 12 Monate gezahlt. Bisher war eine Verlängerung bis zu 24 Monaten möglich, dies ist seit dem 1.1.04 entfallen.

Auch der Europäische Sozialfonds hilft:

Notwendige Lehrgangskosten können aus dem Europäischen Sozialfonds (nach § 5 der Richtlinien) erstattet werden. Von dieser Regelung sollen vor allem Klein- und Mittelbetriebe begünstigt werden. Dies ist insbesondere dann von Interesse, wenn der

Arbeitgeber sich im Insolvenzverfahren befindet oder ohnehin Zahlungsschwierigkeiten hat. Darüber hinaus kann ArbeitnehmerInnen eine Fahrtkostenpauschale von 3 Euro je Unterrichtstag gewährt werden.

Nach den neuen Richtlinien, die seit dem 1.3.2004 gelten, ist es nicht mehr möglich, die vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge und Zuschüsse zu Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ganz oder teilweise zu erstatten. Leider wird hierdurch die Durchführung von Maßnahmen vielfach erschwert.

Leistungen für Weiterbildung von Seiten der Agentur für Arbeit (aus dem Etat der BA) sind während des Bezuges von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Auch hier sind die ArbeitnehmerInnen verpflichtet, die Bemühungen des Arbeitgebers und der Agentur für Arbeit um Vermittlung zu unterstützen. Wenn die Betroffenen sich weigern, an der Vermittlung angemessen mitzuwirken, droht die Bundesagentur mit Sanktionen (Sperrzeiten wie beim Arbeitslosengeld).

Der DGB hatte in seiner Stellungnahme gegenüber dem Gesetzgeber darauf hingewiesen, dass die Maßnahmen zum Beschäftigtentransfer in der Regel immer mit den Bemühungen verbunden sind, von Insolvenz bedrohte Unternehmen bei der Umstrukturierung so zu begleiten, dass sie mit möglichst vielen Beschäftigten weitergeführt werden können. Leider ist diese Zielsetzung nicht genügend im Gesetz verankert worden.

Bei einer drohenden Insolvenz kann das vor Beginn der Maßnahme geforderte Profiling für die Insolvenzverwaltung ein nicht zu

kalkulierendes Risiko beinhalten bzw. zu weiterem Zeitverzug führen. Anstatt die Beschäftigten in Fortführungslösungen zu halten und Übergänge in den Beschäftigten-transfer zu organisieren, wird sie eine Kündigung aussprechen müssen. Das würde den Transferzielen dieses Gesetzes widersprechen. Betroffenen Betrieben kann deswegen nur geraten werden, zur Klärung der offenen Fragen frühzeitig mit den Agenturen für Arbeit Kontakt aufzunehmen.

Außerdem hatte der DGB darauf gedrängt, dass weiterhin individuelle auf den einzelnen Betrieb zugeschnittene Maßnahmen ermöglicht werden. Qualitative Kriterien der Maßnahmen dürfen nicht durch die alleinige Auswahl nach dem (niedrigsten) Preis gefährdet werden.

Die Bezugsfrist für das Transferkurzarbeitergeld sollte nach den Vorschlägen der Gewerkschaften in Ausnahmefällen verlängert werden. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Älteren nach Insolvenz, weil in vielen Fällen eine 12-monatige Transferzeit nicht ausreicht.

Die Verkürzung der Bezugsdauer beim Transfer-Kug in Verbindung mit der Verkürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld wird insbesondere für die Gruppe der Älteren zu einer Verschärfung ihrer sozialen Situation führen. Es besteht die Gefahr, dass ältere ArbeitnehmerInnen einerseits aus den Betrieben herausgedrängt werden oder bei Schließung oder Insolvenz arbeitslos werden, andererseits nicht genügend Hilfestellung erhalten, um erneut im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie werden verwiesen auf das sehr niedrige Arbeitslosengeld II, was insbesondere nach langjähriger Beschäftigung eine besondere Härte darstellt.

Bei notwendigen Entlassungen sind die sozialverträglichen Lösungen, die in der Vergangenheit in vielen Fällen praktiziert wurden, nicht mehr möglich oder nur noch sehr schwer umsetzbar.

Rechtsquelle: § 216b SGB III, ab 1.1.2004

3. Kapitel: Was ändert sich für Arbeitslose?

Arbeitslosengeld im Regelfall nur noch für 12 Monate

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt:

neues Recht:

nach Versicherungs- pflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	55.	15
36	55.	18

altes Recht:

nach Versicherungs- pflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
28	45.	14
32	45.	16
36	45.	18
40	47.	20
44	47.	22
48	52.	24
52	52.	26
56	57.	28
60	57.	30
64	57.	32

Die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld wird für Arbeitslose ab 45 Jahren verkürzt. Waren bisher maximal 32 Monate möglich, so sind es jetzt im Regelfall nur noch 12 Monate (18 Monate für mindestens 55-Jährige).

Tipp: Die Neuregelung gilt auf Grund des verfassungsrechtlich vorgeschriebenen Vertrauensschutzes erst ab 1. 2. 2006, das heißt, für Anträge auf Arbeitslosengeld gilt bis dahin noch das alte Recht.

Rechtsquelle: § 127 SGB III, Übergangsregelung: § 434 I SGB III

Berechnung des Arbeitslosengeldes vereinfacht

Das Arbeitslosengeld wird auch weiterhin als Prozentsatz (60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent bei mindestens einem Kind) vom pauschalierten Nettoentgelt berechnet. Pauschalisiert bedeutet, dass vom Bruttoentgelt die „gewöhnlichen Abzüge“ abgezogen werden, nicht die im Einzelfall tatsächlich gezahlten Lohnsteuern, Sozialversicherungsbeiträge et cetera. Mit den Hartz-Gesetzen hat der Gesetzgeber Pauschalierungen und weitere Änderungen vorgenommen, die sich zum Teil positiv, zum anderen Teil negativ auf Arbeitslose auswirken.

Anspruchserhöhend wirkt sich aus, dass die Kirchensteuer nicht mehr unter die „gewöhnlichen Abzüge“ fällt. Bisher wurde sie unabhängig von einer Kirchengliederung des Arbeitslosen abgezogen. Damit wurde eine langjährige Forderung des DGB umgesetzt.

Problematisch im Einzelfall ist die Verkürzung des „Bemessungszeitraums“ von bisher 39

Wochen auf 150 Tage. Das in dieser Zeit erzielte versicherungspflichtige Entgelt (Durchschnittsentgelt) ist entscheidend bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes. Das bedeutet, der in diesen 150 Tagen erzielte Lohn ist Grundlage für die Bemessung des Arbeitslosengeldes. Atypische Beschäftigungen, wie zum Beispiel Wehr- oder Zivildienst, werden nicht berücksichtigt. Die 150 Tage müssen grundsätzlich in einem Zeitrahmen von einem Jahr, rückgerechnet ab der Arbeitslosmeldung, vorliegen.

Ist eine Rückrechnung innerhalb eines Jahres nicht möglich, kann der Zeitrahmen auf zwei Jahre erweitert werden, wenn damit 150 Tage mit versicherungspflichtigem Arbeitsentgelt erreicht werden oder wenn sonst eine „unbillige Härte“ für Arbeitslose vorliegen würde. Dies ist dann der Fall, wenn Arbeitslose durch den verlängerten Zeitrahmen Anspruch auf ein höheres Arbeitslosengeld erzielen können.

Tipp: Die zuletzt genannte Ausnahme gibt es nur auf Antrag. Sie sollten Ihre Lohnabrechnungen der letzten zwei Jahre darauf prüfen, welcher Zeitrahmen für Sie vorteilhafter ist. Die Neuregelung benachteiligt Arbeitslose, die in den letzten Monaten vor der Arbeitslosigkeit ein niedrigeres Einkommen als zuvor hatten. Dies kann zum Beispiel bei vorausgehender Insolvenz oder nach einer Verkürzung der Arbeitszeit der Fall sein.

Sofern die 150 Tage auch im Zweijahresrahmen nicht erreicht werden, erfolgt eine fiktive Bemessung. Diese richtet sich pauschal nach vier Qualifikationsstufen (Hochschul-/ Fachhochschulausbildung, Fachschulabschluss/Meister, abgeschlossene Ausbildung, ohne Ausbildung), denen jeweils ein

„typisches“ Entgelt zugeordnet ist. Die Einordnung in die Qualifikationsstufen richtet sich nach den Beschäftigungen, auf die sich die Vermittlungsbemühungen der Agentur in erster Linie erstrecken. Nach diesem Verfahren wird zum Beispiel für einen Arbeitslosen, der über eine abgeschlossene Ausbildung verfügt, ein Bruttolohn von ca. 1900 Euro zu Grunde gelegt.

Rechtsquelle: §§ 130–134 SGB III, ab 1.1.2005

Nur noch zwei Jahre Bestandsschutz bei einer neuen Beschäftigung

Arbeitslose, die eine im Vergleich zur alten Tätigkeit schlechter bezahlte Arbeit annehmen und erneut arbeitslos werden, erhalten zukünftig nur dann noch ihr altes Arbeitslosengeld, wenn sie nicht länger als zwei Jahre zwischendurch beschäftigt waren. Dieser Bestandsschutz galt bisher drei Jahre lang. Diese Änderung tritt erst zum 1.2.2006 zusammen mit der Verkürzung der Bezugsdauer in Kraft.

Rechtsquelle § 434 j i.V.m. § 133 Absatz 1 SGB III, ab 1.2.2006

Sperrzeitenregelungen erneut geändert

Alle Strafen für „versicherungswidriges Verhalten“ werden in einer insgesamt verschärften Sperrzeitenregelung zusammengefasst. Je nach Schwere des Verstoßes erfolgt eine ein- bis zwölfwöchige Sperrung des Arbeitslosengeldes. Die wesentlichen Regelungen im Überblick:

Vergehen	Sperrzeit
Meldeversäumnisse	1 Woche (ersetzt bisherige Säumniszeit)
unzureichende Eigenbemühungen	2 Wochen
erstmalige Ablehnung einer Arbeit/beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder erstmaliger Abbruch einer Eingliederungsmaßnahme	3 Wochen
zweite Ablehnung einer Arbeit/berufl. Eingliederungsmaßnahme oder zweiter Abbruch einer Eingliederungsmaßnahme	6 Wochen
selbstverschuldete Arbeitsaufgabe (Ausnahmen möglich)	12 Wochen

Der Anspruch erlischt komplett, wenn insgesamt 21 Wochen Sperrzeit vorliegen. Dazu zählen neuerdings auch Tatbestände vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, insbesondere die „selbstverschuldete Aufgabe“ des alten Arbeitsverhältnisses. Auch Arbeit suchend gemeldete ArbeitnehmerInnen sind künftig von Sperrzeiten bedroht.

Tipp: Besonders wenn Sie bereits nach einer selbst verursachten Arbeitsaufgabe eine Sperrzeit erhalten haben, sollten Sie Ihr „Sperrzeitkonto“ genau im Auge behalten. Nach insgesamt 21 Wochen gibt es kein Arbeitslosengeld mehr.

Rechtsquelle: § 144 und 147 SGB III, ab 1.1.2005

Anrechnung von Nebeneinkommen auf niedrigem Niveau vereinheitlicht

Wer arbeitslos ist und einer Nebentätigkeit nachgeht, die weniger als 15 Stunden um-

fasst, kann weiter arbeitslos gemeldet bleiben, muss aber hinnehmen, dass ein Teil seines Einkommens angerechnet wird. In Zukunft ist einheitlich ein Nettolohn nach Abzug der Werbungskosten in Höhe bis 165 Euro anrechnungsfrei. Darüber liegendes Einkommen wird vollständig angerechnet. Dieser Freibetrag ist **ab Januar 2005** vereinheitlicht. Das hat zur Folge, dass der bisher alternativ gewährte Freibetrag von 20 Prozent der Arbeitslosenunterstützung entfällt. Damit stehen sich Arbeitslose mit einem Leistungsanspruch von mehr als 825 Euro in Zukunft schlechter.

Die Anrechnungsregelung gilt auch für selbstständige Nebentätigkeiten, wobei hier 30 Prozent der Betriebsausgaben noch pauschal abgesetzt werden können (bei Einzelnachweis auch mehr).

Tipp: Arbeitslose mit Nebeneinkommen, die bereits am 1.1.2005 Arbeitslosengeld beziehen, sind von der Neuregelung nicht betroffen, da die Arbeitsagentur sonst alle Fälle neu berechnen müsste. Ändert sich bei diesem Personenkreis jedoch das Nebeneinkommen, wird die neue Regelung angewandt.

Rechtsquelle: § 141 SGB III, ab 1.1.2005, Bestandsschutz: § 434 j Absatz 6 SGB III

Eingliederungsleistungen (Aktive Leistungen)

Weiterbildungsförderung geändert

Das bisherige Unterhaltsgeld wird mit dem Arbeitslosengeld zu einer einheitlichen Leistung (Arbeitslosengeld, beziehungsweise Arbeitslosengeld bei Weiterbildung) zusammengefasst. Wie bisher mindert sich

der individuelle Arbeitslosengeldanspruch für je zwei Tage geförderter Weiterbildung um einen Tag.

Ein vollständiger Verbrauch des Arbeitslosengeldes während der Weiterbildung ist aber ausgeschlossen. Mindestens 30 Tage Anspruch auf Arbeitslosengeld verbleiben am Ende der Weiterbildungsmaßnahme. Wenn die Maßnahme über diesen Zeitpunkt hinaus andauert, wird das Arbeitslosengeld in der bisherigen Höhe bis zum Ende weiter gezahlt. Die 30 Tage Restanspruch sollen den TeilnehmernInnen ausreichend Zeit einräumen, damit sie eine entsprechende Beschäftigung suchen können.

Achtung: Auch während der Weiterbildung kann eine Sperrzeit verhängt werden, wenn die Arbeitslosen ihre Pflichten vernachlässigen.

Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, können nicht mit Leistungen zum Unterhalt gefördert werden. Unabhängig davon kann die Maßnahme (ohne Unterhalt) selbst aber gefördert werden, wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind. Das heißt, die Weiterbildung muss zum Beispiel notwendig sein, um Arbeitslosigkeit abzuwenden oder zu beenden. Auch ein fehlender Berufsabschluss oder eine veraltete Berufsausbildung können als Grund anerkannt werden.

Wenn die Weiterbildung bewilligt wurde, erhalten die Arbeitslosen einen so genannten Bildungsgutschein. Auf diesem Bildungsgutschein ist das Bildungsziel vermerkt. Der/die Arbeitslose sucht sich unter den Bildungsträgern eigenständig eine Maßnahme und löst dann den Bildungsgutschein entsprechend ein. Die Kosten werden dann direkt zwischen

dem Träger und der Agentur verrechnet. Die Weiterbildung muss von der Agentur anerkannt sein.

Wenn unsere Wirtschaft qualifizierte Arbeitskräfte benötigt, kann an der Weiterbildung nicht gespart werden. Der DGB hat deswegen die Anrechnung auf die Arbeitslosengeldleistung massiv kritisiert. Weiterbildung ist kein Privatvergnügen. Der DGB hält an der Forderung fest, dass Weiterbildung nicht zu Lasten des Arbeitslosengeldes gehen darf.

Rechtsquelle: §§ 117–119 SGB III, ab 1.1.2005

Die bisherige Erstattung der Fahrtkosten in Abhängigkeit vom Verkehrsmittel wird durch eine einheitliche Entfernungspauschale abgelöst. Anerkannt werden täglich 0,36 Euro pro Kilometer (für die ersten zehn Kilometer) und 0,40 Euro für jeden weiteren Kilometer zwischen Wohnung und Bildungsstätte.

Rechtsquelle: § 81 SGB III, ab 1.1.2004

Weiterbildung, die nicht von der BA finanziert wird, ist zukünftig leichter möglich.
(► Sonstige wichtige Änderungen)

ABM-Regeln verschlechtert – ABM und SAM zusammengefasst

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) werden in Zukunft zu einem Instrument zusammengefasst. Die SAM-Projekte werden damit praktisch beendet. Auch das Sicherungsniveau ändert sich massiv. ABM-Kräfte sind zukünftig nicht mehr arbeitslosen-versichert, das heißt sie können durch ihre Tätigkeit keinen Leistungsanspruch auf

Arbeitslosengeld mehr erwerben. Eine Übergangsregelung gilt nur für Personen, die am 31.12.03 bereits in einer ABM beschäftigt waren.

Rechtsquelle: § 27 SGB III, ab 1.1.2004

Die Förderhöchstdauer wird von bisher 36 auf 24 Monate verkürzt. Ältere ab 55 Jahren können ausnahmsweise auch in dreijährigen Maßnahmen beschäftigt werden. Die bisherigen 5-jährigen SAM für Ältere fallen weg.

Der Kreis der für die Projekte in Frage kommenden Tätigkeiten ist erweitert worden um Arbeiten, die ohne Förderung „nicht in diesem Umfang“ erledigt werden würden. Hinzu kommen Arbeiten zur Beseitigung von Schäden nach Naturkatastrophen. Hieran können auch Arbeitslose beteiligt werden, die im Sinne der ABM-Bestimmungen nicht förderbedürftig sind. Damit wird der Entscheidungsspielraum für die Projekte insgesamt erweitert. Gleichzeitig wird die Zielrichtung von ABM verändert. Während bisher die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt Leitidee für alle Projekte sein sollte, steht in Zukunft die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten im Vordergrund. Begleitende Qualifizierung oder Praktika sind folglich nicht mehr vorgeschrieben – erfolgen sie gleichwohl, ist eine „verstärkte“ (erhöhte) Förderung möglich.

Die ABM-Förderung für die Träger wird ebenfalls geändert. Bisher konnten die Träger wählen zwischen einer anteiligen prozentualen Bezuschussung des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts oder einem pauschalen Zuschuss pro TeilnehmerIn. Diese Wahlmöglichkeit wurde beseitigt, der Pauschalzuschuss ist jetzt obligatorisch. Dabei unterscheiden die Agenturen nach Qualifikationsstufen. Das

heißt bei Tätigkeiten, für die in der Regel eine Hoch- oder Fachhochschulausbildung erforderlich ist, beträgt der Zuschuss höchstens 1.300 Euro, bei Aufstiegsfortbildung höchstens 1.200 Euro, bei Ausbildung in einem Ausbildungsberuf höchstens 1.100 Euro und ohne Ausbildung 900 Euro. Die Agentur für Arbeit kann den Zuschuss zum Ausgleich regionaler und in der konkreten Tätigkeit liegender Besonderheiten um bis zu 10 Prozent erhöhen. Obergrenze ist in jedem Fall das ausgezahlte Arbeitsentgelt.

Wenn an der Durchführung der Maßnahme ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht und die Maßnahme ansonsten nicht gesichert ist, kann eine „verstärkte Förderung“ erfolgen. Dabei kann ein weiterer Zuschuss von bis zu 300 Euro monatlich für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie für Sach- und Qualifizierungskosten gezahlt werden.

Der DGB hat die Umstellung der Finanzierung beanstandet, weil die Neuregelung dazu führt, dass die Löhne in ABM weiter absinken. Die Anbindung an tarifliche Bezahlung wird völlig aufgehoben. Zwar sind die Träger verpflichtet, die Bezahlung der Löhne sicherzustellen, doch vielfach können sie die notwendigen Mittel nicht aufbringen. Auch die Erwirtschaftung eigener Einnahmen und der Zugriff auf so genannte Drittmittel zum Beispiel von Kommunen, Ländern oder Wohlfahrtsverbänden stößt schnell an Grenzen. In der Praxis stellen die Zuschüsse der BA häufig faktisch die Höhe des Arbeitsentgelts dar. Damit besteht die Gefahr des Missbrauchs von ABM als „Billigalternative“ zu regulärer Arbeit, auf Kosten der TeilnehmerInnen und ihrer Eingliederungs-Chancen.

Auch die Abschaffung der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung macht ABM zu einem Arbeitsverhältnis zweiter Klasse. Von der ursprünglichen Idee, dass es sich bei ABM um reguläre Beschäftigung handelt, die öffentlich gefördert wird, bleibt nicht mehr viel übrig.

Tipp: Wenn Ihnen eine AB-Maßnahme zu einem sehr niedrigen Lohn angeboten wird, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft und lassen Sie sich beraten. Auch bei einer Tätigkeit in ABM müssen die Bezahlung und die von Ihnen erbrachte Arbeitsleistung in einem angemessenen Verhältnis stehen. Bisher war es üblich, dass die Bezahlung bei AB-Maßnahmen um 20 Prozent vom Tariflohn abweichen durfte. Mehr ist nach Auffassung des DGB nicht vertretbar. Der Träger hat diese Bezahlung sicherzustellen.

Rechtsquelle: §§ 260 ff. SGB III, ab 1.1.2004

Eingliederungszuschüsse zusammengefasst

Seit Jahresanfang 2004 gibt es nur noch zwei Typen von Eingliederungszuschüssen (Lohnkostenzuschüsse): Eingliederungszuschüsse für ArbeitnehmerInnen mit Vermittlungshemmnissen und für schwerbehinderte Menschen. Die Schwerbehindertenförderung bleibt in Höhe und Dauer der Zuschüsse unverändert. Eine 24-monatige Förderung in Höhe von 70 Prozent des Arbeitsentgeltes ist damit weiterhin möglich.

Die Förderung für Personen mit Vermittlungshemmnissen (Menschen, bei denen zunächst eine verminderte Leistungsfähigkeit unterstellt wird) ist hingegen in Höhe und Umfang durch

den Wegfall bisheriger Erhöhungs- und Verlängerungstatbestände vermindert worden.

Der Zuschuss an den Arbeitgeber wird längstens für 12 Monate in Höhe von maximal 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (Arbeitgeberbruttolohn ohne einmalige Zahlungen) gezahlt. Lediglich Ältere ab 50 Jahren können noch bis Ende 2009 für einen verlängerten Zeitraum von 36 Monaten gefördert werden.

Unverändert bleibt der Einstellungszuschuss bei Neugründungen von Firmen (§§ 225 ff. SGB III).

Rechtsquelle: §§ 217 ff. SGB III, ab 1.1.2004

Förderung von Existenzgründungen modifiziert

Arbeitslose, die sich selbstständig machen, können weiterhin von den Agenturen für Arbeit gefördert werden. Sechs Monate wird Ihnen das so genannte Überbrückungsgeld gezahlt. Diese Leistung entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes und ist jetzt sogar eine Pflichtleistung der BA, das heißt Arbeitslose haben einen Rechtsanspruch auf diese Leistung. Für die (alternative) Förderung als Ich-AG galt dies schon vorher.

Nach einer gescheiterten Existenzgründung ist eine erneute Förderung durch die BA nur noch nach einer Wartezeit von 24 Monaten möglich. Diese Frist gilt sowohl für das Überbrückungsgeld als auch für den Existenzgründungszuschuss zur Ich-AG. Im Einzelfall kann von der Frist abgewichen werden, zum Beispiel bei Krankheit oder Unfall des Existenzgründers.

Rechtsquelle: §§ 57, 421 I SGB III, ab 1.1.2004

4. Kapitel: Sonstige wichtige Änderungen

Auch Teilzeitarbeit möglich

Nach geltendem Recht müssen Arbeitslose grundsätzlich für eine Vollzeitstelle zur Verfügung stehen. Ausnahmen sind nur bei der Erziehung von Kleinkindern, Pflege eines Angehörigen oder unter bestimmten Bedingungen bei einer vorhergehenden Teilzeitarbeit möglich. Ab Januar 2005 ist eine Einschränkung auf Teilzeitstellen (von mindestens 15 Wochenstunden) generell erlaubt, wenn Teilzeitarbeit auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt üblich ist (zum Beispiel im Einzelhandel oder Reinigungsgewerbe).

Weiterbildung auf eigene Initiative

Arbeitslose, die an einer nicht von der BA finanzierten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, gelten seit Januar 2004 trotzdem als verfügbar (und damit ALG-leistungsberechtigt), wenn

- die Agentur für Arbeit der Teilnahme zugestimmt hat und
- die Arbeitslosen bereit sind, die Maßnahme gegebenenfalls für ein Arbeitsangebot abzubrechen und dies mit dem Weiterbildungsträger vereinbart ist.

Rechtsquelle: § 120 SGB III, ab 1.1.2004 beziehungsweise 1.1.2005

Zumutbarkeit „nur“ für ALG II-Empfänger verschärft

Die Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten bleibt für BezieherInnen von Arbeitslosengeld unverändert. Das wichtigste Kriterium für die Beurteilung der Zumutbarkeit bei Bezug von

ALG I ist das Einkommen. In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist ein Einkommensabschlag gegenüber dem bisherigen Nettolohn von 20 Prozent zumutbar, vom 3. bis 6. Monat ein Abschlag von 30 Prozent. Nach dem 6. Monat ist eine Beschäftigung dann zumutbar, wenn ein Einkommen in Höhe des Arbeitslosengeldes beziehungsweise der Arbeitslosenhilfe erreicht wird.

Auf Grund der verkürzten Bezugsdauer beim Bezug von Arbeitslosengeld rutschen ab Februar 2006 aber Arbeitslose schneller ins ALG II und damit auch in eine verschärfte Zumutbarkeit. Für ALG II-EmpfängerInnen ist jede legale Arbeit zumutbar. Dies ist unabhängig vom Tarif oder der ortsüblichen Entlohnung und unabhängig von der Höhe des Leistungsanspruchs. Das heißt, Langzeitarbeitslose werden zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit „gezwungen“, die noch nicht einmal das ALG II-Niveau (= Sozialhilfeniveau) sichert. Armut trotz Arbeit und Kombilöhne bestehend aus Niedriglohn und aufstockendem ALG II werden die Folge sein.

Rechtsquelle: § 10 SGB II, ab 1.1.2005

Vorschau: Arbeitslosengeld II (ALG II)

Die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe durch das ALG II ist zum 1.1.2005 vorgesehen. Parallel dazu sollen ab diesem Zeitpunkt alle Langzeitarbeitslosen (also auch erwerbsfähige SozialhilfeempfängerInnen) „unter einem Dach“ in den neukonzipierten Job-Centern betreut werden. Die Job-Center sollen durch Arbeitsgemeinschaften von BA und Kommune oder auf Verlangen von Landkreisen beziehungsweise kreisfreien Städten auch alleine durch die Kommunen betrieben werden. Die Einzelheiten sind noch unklar. Neben der verschärften Zumutbarkeitsregelung müssen viele bisherige ArbeitslosenhilfeempfängerInnen auf Grund von verschärften Bedarfs- und Einkommensanrechnungsregeln mit einem teilweisen oder völligen Entzug ihrer bisherigen Leistung rechnen. Für diese Personen gibt es dann auch keine Sozialhilfe (Hilfe zum Lebensunterhalt) mehr. Der DGB hat mehrfach auf diese negativen Konsequenzen hingewiesen und hat massiv vor einer Abschaffung der Arbeitslosenhilfe gewarnt.

Verbesserungen werden mit der Neuregelung erreicht für bisherige erwerbsfähige Sozial-

Auswirkungen von „Hartz IV“, Abschaffung der Arbeitslosenhilfe

Juni 2003	West in Mio.	in %	Ost in Mio.	in %	insgesamt in Mio.
ArbeitslosenhilfeempfängerInnen im Juni 2003	1,087	100	0,967	100	2,054
davon bezieht nach Hartz IV	-	-	-	-	-
■ keine Leistung mehr	0,217	20	0,348	36	0,565
■ geringere Leistung	0,554	51	0,425	44	0,979
■ etwa gleiche Leistung	0,120	11	0,06	6	0,180
■ höhere Leistung	0,196	18	0,135	14	0,331

Quelle: DGB-Berechnungen auf der Basis der Bundestagsdrucksache 15/1279, Seite 23 und der BA-Statistik

hilfeempfängerInnen. Sie sind künftig stärker in Arbeitsmarktmaßnahmen einbezogen, und sie werden über das ALG II (auf niedrigem Niveau) sozialversichert. Bisherige ArbeitslosenhilfeempfängerInnen sollen nach der Konzeption des ALG II zukünftig leichter auf kommunale Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote zugreifen können. Zudem wird ab Januar 2005 neben dem allgemeinen Vermögensfreibetrag (je 200 Euro pro Lebensjahr des Hilfeempfängers/der Hilfeempfängerin sowie seines/ihrer Partners) ein weiterer Freibetrag in gleicher Höhe für Vermögen eingeführt, das eindeutig zur Altersvorsorge bestimmt ist. Dies bedeutet, dass Anträge auf Arbeitslosenhilfe in diesem Jahr hinsichtlich des Altersvorsorgevermögens schlechter gestellt sind als im kommenden Jahr.

Für vor dem 1.1.1948 geborene LeistungsempfängerInnen bleibt es auch nach neuem Recht bei den bis Ende 2002 geltenden günstigeren Regeln (je 520 Euro pro Lebensjahr).

Sowohl die Absenkung der Leistung als auch die Verschärfung der Zumutbarkeit sind vom DGB massiv kritisiert worden. Die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe ist die weitreichendste Veränderung unseres Sozialsystems seit Bestehen der Bundesrepublik. Der Druck auf Arbeitslose, eine Beschäftigung „zu fast jedem Preis“ zu akzeptieren, wird massiv zunehmen. Die Auswirkungen dieser Politik werden auch in den Betrieben zu spüren sein. Jetzt ist es noch wichtiger, über Tarifverträge die Löhne der Beschäftigten zu sichern. Dies können nur starke Gewerkschaften bewerkstelligen. Der DGB hat eine Kampagne gestartet, um gesetzliche Verbesserungen bei der Ausgestaltung des ALG II zu erreichen. Im Dezember wird ein Ratgeber erscheinen, der Arbeitslosen Tipps und Hinweise zum ALG II geben wird.

Rechtsquellen: Neu geschaffenes SGB II (ab 1.1.2005); zur Vermögensanrechnung § 12 SGB II i.V.m. AIHi-VO

Anhang Hartz I bis Hartz IV – Eine Übersicht

Hartz I

PSA: In den 181 Agenturen für Arbeit werden Personal-Service-Agenturen eingerichtet. Personalserviceagenturen sind vermittlungsorientierte Leiharbeitsunternehmen in privater Trägerschaft.

Das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** wird dereguliert und der Gleichbehandlungsgrundsatz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verankert. Damit fallen Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie z.B. die Begrenzung der Überlassungsdauer, und die Möglichkeiten der vertraglichen Vereinbarung von befristeter Beschäftigung weg. Im Gegenzug erhalten die Beschäftigten im Wesentlichen die gleichen Beschäftigungsbedingungen wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Entleihbetrieb. Eine Ausnahme gilt in den ersten sechs Wochen der Beschäftigung, oder wenn in einem Tarifvertrag abweichende Regelungen bestimmt werden.

Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Für Arbeitslose über 50 Jahre wird eine befristete Entgeldsicherung eingeführt. Bei Aufnahme einer niedriger bezahlten Beschäftigung wird ein Teil des Differenzbetrages durch die Agentur für Arbeit ausgeglichen. Der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Neueinstellung von mindestens 55-Jährigen entfällt. Die Altersgrenze für die erweiterte Befristungsregelung wird von 58 auf 52 Jahre abgesenkt.

Weiterbildung: Mit der Einführung von Bildungsgutscheinen werden Arbeitslose nicht mehr einem bestimmten Träger zugewiesen, sondern können sich den Weiterbildungsträger selbst aussuchen.

Hartz II

Neue Zumutbarbeits- und Sperrzeitregelungen: Arbeitslose ohne familiäre Bindung müssen spätestens ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit bundesweit mobil sein. Sperrzeiten werden nach Häufigkeit der Verstöße gestaffelt und insgesamt verschärft.

Kürzungen bei der Arbeitslosenhilfe: Verstärkte Heranziehung des Partner Einkommens bei der Bedürftigkeitsprüfung. Der Vermögensfreibetrag für das angesparte Vermögen pro Person sinkt von 520 Euro auf 200 Euro pro Lebensjahr, keine Dynamisierung (Anpassung an die Lohnentwicklung) von Arbeitslosenhilfe mehr, Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld im Bewilligungszeitraum.

Frühzeitige Meldepflicht für Arbeitslose: Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich bereits bei Erhalt der Kündigung arbeitsuchend zu melden; ansonsten wird das Arbeitslosengeld gemindert.

Mini- und Midi-Jobs erweitert: Die Geringfügigkeitsschwelle steigt von 325 Euro auf 400 Euro. Innerhalb dieser Grenze sind auch Beschäftigungen von mehr als 15 Stunden pro Woche möglich. Die Sozialversicherungspauschale des Arbeitgebers beträgt statt bisher 22 Prozent

a) im gewerblichen Bereich 25 Prozent (12 Prozent RV, 11 Prozent KV, 2 Prozent Steuer),

b) in Privathaushalten 12 Prozent (5 Prozent RV, 5 Prozent KV, 2 Prozent Steuer).

Für die Arbeitnehmer fallen keine Steuern an.

Für Privathaushalte als Arbeitgeber vereinfachtes und steuerbegünstigtes Melde- und Beitragseinzugsverfahren über die „Mini-Job-Zentrale“.

Mini-Jobs können auch als Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt werden. Für die Einkommenszone 400 bis 800 Euro („Gleitzone“) linear ansteigender Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung (Midi-Jobs); Arbeitgeber zahlen aber den vollen Beitragsanteil

Ich-AG (Existenzgründungszuschuss): Arbeitslose mit Leistungsanspruch können für längstens drei Jahre einen Existenzgründungszuschuss (600 Euro im 1. Jahr, im zweiten Jahr 360 Euro und im dritten Jahr 240 Euro) erhalten. Die Existenzgründer gelten als Selbstständige, sind aber in der Rentenversicherung pflichtversichert.

Hartz III

Umbau der Bundesagentur für Arbeit

(BA): Die BA wird zur dreigliedrigen Bundesagentur für Arbeit (Zentrale, Regionaldirektionen, örtliche Agenturen für Arbeit). Die Steuerung der Agenturen erfolgt nicht mehr über zentrale Weisungen, sondern über Zielvereinbarungen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele wird in die Agenturen verlagert.

Schwächung der Selbstverwaltung:

Keine Selbstverwaltung mehr auf der mittleren Ebene (Landesebene). Die örtlichen Verwaltungsausschüsse verlieren ihre Budgethoheit.

ABM-Regelungen verschlechtert und mit SAM zusammengefasst:

ABM-TeilnehmerInnen sind nicht mehr arbeitslosensichert. Die Förderhöchstdauer wird von 3 auf 2 Jahre verkürzt (für mindestens 55-Jährige bis 3 Jahre möglich). Die Trägerfinanzierung erfolgt obligatorisch durch Pauschalen, ist also nicht mehr an eine tarifliche Bezahlung gebunden.

Eingliederungszuschüsse zusammengefasst:

Nur noch zwei Typen von Lohnkostenzuschüssen (Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen und Schwerbehinderte): Die Förderbedingungen für Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Laufzeit und Förderhöhe schlechter ausgestaltet als bisher.

Förderung des Beschäftigtertransfer:

Das bisherige „Struktur-Kurzarbeitergeld“, das zum Beispiel bei Massenentlassungen gezahlt werden kann, und die Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen werden zu „Transferleistungen“ zusammengefasst. Das Instrument

wird Pflichtleistung, wird aber nur noch maximal 1 Jahr (bisher 2 Jahre) gezahlt, der (alte) Arbeitgeber muss sich in „angemessener Weise“ finanziell an den Maßnahmen beteiligen.

Voraussetzungen für Arbeitslosengeld-bezug geändert:

Die Vorversicherungszeit von 12 Monaten muss innerhalb von zwei Jahren erreicht werden (bisher innerhalb von 3 Jahren). Arbeitslose können gegenüber dem Arbeitsamt eher darauf bestehen, nur in Teilzeit arbeiten zu wollen. Die Berechnung des Arbeitslosengeldes wird vereinfacht.

Freiwillige Weiterversicherung

für Existenzgründer und Pflegende von Angehörigen gegen Zahlung eigener Beiträge.

Sperrzeitenregelung erneut verschärft.

Hartz IV

Abschaffung der Arbeitslosenhilfe als lohnabgeleitete Leistung, die **Prinzipien der Sozialhilfe** gelten damit auch für Langzeitarbeitslose. Das bedeutet: Nur bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen auf dem Niveau der Sozialhilfe (ALG II), das gesamte Familieneinkommen und -vermögen wird unter schärferen Bedingungen als bei der Arbeitslosenhilfe herangezogen. Nur in den ersten zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitslosengeldes gibt es einen gestaffelten Zuschlag auf das ALG II wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Dagegen sind die **erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger** in ALG II einbezogen.

Jede legale Arbeit ist zumutbar, auch Mini-Jobs und Löhne unterhalb der ALG II-Schwelle müssen akzeptiert werden. Hilfeempfänger sind auch zur Annahme der sog. gemeinnützigen Arbeiten verpflichtet, für die nur eine Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird.

Verschärfte Sanktionen: Bei Ablehnung einer Arbeit oder der Nichteinhaltung von Vereinbarungen mit der Agentur für Arbeit wird die Leistung um 30 Prozent für 3 Monate gekürzt; im Wiederholungsfall erneut. Für Jugendliche gelten noch schärfere Regeln

Einrichtung von Job-Centern als einheitliche Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden. In der Regel werden diese als Arbeitsgemeinschaften zwischen der BA und den Kommunen organisiert. Einzelheiten müssen noch geklärt werden.

Aussteuerungsbetrag als „Strafgebühr“ für BA. Die BA soll für innerhalb von 12 Monaten

nicht vermittelte Arbeitslose, die ins ALG II überwechseln, eine „Strafgebühr“ an den Bund zahlen. Daraus entsteht der BA eine Belastung von voraussichtlich 5,9 Mrd. Euro (2005)

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld: Grundsätzlich beträgt die Laufzeit für das Arbeitslosengeld 12 Monate, für mindestens 55-Jährige 18 Monate. Aufgrund von Bestandsschutz ist diese Regelung erst ab 1.2.2006 wirksam. Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer/innen entlassen, müssen einen Teil der Kosten an die BA erstatten. Die Voraussetzungen hierfür werden verschärft.

Änderungen im Kündigungsschutzgesetz: Einschränkung der Sozialauswahl auf vier Hauptkriterien. Ausnahmen von der Sozialauswahl für „Leistungsträger“ und bei einer nicht „ausgewogene Personalstruktur“. Heraufsetzung der Grenze der Mitarbeiterzahl, ab der der Kündigungsschutz wirkt, von fünf auf zehn Arbeitnehmer (bereits Beschäftigte behalten den Kündigungsschutz).

(Hinweis: Die Aufzählung ist nicht vollständig, enthält aber die wichtigsten Regelungen. Die Neuerungen treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft.)

Weitere Materialien zum Thema

- „Druck auf Arbeitslose hat die Löhne im Visier?“ – Zu den Auswirkungen der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe.
ISA Nr. 1/2004, April 2004,
DGB Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik,
DIN A4
- „Mehr Schein als Sein?“ – zur statistischen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.
ISA Nr. 2/2004, Mai 2004,
DGB Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik,
DIN A4
- „Finanzielle Sicherung bei Arbeitslosigkeit“. Zu den Auswirkungen der geplanten Kürzungen für ältere Arbeitslose; Stand: Juni 2003.
ISA Nr. 1/2003,
DGB Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik,
DIN A 4
- „Lohnt sich Arbeit für Sozialhilfeempfänger?“
ISA Nr 4/2001,
DGB Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik,
DIN A 4
- „Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich“.
Ausgabe ISA Nr 6/2001
DGB Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik,
DIN A 4
- „Mehr Beschäftigung durch niedrige Löhne?“ . Niedriglohnstrategien zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit aus frauenpolitischem Blickwinkel,
Ausgabe 2/2002
Hrsg.: DGB-Bundesvorstand,
Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik
DIN A 4

Einzelexemplare der oben aufgeführten Materialien können Sie kostenlos erhalten.

Bitte senden Sie einen an sich selbst adressierten, mit 0,77 Euro (Büchersendung) frankierten Rückumschlag in dem jeweiligen Format an die zuständige Abteilung des DGB Bundesvorstand, Postfach 11 03 72, 10833 Berlin

Noch mehr Informationen

- „Sozialstaat – solidarisch, effizient, zukunftssicher“
Hrsg.: Ursula Engelen-Kefer/Klaus Wiese-
hügel, VSA Verlag 2003,
ISBN 3-89965-056-5, zu beziehen über
den Buchhandel, 7,60 Euro
- „Reformoption Bürgerversicherung“
Hrsg.: Ursula Engelen-Kefer,
VSA Verlag 2004, ISBN 3-89965-052-2.
zu beziehen über den Buchhandel,
12,90 Euro

Der DGB im Internet:

Sie können die Materialien zum Teil auch
im Internet herunterladen

www.dgb.de/presse/hintergrund/

In der Suchmaschine bitte die entsprechen-
den Begriffe markieren.

Homepage des Fördervereins gewerk- schaftliche Arbeitslosenarbeit e.V.:

www.erwerbslos.de heißt die Internetseite,
über die man zu einer bundesweiten
Datenbank der Arbeitsloseninitiativen und
-Beratungsstellen, aktuellen Informationen
zum Arbeitsförderungsrecht, Muster-Wider-
sprüchen und weiteren Materialien des
Fördervereins gewerkschaftliche Arbeitslosen-
arbeit e.V. gelangt.

111 geldwerte Tipps



DGB-Bundesvorstand (Hrsg.)
111 Tipps für Arbeitslose
 Bearbeitet von Rolf Winkel
 und Hans Nakielski
 10., aktualisierte Auflage
 2004. 271 Seiten, kartoniert
 € 9,90
 ISBN 3-7663-3528-6

Die Leistungen für Arbeitslose werden weiter ausgebaut. Wer von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen ist, braucht jetzt mehr denn je Orientierung: • Was bringt das neue Arbeitslosengeld II? • Schadet eine Abfindung beim Arbeitslosengeld? • Welches Vermögen zur Alterssicherung ist erlaubt? • Bis wann können Ältere noch längstens 32 Monate Arbeitslosengeld erhalten? • Wie können Mutter und Vater von Kleinkindern ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld verlängern? Die Neuauflage der bewährten »111 Tipps für Arbeitslose« gibt auf diese und viele andere Fragen geldwerte Antworten. Konkrete Beispiele verdeutlichen alle Leistungen der Agenturen für Arbeit: Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, berufliche Weiterbildung, Mobilitätshilfen, Existenzgründungshilfen, Zuschüsse für Bewerbungskosten, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung für Erwerbslose und vieles mehr.

Der Ratgeber zeigt, wie Arbeitslose Fallstricke vermeiden und wie sie sämtliche Leistungen – auch die weniger bekannten – erhalten, die ihnen zustehen. Er hilft auch bei wichtigen Entscheidungen. Denn vor allem ältere Erwerbslose und arbeitslose Mütter und Väter müssen häufig zwischen Leistungen der Arbeitsagenturen und anderen Sozialleistungen (Rente, Erziehungsgeld etc.) wählen. Checklisten, Tipps zum Ausfüllen von Formularen und Musterbriefe erleichtern den Umgang mit den Behörden.

Stimmen zu den Voraufgaben:

»111 Tipps für Arbeitslose ist zum wichtigsten praktischen Ratgeber für Arbeitslose und darüber hinaus für alle mit dem Arbeitsförderungsrecht Befassten geworden.«
 arbeit und beruf (Bundesanstalt für Arbeit)

»Das Buch informiert leicht verständlich über die zahlreichen Rechtsänderungen und gibt viele praktische Tipps.« WDR-Fernsehen, ServiceZeit Geld

Beachten
 Sie auch:



DGB-Bundesvorstand (Hrsg.)
111 Tipps zu Arbeitslosengeld II und Sozialgeld
 Bearbeitet von Rolf Winkel
 und Hans Nakielski
 2004. Ca. 144 Seiten, kart.
 ca. € 9,90
 ISBN 3-7663-3591-X
 Erscheint Dezember 2004

**BUND
 VERLAG**

Bund-Verlag GmbH
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 069-79 50 10-20
 Internet:
www.bund-verlag.de