

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Änderungsgesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zielen insbesondere darauf, die Handlungsansätze der Arbeitsmarktpolitik neu auszurichten und zu verbreitern. Damit soll das Entstehen von Arbeitslosigkeit verhindert und der Abbau der Arbeitslosigkeit nachhaltig unterstützt werden. Zur Zielerreichung ist es erforderlich, neben arbeitsmarktpolitischen Ansätzen auch solche in anderen Bereichen des Sozialversicherungsrechts bzw. des Steuerrechts neu zu schaffen und bestehende Regelungen weiter zu entwickeln. Der Schwerpunkt liegt im Bereich der Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne, in den Bereichen der Wirtschafts- und Finanzpolitik werden den Arbeitsmarktausgleich unterstützende Regelungen verankert.

In einem ersten Schritt werden mit den Änderungsgesetzen die Empfehlungen der Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* umgesetzt, die vor allem die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, die Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung, die Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung sowie die Stärkung der Dienstleistungscharakters der Bundesanstalt für Arbeit zum Inhalt haben. In einem weiteren Schritt sollen die gesetzlichen Grundlagen für Änderungen im Leistungsrecht, eine Zusammenführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen und eine Strukturreform der Bundesanstalt für Arbeit gelegt werden. Schließlich wird ein Gesetz zur Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe die neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt vervollständigen.

Aufgrund seiner exportorientierten Wirtschaft ist Deutschland von der andauernden weltweiten Konjunkturkrise in hohem Maße betroffen. Das kommt auch in der stagnierenden Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck. Arbeitsmarktpolitik hat darauf nur begrenzt Einfluss. Sie kann vor allem zu beschäftigungsfördernden Veränderungen von Strukturen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Die Bewältigung der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit ist eine große beschäftigungspolitische Herausforderung und eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, auch wenn nicht alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen oder unmittelbar von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Gegenwärtig gibt es in Deutschland einen mehrfach gespaltenen Arbeitsmarkt. Zum einen sind Menschen mit geringer beruflicher Qualifikation deutlich häufiger arbeitslos als gut Qualifizierte. Zum anderen gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Während in einigen Regionen mehr als jeder fünfte Arbeitswillige keine Beschäftigung finden kann, herrscht in anderen Regionen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nahezu ausgeglichen. In bestimmten Wirtschaftszweigen bzw. für bestimmte Berufsgruppen herrscht dort Arbeitskräftemangel.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt kann nicht nur durch die Zahl der Arbeitslosen beschrieben werden, sondern muss auch die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung in den Blick nehmen. Hinter einer jahresdurchschnittlichen Zahl von etwa 4 Millionen Arbeitslosen verbirgt sich eine erhebliche Dynamik. Im Jahresverlauf stehen rd. 7 Millionen Zugängen in Arbeitslosigkeit rd. 7 Millionen Abgänge aus Arbeitslosigkeit gegenüber. Viele Übergänge von einem Beschäftigungsverhältnis in das nächste erfolgen zudem ohne eine Phase der Arbeitslosigkeit. Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2001 etwa 38,9 Millionen Personen erwerbstätig, darunter 27,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 4,2 Millionen geringfügig Beschäftigte und 4,1 Millionen Selbständige.

Die beschäftigungspolitische Herausforderung besitzt kurzfristige und längerfristige Dimensionen. Einmal geht es um den raschen Ausgleich von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot. Zum anderen ist vorausschauend Vorsorge mit Blick auf die künftige Entwicklung beider Marktseiten zu treffen. Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt sind in hohem Maße mit Verhaltensänderungen, die Zeit erfordern, verbunden. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sind wichtige Handlungsfelder, um den strukturellen Wandel in der Wirtschaft, die Veränderungen im Altersaufbau der Erwerbsbevölkerung und Änderungen im Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zu flankieren. Insbesondere aufgrund dieser Änderungen im Erwerbsverhalten hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass bei einer Zunahme der Beschäftigung von 1,2 Millionen im Zeitraum 1998 bis 2001 nur noch etwa die Hälfte der neuen Beschäftigungsmöglichkeiten durch Arbeitslose besetzt werden konnte.

Um das große gesellschaftliche Problem der andauernden Arbeitslosigkeit zu lösen, kann nicht auf eine Erholung der konjunkturellen Lage gewartet werden. Eine günstige konjunkturelle Entwicklung erleichtert den Abbau der Arbeitslosigkeit erheblich, ersetzt aber nicht nationales Handeln und abgestimmte Initiativen in der Europäischen Union, um entsprechende Impulse zu geben. Zur erfolgreichen Umsetzung beschäftigungspolitischer Zielsetzungen bedarf es der intensiven Zusammenarbeit aller beschäftigungspolitischen Akteure.

Die Änderungsgesetze bauen auf den in der 14. Legislaturperiode erfolgreich vorgenommenen Weichenstellungen auf. Dazu gehört neben der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und der Steuerreform vor allem das Job-AQTIV-Gesetz, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Dabei kommt der Neugestaltung des Vermittlungsprozesses mit Profiling und Eingliederungsvereinbarung sowie der Verstärkung der Zielsetzung, die Integration der Arbeitslosen in ungeforderte Beschäftigung zu unterstützen, zentrale Bedeutung zu. Der Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wird durch die Umsetzung des Prinzips von *Fördern und Fordern* verdeutlicht. Die Förderangebote der Arbeitsämter knüpfen an der individuellen Beschäftigungsfähigkeit an und fordern Aktivitäten der arbeitslosen Menschen gezielt ein. Insgesamt

wurde das Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik präventiver ausgerichtet, um vorhandene Beschäftigung zu sichern. Weitere Maßnahmen sollen die Schaffung neuer Arbeitsplätze unterstützen. Alle neuen Regelungen sind in die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union eingepasst.

Durch die Änderungsgesetze wird dieser arbeitsmarktpolitische Ansatz gestärkt, in wichtigen Punkten weiterentwickelt und durch Einbeziehung zusätzlicher Handlungsfelder, die den Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne überschreiten, konsequent ausgebaut. Die Umsetzungsbedingungen werden durch organisatorische Maßnahmen - insbesondere im Hinblick auf den Dienstleistungscharakter für die Kundengruppen Arbeitslose und Arbeitgeber - verbessert. Die gegenwärtigen Organisationsstrukturen der Bundesanstalt für Arbeit entsprechen vielfach nicht den Erfordernissen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und einer verstärkten Dienstleistungsorientierung mit Ausrichtung auf die Kundengruppen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Mit dem Zweistufenplan vom 22. Februar 2002 hat die Bundesregierung die Grundlagen für die Herstellung einer neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt gelegt. In der Umsetzung der ersten Stufe wurde die Führungsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit neu organisiert und nach privatwirtschaftlichem Vorbild ausgerichtet. Zudem wurden die Eingliederungschancen von Arbeitssuchenden durch den Ausbau von Vermittlungskapazitäten in den Arbeitsämtern und durch den unbeschränkten Zugang privater Arbeitsvermittler verbessert. Zur Vorbereitung der zweiten Stufe wurde die Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* eingesetzt, deren Vorschläge für grundlegende Reformen am Arbeitsmarkt mit den Änderungsgesetzen und den folgenden Gesetzgebungsvorhaben umgesetzt werden.

Die Vorschläge der Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* haben die Vermeidung und den Abbau von Arbeitslosigkeit zum Ziel, indem Wege zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, zur durchgreifenden Verbesserung der Qualität und der Erhöhung der Geschwindigkeit in der Vermittlung und zur Erhöhung der Dienstleistungsqualität aufgezeigt werden. Die Kommission hat auf Empfehlungen mit dem Ziel, generelle Kürzungen von Unterstützungsleistungen bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit zu bewirken, verzichtet. Sie unterstreicht das Erfordernis, das Prinzip des „Fördern und Fordern“ fair und konsequent umzusetzen. Zudem soll jeder erwerbsfähige Arbeitslose - unabhängig von der Art seines Leistungsbezuges - einen Zugang zu den aktiven Leistungen der Arbeitsförderung erhalten.

Das Konzept der Kommission stellt auf eine zielgerichtete Kooperation der beschäftigungspolitischen Akteure ab. Da dessen Module ineinander greifen, ist es zur Erzielung einer möglichst breiten Beschäftigungswirkung erforderlich, das Konzept als Ganzes umzusetzen.

Die Herauslösung einzelner Teile würde nicht nur die Beschäftigungswirksamkeit verringern, sondern auch die soziale Balance und damit die angestrebte breite gesellschaftliche Akzeptanz der Reform gefährden. Die Umsetzung wird zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum beitragen und sich in die Politik der Haushaltskonsolidierung der Bundesregierung einfügen.

Die nachhaltige Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Verankerung einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik kann nur gelingen, wenn alle gesellschaftlichen Kräfte durch zusätzliche Anstrengungen ihrer Verantwortung nachkommen. Die Kommission *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* hat von Anfang an einen breit angelegten Konsens angestrebt und erreicht. Eine erfolgreiche Umsetzung ihrer Empfehlungen verlangt allen Interessengruppen, vor allem Arbeitgebern und Gewerkschaften, Zugeständnisse ab. Nicht nur den arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen, sondern der gesamten Gesellschaft wird die rasche Umsetzung Nutzen bringen.

Die Reform wird mittelfristig die finanziellen Belastungen durch die hohe Arbeitslosigkeit bei den Bürgerinnen und Bürgern, den Unternehmen, aber auch bei Bund, Ländern und Kommunen deutlich verringern. Damit können bisher gebundene Ressourcen für andere Zwecke eingesetzt werden; etwa zur Senkung des Beitrags zur Bundesanstalt für Arbeit.

Mit dem Beschluss der Eckpunkte für eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt vom 21. August 2002 hat die Bundesregierung die Vorschläge der Hartz-Kommission übernommen und damit eine weitreichende und grundlegende Arbeitsmarktreform eingeleitet. Der Deutsche Bundestag hat am 12. September 2002 einen Entschließungsantrag der Fraktionen der SPD und von Bündnis 90/Die Grünen *Neue Beschäftigung - schnelle Vermittlung - erstklassiger Service - Reformvorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt unverzüglich umsetzen* angenommen.

Die Änderungsgesetze setzen sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite des Arbeitsmarktes an. Die Regelungen sollen zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und der Unterstützung bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen, zu einer durchgreifenden Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Vermittlung führen sowie das Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter neu strukturieren und kundenfreundlich gestalten. Entsprechend dieser Handlungsebenen werden die Akzente der Reform gesetzt.

Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten -Schaffung neuer Arbeitsplätze

Zeitarbeit ist ein erfolgversprechender Weg, vorhandene Beschäftigungspotenziale, die z.B. durch Überstunden abgedeckt werden, für die zusätzliche Beschäftigung von Arbeitslosen zu erschließen. Das Gesetz schreibt deshalb vor, Personal-Service-Agenturen in jedem Arbeitsamtsbezirk zu errichten. Vermittlungsorientierte Zeitarbeit soll insbesondere als Brücke aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung genutzt werden. Zugleich bietet sie neue Möglichkeiten einer praxisorientierten, weil betriebsnahen Qualifizierung. Flankierend werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert. Durch Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erhalten Tarifvertragsparteien u. a. die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen von dem besonderen Befristungsverbot des AÜG zuzulassen. Denn die Tarifvertragspartner des Verleihbetriebes können am sachgerechtesten die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter, die Arbeitnehmer des Verleihers sind, regeln.

In Deutschland werden bestimmte Segmente im wachsenden Dienstleistungssektor bisher nur sehr unzureichend für die Erschließung zusätzlicher regulärer Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt. Diese Beschäftigungsfelder müssen im Interesse einer nachhaltigen Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Eröffnung von Beschäftigungsperspektiven für geringer qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zielgerichtet erschlossen werden. Durch entsprechende Förderanreize lassen sich insbesondere im Bereich der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Arbeitsplätze gewinnen. Vorrangig gilt es, zusätzliche, vor allem sozialversicherungspflichtige, Beschäftigungsmöglichkeiten in Haushalten und Dienstleistungsunternehmen - einschließlich der Dienstleistungsagenturen - zu schaffen. Die Zulassung von Minijobs mit einem Einkommen von bis zu 500 € im Monat gewährleistet die von potentiellen Arbeitgebern und Beschäftigten gewünschte Flexibilität.

Die Erbringung solcher Dienstleistungen kann auch Betätigungsfeld für die Ich-AG bzw. Familien-AG werden. Mit diesem unkonventionellen neuen Ansatz wird die Gründung selbständiger Existenzen angeregt. Die Ich-AG ist auch Ausdruck des beständigem Wandel unterliegenden Arbeitsmarktes. Der Übergang in die Selbständigkeit wird zeitlich befristet sozial flankiert, indem Gründerinnen und Gründern in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen bleiben. Alle Handlungsansätze sind zudem geeignet, die Schwarzarbeit in diesem Sektor wirkungsvoll zurückdrängen.

Für ältere Arbeitslose werden mit der Einführung einer Entgeltsicherung die Anreize zur Arbeitsaufnahme, die zeitlich befristet finanzielle Einbußen im Vergleich des Arbeitsentgelts der Vorherigen Erwerbstätigkeit abmildert, geschaffen. Die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung Älterer wird ausgeweitet. Dies erleichtert den Arbeitgebern die Einstellung älterer Menschen und eröffnet damit neue Beschäftigungsperspektiven. Beide Maßnahmen bauen ein Bridgesystem in Beschäftigung auf. Daneben soll für eine Übergangszeit über 55-jährigen Ar-

beitslosen durch eine kostenneutral errechnete monatliche Leistung unter Beibehaltung des Sozialversicherungsschutzes ein sozialverträgliches Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglicht werden, wenn diese das wünschen.

Besser als bisher sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Sicherung und beim Aufbau von Beschäftigung durch den Dienstleister Bundesanstalt für Arbeit beraten und unterstützt werden. Dienstleistungen im Bereich der Beschäftigungsberatung werden künftig die JobCenter und Kompetenzzentren anbieten. Hierfür werden besonders qualifizierte Beratungsteams zusammengestellt.

Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Vermittlung

Die durchgreifende Verbesserung des Kundenservice hat Priorität bei der Reform. Deshalb werden mittelfristig flächendeckend JobCenter eingeführt, die als Anlaufstellen für alle erwerbslosen und erwerbsfähigen Personen fungieren und bei Einbeziehung des Kunden Arbeitgeberin/Arbeitgeber zur ersten Adresse für den Ausgleich am Arbeitsmarkt ausgebaut werden sollen. Ziel ist es, doppelte Zuständigkeiten von Arbeitsamt und Sozialamt zu beseitigen und im langfristigen gegenseitigen Interesse Verschiebebahnhöfe bei der Leistungserbringung zu verhindern. Umfassend wird dies erst nach der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe möglich sein. Aufbauend auf den bereits gesammelten Erfahrungen aus den vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderten Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe (MoZArT) lassen sich aber bereits jetzt weitreichende Lösungsansätze in JobCentern umsetzen. Dazu wird eine Rechtsgrundlage für die Übermittlung von Daten zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und den Trägern der Sozialhilfe geschaffen. In der Übergangsphase werden JobCenter vor allem die Funktion einer gemeinsamen Anlaufstelle erfüllen können.

Die Aufnahme einer neuen Beschäftigung ist ohne eine Phase der Arbeitslosigkeit erheblich leichter möglich. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schwieriger gestaltet sich die Integration in Arbeit. Deshalb ist es zweckmäßig, die Zeit zwischen dem Erhalt der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die aktive Arbeitssuche zu nutzen. Hierzu treffen die Änderungsgesetze Regelungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu frühzeitigen Aktivitäten, wie der Meldung beim Arbeitsamt und der eigenständigen und unterstützten Arbeitssuche, anhalten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Unterstützung des Übergangs in eine neue Beschäftigung durch die gezielte Freistellung des von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmers verpflichten.

Eine Vielzahl offener Stellen kann aus unterschiedlichen Gründen nicht mit Arbeitslosen besetzt werden. Hier gibt es eine Vielzahl von Gründen. Die wichtigsten sind das Auseinanderfallen von beruflicher Qualifikationsanforderung der zu besetzenden Stelle und der beruflichen Qualifikation der geeigneten Arbeitslosen sowie die räumliche Entfernung zwischen angebotenen Arbeitsplatz und Wohnort der Arbeitssuchenden. Hier treffen die Änderungsgesetze Regelungen, um die Förderung der beruflichen Weiterbildung zielführender auszugestalten. Dazu gehören Veränderungen beim Maßnahmenzuschnitt, eine Steigerung der Qualität des Maßnahmeangebots und die Schaffung von mehr Wettbewerb im Bereich der Erbringung von Leistungen der beruflichen Weiterbildung. Schließlich werden die Anforderungen an die räumliche Mobilität insbesondere von Arbeitslosen ohne enge soziale Bindungen bzw. Verpflichtungen erhöht.

Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter neu strukturieren und kundenfreundlich gestalten

Schlüssel zur Umsetzung dieser Anforderung an einen leistungsfähigen modernen Dienstleister, also für eine effektivere und effizientere Leistungserbringung durch die Bundesanstalt für Arbeit, sind tief greifende organisatorische Veränderungen. Die Änderungsgesetze treffen hier Regelungen zum organisatorischen Aufbau. Durch die Abschaffung der Landesarbeitsämter werden die Vernetzungen zwischen Hauptstelle und Arbeitsämtern enger und überschaubarer. Im Sinne einer wirksamen Steuerung durch die Hauptstelle ist es zudem erforderlich, den Entscheidungsspielraum der Arbeitsämter zu erhöhen. Die Änderungsgesetze stellen mit der Errichtung von KompetenzCentern ein neues Angebot für das Zusammenwirken der beschäftigungspolitischen regionalen Akteure auf Landesebene zur Verfügung.

Eine Vielzahl untergesetzlicher Maßnahmen ist erforderlich, um diesen Umbau zu ermöglichen und letztlich praktisch umzusetzen. Hierzu zählen ein transparentes Controlling und eine leistungsfähige IT-Unterstützung aller Prozesse. Veränderung in der Personalgewinnung und Aus- sowie Weiterbildung sind ebenfalls erforderlich. Mit den Änderungsgesetzen können Maßnahmen in diesem Bereich nur eingeleitet werden. Ihr Abschluss bleibt weiteren Gesetzen vorbehalten.

Die Änderungsgesetze setzen den bereits begonnen Prozess der Vereinfachungen des Verwaltungshandelns und der Entbürokratisierung fort. Dies kommt insbesondere in der Pauschalierung weiterer Leistungen, der Reduzierung der Meldepflichten, der Schaffung neuer Organisationsstrukturen bei der Bundesanstalt für Arbeit und in der Einleitung des Abbaus von Doppelzuständigkeiten vor Arbeitsämtern und Sozialämtern zum Ausdruck.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Drittes Buch Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderungen zu Änderungen im SGB III.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Zu Buchstabe a

Die Regelung konkretisiert die Verpflichtung zur Mitwirkung des Arbeitgebers am nahtlosen Übergang des gekündigten Arbeitnehmers in eine neue Beschäftigung und korrespondiert mit dem arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch. Der Arbeitgeber unterstützt frühzeitige Anstrengungen des Arbeitnehmers bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung und ermöglicht die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Damit leistet er einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Zu Buchstabe b

Die Regelung verpflichtet den Arbeitnehmer, eigene Anstrengungen zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung zu unternehmen, wenn er bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis die Kündigung erhalten hat oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat oder absehbar ist, dass sein befristetes Arbeitsverhältnis in Kürze endet. Dabei soll er die Dienstleistungen von Arbeitsamt bzw. JobCenter in Anspruch nehmen.

Zu Nummer 3 (§ 3)

Folgeänderung zur Änderung des § 57. Das Überbrückungsgeld wird als Pflichtleistung ausgestaltet.

Zu Nummer 4 (§ 9)

Die Regelung präzisiert die aus § 9 Absatz 2 Satz 1 und 2 resultierenden Pflichten der Arbeitsämter hinsichtlich der Transparenz und Unterstützung des Ausgleichsprozesses am Arbeitsmarkt. Das regionale Arbeitsmarktmonitoring ist auch eine Informationsplattform, die Arbeitnehmern, Arbeitgebern und allen Beteiligten des regionalen/örtlichen Arbeitsmarktes Aufschluss

über gegenwärtige und künftige Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes gibt. Dabei ist auch der gegenwärtige und künftige Qualifizierungsbedarf zu berücksichtigen. In das Arbeitsmarktmonitoring sollen in geeigneter Form die Ergebnisse der regionalen Wirkungsforschung (§ 282 Abs. 4) einfließen. Das regionale Arbeitsmarktmonitoring soll im Zusammenwirken mit den Beteiligten des regionalen Arbeitsmarktes, den Personal-Service-Agenturen und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erfolgen.

Zu Nummer 5 (§ 11)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 6 (§ 37a)

Zu Buchstabe a

Die Neufassung von Absatz 1 dient der Klarstellung, dass die Beauftragung Dritter ein genereller Auftrag zur Vermittlung sein kann, der auch die Akquirierung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Hinblick auf noch nicht feststehende Ausbildungs- oder Arbeitssuchende beinhaltet. Die bisherige Formulierung ließ Zweifel zu, ob die Einschaltung Dritter in dieser abstrakten, also nicht unmittelbar auf die zu vermittelnden Personen Bezug nehmende Weise erfolgen kann.

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 2 entspricht dem bisherigen Absatz 1 Satz 4

Zu Buchstabe c

Folgeänderungen zu Buchstaben a und b.

Zu Nummer 7 (§§ 37b, 37c)

Zu § 37b

Die Regelung hat zum Ziel, die Eingliederung von Arbeitssuchenden zu beschleunigen und damit Arbeitslosigkeit und Entgeltersatzleistungen der Versicherungsgemeinschaft möglichst zu vermeiden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Personen, die versicherungspflichtig beschäftigt oder aus sonstigen Gründen versicherungspflichtig zur Bundesanstalt zur Arbeit sind, sollen sich deshalb so früh wie möglich persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden. Das Arbeitsamt kann dann sofort mit den in § 35 vorgesehenen Maßnahmen beginnen. Die Regelung fordert von den Betroffenen, dass sie sich unverzüglich beim Arbeitsamt persönlich melden müssen, wenn sie den Zeitpunkt der

Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses kennen. So entsteht die Meldepflicht z.B. bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unverzüglich nach Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll die Meldung jedoch nicht früher als sechs Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis (z.B. im Vertretungsfall) muss sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung beim Arbeitsamt melden. Nach § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Entsprechendes gilt bei Eintritt einer auflösenden Bedingung (§ 21 i.V.m. § 15 Abs. 2 TzBfG).

Für Auszubildende in betrieblicher Ausbildung gilt die Verpflichtung zur Meldung nicht, weil sie überwiegend vom Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden. Ob der Betrieb zur Übernahme bereit, entscheidet sich meist erst unmittelbar nach dem Bestehen der Abschlussprüfung. Bei außerbetrieblicher Ausbildung wird die Meldefrist auf drei Monate verkürzt, weil die Profilingbemühungen weniger umfangreich und zeitaufwändig sind.

Die Meldung hat persönlich zu erfolgen, damit sofort mit dem Arbeitsamt eine Vereinbarung über das gemeinsame Vorgehen erfolgen kann.

Auch die Arbeitgeber sollen einen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit leisten. Sie werden deshalb verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Stellensuche und zur Teilnahme an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit für eine angemessene Zeit freizustellen und in begrenztem Umfang Entgeltfortzahlung zu leisten (Artikel 16 § 629 a BGB).

Zu den leistungsrechtlichen Folgen, die im Fall der Arbeitslosigkeit eintreten, wenn Arbeitssuchende ihrer Meldepflicht nicht genügen vgl. die Regelung des neu eingeführten § 140 und die dortige Begründung:

Zu § 37c

Zu Absatz 1

Entsprechend den Vorschlägen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter Leitung von Dr. Peter Hartz über die Nutzung der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung zum Abbau der Arbeitslosigkeit und die Schaffung von Personal-Service-Agenturen wird die Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet, in jedem Arbeitsamtsbezirk mindestens eine PersonalServiceAgentur einzurichten. Die Einrichtung kann auch arbeitsamtbezirksübergreifend erfolgen. Diese Personal-Service-Agenturen sollen auf der

Grundlage von Verträgen mit dem Arbeitsamt Arbeitslose einstellen um diese vorrangig zu verleihen. In verleihfreien Zeiten soll die Personal-Service-Agentur die bei ihr Beschäftigten dabei unterstützen, eine Beschäftigung außerhalb der Personal-Service-Agentur zu finden. Sie soll die Beschäftigten, insbesondere in Zeiten des Nichtverleihs, beruflich qualifizieren und weiterbilden. Darüber hinaus soll sie anbieten, den Leiharbeitnehmer und den zukünftigen Arbeitgeber bei der Einstellung zu beraten.

Zu Absatz 2

Das Arbeitsamt hat sich an den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit zu orientieren. Für die Verträge mit den Personal-Service-Agenturen gilt das Vergaberecht, insbesondere der vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die Vergabeverordnung und die Verdingungsordnung für Leistungen (VOL). Bei Gründung einer eigenen Personal-Service-Agentur durch das Arbeitsamt muss eine Wirtschaftlichkeitsprüfung nach § 7 Bundeshaushaltsordnung erfolgen.

Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass nicht in allen Arbeitsamtsbezirken geeignete Verleiher zum Abschluss von Verträgen zur Gründung einer Personal-Service-Agentur bereit sind oder zur Verfügung stehen, kann sich in diesen Fällen das Arbeitsamt an vorhandenen Verleihunternehmen beteiligen. Eine Personal-Service-Agentur in Eigenregie soll nur ausnahmsweise gegründet werden. Die Eigenbetriebe der Bundesanstalt für Arbeit können sich zu einer Holding zusammenschließen.

Aus den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit folgt, dass andere Vermittlungsinstrumente, die voraussichtlich in kurzer Zeit zu einer Beschäftigungsaufnahme außerhalb der Personal-Service-Agentur führen, Vorrang haben. Des Weiteren sollten unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit Arbeitslose mit geringer Qualifikation und/oder individuellen Vermittlungshemmnissen besonders gefördert werden. Aus dem gleichen Grund ist die Förderung eines vormals Arbeitslosen in der Personal-Service-Agentur durch das Arbeitsamt im Regelfall auf zwölf Monate zu begrenzen.

Die Ausgestaltung des Vertrags mit der Personal-Service-Agentur ist Sache des Arbeitsamtes. Der Vertrag muss den örtlichen Umständen und den Besonderheiten des jeweils mit Hilfe der Personal-Service-Agentur zu vermittelnden Personenkreises Rechnung tragen.

Das Entgelt für die Tätigkeit der Personal-Service-Agentur kann pauschaliert sein. Es kann erfolgsbezogen berechnet werden und soll einen wirtschaftlichen Anreiz zum raschen Einmünden des an die Personal-Service-Agentur vermittelten Arbeitnehmers in ein Beschäfti-

ungsverhältnis beim Entleiher bieten. Eine zusätzliche Förderung durch Eingliederungszuschüsse (§§ 217 ff SGB III) ist nicht vorzusehen.

Zu Absatz 3

Eine Personal-Service-Agentur kann einen Vertrag und damit einen Anspruch auf Entgelt von einem Arbeitsamt nur erhalten, wenn sich die Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten. Dabei kann es sich sowohl um einen Tarifvertrag handeln, der die Personal-Service-Agentur als Tarifvertragspartei oder als Mitglied eines Verbandes bindet, als auch um einen anderen Tarifvertrag, der in der Zeitarbeitsbranche abgeschlossen wurde. Die Bindung an Tarifverträge gilt für jede Form der Einrichtung einer Personal-Service-Agentur und stellt sicher, dass bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen ein Ausgleich der Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber stattgefunden hat.

Zu Nummern 8 bis 11

Der Bundesrechnungshof hat in einem Beitrag für die Beratungen in der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zur Entlastung der Vermittlungsfachkräfte u. a. die „Einzelfallprüfung der Anträge auf Erstattung relativ geringfügiger Beträge (...)“ kritisch bewertet und für die „Einführung von Pauschalen ggf. für festgelegte Zeiträume ohne Nachweis“ plädiert. Die Änderungen nach den Nummer 8 bis 11 tragen den Empfehlungen des Bundesrechnungshofs Rechnung; im Einzelnen:

Zu Nummer 8 (§ 45)

Zur Entlastung der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in den Arbeitsämtern von aufwändigen, mittelbar der Vermittlung dienenden Arbeiten müssen Prozesse und Instrumente vereinfacht werden. Die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit bei der Bewilligung der Leistungen nach §§ 45, 46 bindet regelmäßig erhebliche Zeitkontingente der Vermittlungsfachkräfte. Der generelle Verzicht auf die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit (Höhe des gegenwärtigen monatlichen Einkommens, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Höhe der monatlichen Belastungen (z. B. Miete, Versicherungsprämien, Ratenzahlungen) und die Zahl sowie das Alter der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen) führt zu einer zeitnäheren, unbürokratischeren Förderung der Mobilität.

Zu Nummer 9 (§ 50)

Folgeänderung zur Änderung des § 83.

Zu Nummer 10 (§ 53)

Zur Entlastung der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in den Arbeitsämtern von aufwändigen, mittelbar der Vermittlung dienenden Arbeiten müssen Prozesse und Instrumente vereinfacht werden. Die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit (§ 53 Abs. 1 Nr. 2) bei der Bewilligung der Leistungen nach §§ 53, 54 bindet regelmäßig erhebliche Zeitkontingente der Vermittlungsfachkräfte. Der generelle Verzicht auf die Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit (Höhe des gegenwärtigen monatlichen Einkommens, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Höhe der monatlichen Belastungen (z. B. Miete, Versicherungsprämien, Ratenzahlungen) und die Zahl sowie das Alter der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen) führt zu einer zeitnäheren, unbürokratischeren Förderung der Mobilität.

Zu Nummer 11 (§ 54)

Zu Buchstabe a

Durch die Pauschalierung des Darlehens wird eine spürbare Entlastung für die Beschäftigten der Arbeitsämter erreicht, da keine Einzelfall bezogene und damit zeitintensive Ermittlung der höchstmöglichen Übergangsbeihilfe mehr notwendig ist. Feste, bei der Bewilligung der Leistung also bereits dem Antragsteller bekannte Rückzahlungsmodalitäten verringern den Folgeaufwand für die Arbeitsämter spürbar. Durch die Festlegung der monatlichen Ratenhöhe auf grundsätzlich 10 % der Darlehenssumme wird der Arbeitnehmer in der Regel nicht überfordert; in besonders gelagerten Einzelfällen kann davon abgewichen werden.

Zu Buchstabe b

Aufgrund der bestehenden Ungleichgewichte des Arbeitsmarktes muss die regionale Mobilität von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen verstärkt gefördert werden. Die Übernahme der Umzugskosten als Zuschuss ist auch Ausdruck des Grundgedankens ‚Fördern und Fordern‘ und steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Regelungen zur Zumutbarkeit von Beschäftigungen (§ 121). Danach ist Arbeitslosen ohne familienhafte Bindungen zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des Tagespendelbereichs grundsätzlich ein Umzug zumutbar.

Zu Nummer 12 (§ 57)

Zu Buchstaben a bis c

Das Überbrückungsgeld wird zukünftig als Pflichtleistung eingestuft. Die Zahlung eines Überbrückungsgeldes erfolgte bereits bisher schon immer dann, wenn sich ein Arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 57 SGB III selbständig machte und ein tragfähiges, von einer fachkundigen Stelle bescheinigtes Konzept vorlegte. Die Höhe und Dauer der Leistung ist bereits heute durch die gesetzliche Regelung klar vorgegeben. Die Arbeitsämter haben bei der Bewilligung keinen Ermessensspielraum hinsichtlich Höhe und Dauer der Förderung.

Zu Buchstabe d

Zur Vermeidung missbräuchlicher Inanspruchnahme und damit auch zum Schutz der Versicherungsgemeinschaft ist eine Berücksichtigung von Minderungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 140 sowie die Anrechnung von Sperrzeiten und Säumniszeiten sinnvoll. Insbesondere, da die Förderung durch die Umwandlung von einer „Kann-Leistung“ in eine „Pflichtleistung“ aufgewertet wurde. Ziel des Überbrückungsgeldes ist zudem die Sicherung des Lebensunterhalts des Existenzgründers zu Beginn seiner selbständigen Erwerbstätigkeit. Solange die Sicherung des Lebensunterhalts durch die Gewährung anderer Sozialleistungen, z.B. Krankengeld oder Verletztengeld, gesichert ist, soll ein Überbrückungsgeld nicht geleistet werden. Doppelleistungen sollen vermieden werden.

Zu Nummer 13 (§ 61)

Für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach den §§ 61ff. sind künftig auch die Vorschriften in §§ 1,1a und 50 des Berufsbildungsgesetzes zu beachten (vgl. Artikel 15). Damit werden auch die Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 6. Oktober 1999 umgesetzt. Im übrigen wird die mit dem Job-AQTIV-Gesetz bei der Benachteiligtenförderung eingeführte Begrenzung der Praktikumszeiten im Betrieb sinngemäß übernommen.

Zu Nummer 14 (§ 67)

Redaktionelle Folgeänderung zur Neufassung der Vorschriften über die berufliche Weiterbildungsförderung.

Zu Nummer 15 (§ 68)

Folgeänderung zur Änderung des § 83.

Zu Nummer 16 (§§ 77 - 87)

Das Recht der Weiterbildungsförderung wird insgesamt deutlich vereinfacht. Regelungen, die Gestaltungsspielräume der Arbeitsämter unnötig einengen, die Eigenverantwortung der Weiterbildungswilligen beeinträchtigen und den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern verhindern, werden aufgehoben. Gleichzeitig wird durch die Neufassung eine deutliche Verwaltungsvereinfachung erreicht. Auf die explizite Erwähnung und detaillierte Regelung besonderer Maßnahmeformen wird künftig verzichtet; unabhängig davon bleibt das gesamte Maßnahmespektrum - beispielsweise Maßnahmen mit hohem Praktikumsanteil, Fernunterrichts- und Selbstlernmaßnahmen - erhalten.

Zu § 77

Die Regelung bestimmt wie bisher den förderungsfähigen Personenkreis. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist weiterhin grundsätzlich nur dann möglich, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist. Mit Blick auf die Beschleunigung des Wandels der Arbeitswelt kann die Notwendigkeit einer Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses statt nach sechs Jahren künftig bereits nach vier Jahren Beschäftigung auf un- oder angelernter Ebene außerhalb des Ausbildungsberufs anerkannt werden. Die bisher in § 80 geregelte Förderung von Personen ohne Vorbeschäftigungszeit wird in die Grundsatzregelung übernommen.

Im Mittelpunkt der Neuregelung steht die Einführung von Bildungsgutscheinen für Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung dem Grunde nach festgestellt hat. Bei dem Bildungsgutschein handelt es sich um einen Bescheid, mit dem das Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung einer Weiterbildung festgestellt wird. Im Vergleich zum bisherigen Recht werden die Entscheidungs- und Wahlrechte der Arbeitnehmer deutlich gestärkt; die Arbeitnehmer können mit dem Bildungsgutschein im Regelfall frei unter zugelassenen Bildungsmaßnahmen und Trägern wählen. Das Arbeitsamt kann den Bildungsgutschein auf bestimmte Bildungsziele oder regional begrenzen; hierdurch wird eine wirtschaftliche Mittelverwendung unterstützt und verhindert, dass Arbeitnehmer Bildungsmaßnahmen auswählen, für die Sie nach ihrer Vorbildung oder Berufserfahrung nicht geeignet sind. Gleichzeitig wird hierdurch auch der Wettbewerb unter den Bildungsträgern gefördert. Der von dem Gutscheininhaber ausgewählte und zugelassene Bildungsträger kann die Lehrgangskosten unmittelbar mit dem Arbeitsamt abrechnen. Zu diesem Zweck hat er den Gutschein vor Beginn der Maßnahme dem Arbeitsamt vorzulegen. Auf diese Weise wird auch eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung der Haushaltsmittel durch das Arbeitsamt ermöglicht.

Zu §§ 78 - 83

Die Vorschriften über die Vorbeschäftigungszeit und über die Leistungen im Einzelnen bleiben im Wesentlichen unverändert. Bei der Fahrkostenerstattung ist die bisherige besondere Regelung, wonach sich die Fahrkostenerstattung nach den zu Beginn der Maßnahme anfallenden Kosten richtet, verzichtbar. Bei mehr als geringfügigen Fahrpreiserhöhungen erfolgt künftig eine Anpassung der Erstattungsbeträge auf Antrag, wenn die Maßnahme noch mindestens zwei weitere Monate andauert. Aus Vereinfachungsgründen werden Kinderbetreuungskosten künftig regelmäßig in Höhe von 130 Euro je Kind übernommen.

Zu § 84

Die Prüfung der trägerbezogenen Voraussetzungen wird neu geordnet. Nach bisher geltendem Recht entschied ausschließlich das Arbeitsamt sowohl über die individuelle Förderung der Teilnehmer als auch über die so genannte Anerkennung der Träger. Teilweise wurde der Wettbewerb zwischen den Bildungsanbietern dadurch beeinträchtigt. Im Regelfall entschied das Arbeitsamt nicht nur über die Notwendigkeit einer Förderung einer Weiterbildung in einem bestimmten Bildungsziel sondern auch bei einem bestimmten Bildungsträger. Die individuelle Auswahl eines geeigneten Bildungsträgers durch den förderungsberechtigten Arbeitnehmer war häufig dadurch beeinträchtigt, dass die Förderung nur für solche Träger in Aussicht gestellt wurde, die das Arbeitsamt benannte.

Mit der künftigen Prüfung der trägerbezogener Qualitätskriterien durch externe fachkundige Stellen, d. h. Zertifizierungsagenturen, deren Fachkunde durch eine Akkreditierung einer Stelle auf Bundesebene festgestellt werden muss, werden die Arbeitsämter deutlich entlastet. Zugleich wird durch die künftige Trennung von Entscheidungen über die Förderung durch das Arbeitsamt, die Zulassung von Trägern durch eine fachkundige Zertifizierungsagentur und die Ausgabe von Bildungsgutscheinen eine größere Objektivität und mehr Wettbewerb gewährleistet. Diesem Ziel wird durch eine generelle Berücksichtigung verschiedener Bildungsanbieter und nicht allein institutioneller Bildungsträger entsprochen. Zu den Trägern zählen alle Anbieter beruflicher Weiterbildung.

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

Bei der Prüfung der trägerbezogenen Qualitätskriterien sind insbesondere die Qualifikationen der Lehrkräfte festzustellen. Im Hinblick auf die Qualität ist dabei auch auf ein ausgewogenes

Verhältnis von haupt- und nebenberuflichen Lehrkräften zu achten. Da sich Qualitätssicherung nicht lediglich auf einen statischen Zustand beschränken darf, muss bei dem jeweiligen Träger ein Qualitätsmanagement zum Einsatz kommen.

Zu § 85

Wie die Trägerprüfung soll auch die Prüfung jeder einzelnen Bildungsmaßnahme zukünftig durch Zertifizierungsagenturen und nicht mehr ausschließlich durch das Arbeitsamt erfolgen. Daneben kann das Arbeitsamt individuell auf die Qualifizierungsbedürfnisse Einzelner zugeschnittene Maßnahmen zulassen, wenn die Maßnahmen den Zulassungsanforderungen an Maßnahmen entsprechen.

Die Prüfung der Maßnahme hat sich nicht lediglich auf qualitative Aspekte, sondern auch auf die generelle arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit der Maßnahme zu erstrecken.

Die bisher bereits möglichen Maßnahmeformen und -inhalte bleiben vollständig erhalten. Im Interesse größtmöglicher Flexibilität wird jedoch von Detailregelungen zu denkbaren Unterrichtsformen und konkreten Maßnahmeausgestaltungen künftig abgesehen und die Anforderungen an die Maßnahmen werden zur Ermöglichung von Gestaltungsspielräumen offener gefasst. Im Hinblick auf eine erforderliche arbeitsmarktnahe Qualifizierung wird die nach Möglichkeit vorzusehende Integration von Lernphasen im Betrieb betont. Erhalten bleiben wesentliche und unverzichtbare Grundsätze zur Dauer beruflicher Weiterbildung, zu den generellen Zielen der beruflichen Weiterbildungsförderung und zu ausgeschlossenen Maßnahmen.

Zu § 86

Im Interesse der Sicherung und Steigerung beruflicher Weiterbildung kommt der Qualitätsprüfung weiterhin besondere Bedeutung zu. Unabhängig davon, dass die Maßnahmen und Träger künftig durch externe Zertifizierungsagenturen vor Beginn geprüft werden, bleibt die Beobachtung von Durchführung und Erfolg beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen mit Blick auf die Förderung mit Leistungen der Arbeitsförderung gesetzliche Aufgabe der Arbeitsämter. Die aus der Prüfung des Arbeitsamtes gewonnenen Erkenntnisse sind auch der Zertifizierungsagentur zugänglich zu machen, insbesondere um die Erkenntnisse bei künftigen Prüfungen einbeziehen zu können. Unberührt von der Qualitätsprüfung durch die Arbeitsämter bleiben eigene Prüfungen durch die Zertifizierungseinrichtung auf Grundlage von Vereinbarungen zwischen Bildungsträger und Zertifizierungsagentur.

Zu § 87

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

Zu Nummer 17 (§ 121)

Die regionale Mobilität von arbeitslosen Leistungsbeziehern ist eine wichtige Voraussetzung für eine möglichst schnelle berufliche Wiedereingliederung, aber auch für den Ausgleich von regionalen Arbeitsmarktungleichgewichten. Die Regelung stellt klar, dass die Versichertengemeinschaft von einem ledigen Arbeitslosen auch einen Umzug verlangen kann, wenn dadurch die Beschäftigungslosigkeit beendet werden kann. Für Arbeitslose mit familienhaften Bindungen, insbesondere solche Arbeitslose, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige pflegen, ist ein solcher Umzug hingegen in der Regel nicht zumutbar.

Zu Nummer 18 (Überschrift zum Vierten Kapitel, Achter Abschnitt, Fünfter Titel)

Redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des § 140.

Zu Nummer 19 (§ 140)

Die Vorschrift regelt die leistungsrechtlichen Folgen für Bezieher von Arbeitslosengeld, die ihre Obliegenheit zur frühzeitigen Meldung als Arbeitsuchende beim Arbeitsamt verletzt haben (vgl. Begründung zur Einfügung des § 37b). Arbeitnehmer, die das Arbeitsamt nicht rechtzeitig darauf hinweisen, dass sie der beruflichen Wiedereingliederung bedürfen, erhöhen das Risiko der Arbeitslosenversicherung. Sie verzögern die Einleitung von Vermittlungs- und Eingliederungsbemühungen und nehmen dem Arbeitsamt insoweit die Möglichkeit, den Eintritt des Schadensfalles zu vermeiden bzw. den Umfang des Versicherungsschadens zu reduzieren. Die Regelung sieht deshalb in derartigen Fällen einen - pauschalen - Schadensausgleich der Versichertengemeinschaft vor. Die Staffelung der Minderung nach Bemessungsentgelten und deren Begrenzung auf [30] Tage trägt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung.

Zu Nummer 20 (§ 144)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderung zur Neufassung des Absatzes 3.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit der Regelung wird die Verteilung der Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes neu bestimmt. Die Vorschrift geht davon aus, dass es berechtigt und mit dem Versicherungsgedanken vereinbar ist, dem Arbeitslosen das Beweisrisiko für die Tatsachen zuzuweisen, die sich aus seiner Sphäre oder aus seinem Verantwortungsbereich ergeben. Die Regelung greift insoweit Hinweise aus der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf, nach denen der Arbeitslose in derartigen Fällen die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu tragen hat, wenn er sich auf Umstände aus seinem persönlichen Bereich beruft, die er leichter nachweisen kann als das Arbeitsamt. Gleiches gilt, wenn der Arbeitslose sich nachträglich auf Gründe beruft, für deren Aufklärung das Arbeitsamt mangels entsprechender zeitnaher Abgaben des Arbeitslosen zunächst keinen Anlass hatte (vgl. z.B. Urteil vom 26.11.1992, BSGE 71, 256 ff.).

Zu Buchstabe b

Die Regelungen zur Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe entsprechen - in neuer Struktur - dem geltenden Recht. Die Regelung zum Eintritt einer Sperrzeit von sechs Wochen bei Aufgabe eines Arbeitsverhältnisses, das auch ohne eine Sperrzeit innerhalb von zwölf Wochen nach dem Sperrzeitergebnis geendet hätte (Nr. 2 Buchstabe a), entspricht der von der Rechtsprechung entwickelten Rechtslage.

Zu Buchstabe c

Die Regelungen zur Dauer der Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung, wegen Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme sowie wegen des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme werden in Anlehnung an ein individualisiertes Vermittlungskonzept flexibler und differenzierter gestaltet. Bei einem ersten Verstoß gegen versicherungsrechtliche Obliegenheiten soll danach eine Sperrzeit von drei Wochen, im Wiederholungsfall eine Sperrzeit von sechs Wochen und bei dritten und folgenden Verstößen grundsätzlich eine Sperrzeit von zwölf Wochen eintreten.

Zu Nummer 21 (§ 256)

Die Zuständigkeit für die Bewilligung der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen soll - auch unabhängig vom geänderten Aufbau der Bundesanstalt - wie bei den sonstigen Leistungen der Arbeitsförderung künftig ebenfalls bei den Arbeitsämtern liegen.

Zu Nummer 22 (§ 282)

Redaktionelle Berichtigung einer Verweisung.

Zu Nummer 23 (§ 327)

Folgeänderung zur Änderung des § 256.

Zu Nummer 24 (§ 336a)

Folgeänderungen zur Streichung des Erlaubnisvorbehalts für die private Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung im Rahmen des Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmersvertreter in den Aufsichtsrat.

Zu Nummer 25 (§ 351)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 26 (§ 368)

Die Bundesanstalt erhält zur Umsetzung ihrer Kernaufgaben einen zweistufigen Aufbau mit Arbeitsämtern auf der unteren und der bisherigen Hauptstelle auf der oberen Ebene. Im Hinblick auf die wesentliche Umstrukturierung der Bundesanstalt wird die Hauptstelle in Zentrale umbenannt.

Zu Nummer 27 (§ 369)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 28 (§ 370)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 29 (§ 371)

Zu Buchstabe a

Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 30 (§ 372)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt

Zu Nummer 31 (§ 374)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt

Zu Nummer 32 (§ 376)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 33 (§ 378)

Folgeänderungen zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt

Zu Nummer 34 (§ 384)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt

Zu Nummer 35 (§ 385)

Folgeänderungen zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt; die Aufgaben der Landesarbeitsämter bei der Beanstandung von Beschlüssen fallen der Zentrale zu.

Zu Nummer 36 (§ 386)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt

Zu Nummer 37 (§ 390)

Anpassung der Berufungsvorschriften an die geänderte Struktur der Bundesanstalt für Arbeit.

Zu Nummer 38 (§ 392)

Anpassung der Berufungsvorschriften an die geänderte Struktur der Bundesanstalt für Arbeit.

Zu Nummer 39 (§ 395)

Infolge der Umstrukturierung der Bundesanstalt entfallen die Ämter der Präsidenten bzw. Vizepräsidenten der Landesarbeitsämter.

Zu Nummer 40 (§ 396)

Anpassung an den neuen zweistufigen Aufbau der Bundesanstalt.

Zu Nummer 41 (§ 397)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 42 (§ 399)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 43 (§ 400)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 44 (§ 400a)

Zur Verbesserung der Ergebnisse in der Vermittlung sollen künftig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Vermittlung erfolgsabhängige, hinsichtlich ihrer Höhe an § 42 Abs. 1 BBesG orientierte Zulagen gezahlt werden können. Dazu dient die in Absatz 1 vorgesehene Verordnungsermächtigung. Die Befugnis zum Erlass der Rechtsverordnung kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung auf den Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit weiter übertragen werden.

Die Berichtspflicht des Absatzes 2 erstreckt sich nicht nur auf die neu vorgesehene Leistungszulage nach Absatz 1, sondern auch auf die bereits vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten der §§ 27 Abs. 3 bis 5 und 42 a BBesG, Leistungsanreize zu schaffen.

Zu Nummer 45 (§§ 400b und 400c)

Zu § 400b

Da künftig bei der Bundesanstalt auf Verbeamtungen verzichtet werden soll, wird sich die Anzahl der in einem Beamtenverhältnis stehenden Beschäftigten verringern. Zur Vermeidung von Verschlechterungen der Beförderungsverhältnisse der noch vorhandenen Beamten werden daher Abweichungen von den in § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz festgelegten Obergrenzen zugelassen.

Zu § 400c

Eine Beurlaubung von Beamten der Bundesanstalt kann für eine Tätigkeit in Kompetenzzentren erforderlich werden, die nach dem Kompetenzzentrengesetz in privatrechtlicher Form geführt werden. Für die Zeit ihrer Beurlaubung werden die Beamten tariflich oder außertariflich angestellt. Die Zeiten der Beurlaubung zählen als ruhegehaltfähige Dienstzeiten.

Zu Nummer 46 (§ 402)

Zu Buchstabe a

Die von der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vorgeschlagenen, von den Arbeitsämtern zu betreibenden JobCenter können auch gemeinsame Anlaufstellen von Arbeitsamt und Träger der Sozialhilfe (§ 371a Satz 3) umfassen. Die Einfügung von § 402 Nr. 12 soll es ermöglichen, dass die Arbeitsämter Sozialdaten für Sozialhilfeempfänger erheben, verarbeiten und nutzen können, soweit sie für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle oder zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind, die der Träger der Sozialhilfe dem Arbeitsamt übertragen hat. Dies ist ein erster Beitrag zur Umsetzung der Reformvorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die vorsehen, dass Job-Center den Zugang zu allen erforderlichen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts erschließen sollen.

Zu Buchstabe b

Der neue Satz 3 soll es ermöglichen, dass Arbeitsämter den von Trägern der Sozialhilfe betriebenen gemeinsamen Anlaufstellen Sozialdaten im erforderlichen Umfang zugänglich machen.

Die in den Buchstaben a und b enthaltenen Regelungen ermöglichen es zusammen mit einer entsprechenden Regelung in § 18 Abs. 2a BSHG auch, den im Rahmen der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderten Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe (MoZArT) erprobten erleichterten Datenaustausch zwischen Arbeitsamt und Träger der Sozialhilfe fortzuführen.

Zu Nummer 47 (§ 405)

Folgeänderung zur geänderten Struktur bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Zu Nummer 48 (§ 406)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung. Durch das Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes wird die neue Strafvorschrift in Nummer 1 erforderlich. Der Inhalt des bisherigen Absatzes 1 wird zu Nummer 2. Dort sind die bisherigen Verweise auf § 404 und § 284 der neuen Rechtslage anzupassen.

Zu Nummer 49 (§ 418)

Redaktionelle Folgeänderung zu § 421 Abs. 2.

Zu Nummer 50 (§ 420)

Zu Buchstabe a

Änderung der Überschrift auf Grund des Zuwanderungsgesetzes.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeanpassung zu den Regelungen des § 25 und § 23 Aufenthaltsgesetz. Die Förderung der Integration erfolgt nach § 43 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz nur für Ausländer, die rechtmäßig auf Dauer im Bundesgebiet leben.

Zu Nummer 51 (§ 421)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zur Streichung von § 418 Satz 2 und zur Neufassung von § 421 Abs. 2.

Zu Buchstabe b

Satz 1 entspricht dem geltenden § 421 Abs. 2 (erster Halbsatz). Die im geltenden § 421 Abs. 2 (zweiter Halbsatz) enthaltene Regelung ist nach der Streichung der sogenannten originären Arbeitslosenhilfe nicht mehr erforderlich. Die Übernahme der bisher in § 418 Satz 2 enthaltenen Regelung in § 421 Abs. 2 soll klarstellen, dass die Regelung sowohl für die Eingliederungshilfe nach § 418 als auch nach § 420 gilt.

Zu Nummer 52 (§§ 421i, 421j, 421k, 421l, § 421m)

Zu § 421i

Neu eingeführt - zunächst für einen Erprobungszeitraum - wird für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ein wettbewerbliches Vergabeverfahren, in dem der Eingliederungserfolg von Maßnahmen im Vordergrund steht, die Art der Maßnahmedurchführung und die konkreten Inhalte jedoch nicht initiativ durch das Arbeitsamt vorgegeben werden.

Mit der Einführung dieses Instrumentes wird die Entwicklung der Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt. Kennzeichen eines modernen Dienstleisters sind Wirkungsorientierung, Flexibilität und Entscheidungskompetenz bei den Mitarbeitern vor Ort (Dezentralität). Genau hier setzt das neue Instrument an. Durch Festlegung von Zielvorgaben in der Ausschreibung erfolgt eine konsequente Ausrichtung auf die Wirkung. Auf bislang übliche, in Einzelheiten gehende Regelungen zur Bestimmung des Mitteleinsatzes wird verzichtet.

Darüber hinaus wird der Wettbewerb unter den Einrichtungen, die Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung durchführen, verstärkt. Auch sie werden sich künftig an dem Leitbild der modernen Dienstleistung am Arbeitsmarkt ausrichten.

In einem wettbewerblichen Vergabeverfahren schreiben die Arbeitsämter im Einzelnen nicht vor, durch welche genaue Ausgestaltung der Träger der Maßnahme die Eingliederung der Teilnehmer erreichen soll. Vielmehr ist grundsätzlich die erfolgreiche Eingliederung der Teilnehmer, die für die anschließend durchzuführende Maßnahme vorgesehen sind, wettbewerblich zu vergeben. Mit der Ausschreibung fordern die Arbeitsämter die Dienstleister

der Arbeitsförderung auf, Konzepte zur Eingliederung bestimmter vorgegebener Gruppen von Arbeitlosen vorzulegen. Das neue Instrument ist daher in erster Linie wirkungsorientiert und nicht inhaltsorientiert. In dem Maße, in dem das neue Förderinstrument positive Wirkungen zu wirtschaftlichen Bedingungen erzielt, d. h. hohe Eingliederungserfolge erreicht, dürfte es bei den Arbeitsämtern zumindest teilweise an die Stelle der sonst üblicherweise genutzten Instrumente treten.

Für die zwischen dem Arbeitsamt und dem Träger der Maßnahme zu schließenden Integrationsverträge gilt das Vergaberecht einschließlich der Vorschriften über die Ausschreibung. Für den Inhalt der Verträge ist die VOL - Verdingungsordnung für Leistungen - von den Arbeitsämtern zu beachten. Hieraus resultiert insbesondere, dass das wirtschaftlichste und nicht zwingend das billigste Angebot zu berücksichtigen ist; unterdurchschnittliche Eingliederungserfolge dürfen nicht durch Preiszugeständnisse ersetzt werden. Die konkrete Ausgestaltung des Integrationsvertrages mit dem Träger hat auf der Grundlage des Ausschreibungsergebnisses zu erfolgen; der Vertrag kann insbesondere erfolgsorientiert ausgestaltet werden und so genannte Bonus- und Maluskomponenten enthalten.

Die Höhe des vertraglich zu vereinbarenden Entgelts bemisst sich nach den Aufwendungen des Trägers für die Durchführung der Maßnahme, der Schwere der Vermittlungshemmnisse der geförderten Arbeitsnehmer und dem Eingliederungserfolg. Welche Leistungen das Arbeitsamt an den Träger erbringt, ergibt sich daher ausschließlich aus dem Vertrag. Ob darüber hinaus an die einzelnen Maßnahmeteilnehmer durch das Arbeitsamt weitere individuelle Leistungen zu erbringen sind bzw. erbracht werden können, hängt von der konkreten Ausgestaltung der Maßnahme durch den Träger ab. Art und Umfang der etwaigen Leistungen an die Maßnahmeteilnehmer richten sich nach den Leistungsvoraussetzungen für die einzelnen möglichen Leistungen. Sind auf Grund der im Rahmen der Ausschreibung unterbreiteten Angebote mit dargestellter Maßnahmekonzeption neben den Leistungen an den Träger individuelle Leistungen an die einzelnen Teilnehmer zu erwarten, sind diese bei der Prüfung der einzelnen Angebote in Bezug auf das wirtschaftlichste Angebot zu berücksichtigen.

Zu § 421j

Der Gesetzgeber setzt mit dieser Regelung die Empfehlungen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zur sog. Lohnversicherung um. Mit der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer werden Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, weitere Anreize zur Arbeitsaufnahme geboten. Da die Aufnahme einer neuen versicherungspflichtigen Beschäftigung häufig mit finanziellen Einbußen

im Vergleich zum Arbeitsentgelt aus der früheren Tätigkeit verbunden ist, wird die Nettoentgeltdifferenz durch die zeitlich begrenzte Aufstockung des Arbeitsentgelts teilweise ausgeglichen. Zudem wird die geringere Alterssicherung durch eine Aufstockung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgemildert.

Die Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer werden durch die Bundesanstalt für Arbeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gewährt, insbesondere um die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe abzubauen und die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer zu erhöhen. Diese Zielsetzungen stehen im Einklang mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie, mit dem Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan und mit Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

Zu Absatz 1

Die Entgeltsicherung wird auf Antrag geleistet. Sie setzt nach Ziffer 1 einen Anspruch auf Arbeitslosengeld voraus. Dabei muss die Dauer des Restanspruchs noch mindestens einhundertachtzig Tage umfassen, da bei Bagatellansprüchen die Entgeltsicherung keine hinreichenden Anreizwirkungen mehr entfalten kann und der Aufwand für die Bestimmung von Leistungen unverhältnismäßig ist. Entsprechendes gilt bei den Personen, die Arbeitslosengeld nach Ablauf von Ruhestatbeständen nach § 142 wiederbewilligt bekommen. Der Anspruch auf Entgeltsicherung besteht auch für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer. Damit wird mit Blick auf eine möglichst frühzeitige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vermieden, dass erst Arbeitslosengeld bezogen werden muss, bevor Leistungen der Entgeltsicherung in Anspruch genommen werden können. Der Anreiz zur Beschäftigungsaufnahme soll auf den Beginn der eingetretenen bzw. drohenden Arbeitslosigkeit konzentriert werden.

Ziffer 2 schreibt vor, dass die Arbeitsvertragsparteien keine Vereinbarungen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung treffen dürfen, indem sie das vereinbarte Arbeitsentgelt mindern, um für den älteren Arbeitnehmer die Leistungen der Entgeltsicherung zu steigern. Die arbeitsmarktpolitische Förderung greift nicht in die tarifliche Gestaltung von Entgeltbedingungen ein.

Zu Absatz 2

Die beiden Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer folgen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Zielsetzungen.

Der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder deren Vermeidung wird erleichtert, weil nach Satz 2 den älteren Arbeitnehmern bei Einkommensminderungen 50 von Hundert der Nettoentgeltdifferenz zwischen der Beschäftigung vor und nach Arbeitslosigkeit durch einen Zuschuss ersetzt wird. Der erste Referenzpunkt ist das pauschalierte Nettoentgelt aus der vorangegangenen Beschäftigung, das sich aus dem der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegenden Arbeitsentgelt ergibt. Mit den Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgelts und über die Leistungsgruppen liegt ein für die Bestimmung der

pauschalieren Nettoarbeitsentgelte entsprechender Rahmen bereits vor. Zur Bestimmung der Differenz ist auf der anderen Seite das Nettoentgelt der neu aufgenommenen Beschäftigung heranzuziehen, das ebenfalls in pauschalierter Weise bestimmt wird. Für ältere Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen sind, diese jedoch durch Beschäftigungsaufnahme vermeiden konnten, soll entsprechend verfahren werden.

Der Übergang in eine neue Beschäftigung wird zudem erleichtert, weil die soziale Sicherung des Arbeitnehmers beim Erwerb von Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessert wird. Die geringere Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Beschäftigungsaufnahme, die mit einem niedrigeren Arbeitsentgelt verbunden ist, wird in einer Übergangszeit durch eine Aufstockung zumindest teilweise kompensiert. Nach Satz 3 entrichtet die Bundesanstalt für Arbeit für die Zeiten, in denen auch der hälftige Ausgleich der Nettoentgeltdifferenz zum Tragen kommt, einen ergänzenden Beitrag zur Rentenversicherung. Ältere Arbeitnehmer werden damit in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber dem vorangegangenen Bezug von Arbeitslosengeld besser gestellt. Für ältere Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht gewesen sind, aber vor der Aufnahme der Beschäftigung nicht arbeitslos wurden, gilt Entsprechendes.

Um die Gleichbehandlung der älteren Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltsicherung zu gewährleisten, sind Bestimmungen zur Behandlung von Entgeltänderungen erforderlich, so weit die aufgenommene Beschäftigung betroffen ist. Satz 4 sieht vor, dass nur wesentliche Änderungen des Arbeitsentgelts während der Bezugsdauer bei der Bemessung der Entgeltsicherungsleistungen berücksichtigt werden. Diese Norm muss wegen der unterschiedlichen Fallkonstellationen in geeigneter Weise und unter Berücksichtigung des Verwaltungsaufwandes der Arbeitsämter umgesetzt werden.

Zu Absatz 3

Die Nettoentgeltdifferenz aus der neu aufgenommenen und der vorherigen Beschäftigung wird auch von den jeweiligen Arbeitszeiten beeinflusst. Jedoch können aus Gründen der einfachen Berechnung nicht alle Änderungen bei den individuellen Arbeitszeiten nachvollzogen werden. Deshalb wird allein das Verhältnis zwischen den regelmäßigen, tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten berücksichtigt. Bei Arbeitslosen mit Arbeitslosengeldanspruch wird die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit vor der Arbeitslosigkeit, bei von Arbeitslosigkeit bedrohten älteren Arbeitnehmern wird die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit aus der vorangegangenen Beschäftigung zum Ausgangspunkt gemacht. Somit werden die Leistungen der Entgeltsicherung in dem Verhältnis gekürzt, in dem die regelmäßige Arbeitszeit der neuen Beschäftigung kürzer ist als die der vorangegangenen Voll- oder Teilzeitarbeit. Auf der anderen Seite werden die Leistungen in dem Verhältnis erhöht, in dem die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit höher ist als die in der Beschäftigung vor Arbeitslosigkeit.

Zu Absatz 4

Satz 1 legt die maximale Bezugsdauer der Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer fest. Die Leistungen knüpfen insofern an den Anspruch auf Lohnersatzleistung des älteren Arbeitslosen an, da die Höchstdauer der Entgeltsicherung auf den Anspruch für das Arbeitslosengeld begrenzt wird (§ 127). Die weitere Kopplung der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer an die Bezugsdauer der Lohnersatzleistung besteht darin, dass die Zeiten, in denen der ältere Arbeitnehmer vor Aufnahme der Beschäftigung Arbeitslosengeld bezogen hat, auf die Förderdauer der Entgeltsicherung angerechnet wird. Damit wird der Anreiz erhöht, möglichst frühzeitig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen.

Die Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer können im Rahmen der längstens möglichen Bezugsdauer insgesamt nur einmal, aber bei Unterbrechungen erneut für die Restdauer in Anspruch genommen werden. Die erneut mögliche Antragstellung berücksichtigt, dass die aufgenommene Beschäftigung durch einen Wechsel des Arbeitgebers, durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch sonstige Beendigung gelöst werden kann, ohne dass die befristete Einkommensergänzung bis zur maximalen Bezugsdauer in Anspruch genommen worden ist. Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer soll keinen negativen Anreiz in Bezug auf die Aufnahme von befristeten Beschäftigungen haben. Zudem kann eine arbeitgeberseitige Beendigung der Beschäftigung nicht zu Lasten der Bereitschaft des älteren Arbeitnehmers gehen, eine Arbeit auch mit einem niedrigeren Arbeitsentgelt anzunehmen.

Nach Satz 2 begründen die Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung gewährt werden, den Anspruch auf Entgeltsicherung nicht erneut. Unabhängig davon wird in der Beschäftigung ein Anspruch auf Lohnersatzleistung bei Arbeitslosigkeit begründet. Diese Regelung führt neben der Bestimmung in Absatz 1 dazu, dass ältere Arbeitnehmer die Entgeltsicherung nur solange erneut beanspruchen können, bis die erstmals festgestellte Anspruchsdauer vollständig erreicht worden ist. Zugleich wird vermieden, dass - abhängig von wiederholten Übergängen zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung - die älteren Arbeitnehmer mit ursprünglich gleichen Anspruchsvoraussetzungen die Entgeltsicherung in unterschiedlicher Dauer beanspruchen.

Zu Absatz 5

Bei der Gewährung der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer sollen Mitnahme-, Substitutions- und Verdrängungseffekte so weit wie möglich vermieden werden. Auch soll eine Kumulierung mit anderen Leistungen der Arbeitsförderung nur teilweise möglich sein. So kann die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zwar auch dann gewährt werden, wenn die Einstellung des älteren Arbeitnehmers mit Ermessensleistungen an Arbeitgeber verbunden ist (z.B. Eingliederungszuschüsse). Die Leistungen der Entgeltsicherung dürfen in den Fällen der Ziffern 1 bis 6 allerdings nicht bewilligt werden.

Ziffer 1 schließt eine Förderung in den Fällen aus, bei denen die nach Absatz 2 maßgebende Nettoentgeltdifferenz nur geringfügig ist. Diese Einschränkung ist wegen der nur geringen

Anreizwirkungen von Bagatellbeträgen der Lohnsicherung und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung geboten.

Ziffer 2 schließt aus, dass ein Arbeitgeber die Einstellung des älteren Arbeitnehmers nach vorheriger Beschäftigung überwiegend deshalb vornimmt, weil der Arbeitnehmer wegen eines niedrigeren Arbeitsentgelts Anspruch auf Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer geltend macht. Die Ausnahme für die befristete Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a bis d des Neunten Buches trägt deren besonderen Einstellungsbarrieren Rechnung.

Ziffer 3 vermeidet mit Hilfe einer Vermutungsregelung, dass ein Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer entlässt, um einen älteren Arbeitnehmer, der Leistungen der Entgeltsicherung beanspruchen kann, einzustellen. Diese Vermutung kann widerlegt werden.

Der Förderausschluss nach Ziffer 4 verhindert unerwünschte Gestaltungsmöglichkeiten und stellt sicher, dass ältere Arbeitnehmer nicht aus ihrer bisherigen Beschäftigung herausgedrängt werden und zu schlechteren Entgeltbedingungen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit im Sinne des § 175 wechseln. Ziel der Entgeltsicherung ist es nicht, die mit dem Bezug von strukturellem Kurzarbeitergeld verbundenen finanziellen Einbußen bei Arbeitnehmern auszugleichen und die Arbeitgeber von den Remanenzkosten zu entlasten.

Nach Ziffer 5 kann die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer insbesondere dann nicht gewährt werden, wenn z.B. die Beschäftigung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder als Strukturanpassungsmaßnahme erfolgt.

Ziffer 6 führt zu einem Förderausschluss in der Entgeltsicherung, falls der ältere Arbeitnehmer eine Leistung bezieht, die eine Altersrente oder eine entsprechende öffentlich-rechtliche Versorgung ist.

Zu Absatz 6

In Zeiten von Arbeitsunfähigkeit oder von nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Arbeitsausfall sollen Auswirkungen auf die Einkommenserzielung und auf die soziale Sicherung vermieden werden. Die Leistungen der Entgeltsicherung sollen daher in diesen Zeiten weder wegfallen noch angepasst werden. Die Fortzahlung der Leistungen trägt auch zu einer einfacheren Handhabung der Entgeltsicherung bei.

Zu Absatz 7

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wird angesichts der demografischen Entwicklung in ihrer Geltung zeitlich befristet. In Übereinstimmung mit den weiteren Regelungen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer ist eine erste Antragstellung letztmals zum 31. Dezember 2005 möglich. Danach ist nur noch eine erneute Antragstellung nach Absatz 3 Satz 2 zulässig. Nach Satz 2 können die Leistungen jedoch nur bis zum 31. August 2008 bezogen werden.

Eine zeitlich befristete Geltungsdauer ist auch deshalb geboten, weil die Auswirkungen der Leistungen auf die zusätzliche Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer beurteilt werden müssen. Unabhängig davon hat die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vorgeschlagen, bis Ende 2005 alle Maßnahmen einer Evaluation zu unterwerfen.

Zu Absatz 8

Zur Verbesserung von Steuerung und Monitoring der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wird die Bundesanstalt für Arbeit ermächtigt, eine Anordnung zu erlassen, um das Nähere zu Umfang, Dauer und Verfahren zu bestimmen. Eine solche Anordnung kann sich z.B. auf die Anpassung der Entgeltsicherung bei Veränderungen des Arbeitsentgelts in der neu aufgenommenen Beschäftigung erstrecken oder Näheres zur Antragsstellung und zu den Unterrichts- und Mitwirkungspflichten bestimmen.

Zu § 421k

Die Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein Kernziel der Bundesregierung und ein wichtiges Element der europäischen Beschäftigungsstrategie. Mit dem Zweiten SGB III-Änderungsgesetz und mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurden die Regelungen zur Beschäftigung und Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich ausgeweitet und neue Maßnahmen umgesetzt, die der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Betroffenen dienen sollen. Diese Zielrichtung der Arbeitsmarktpolitik wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf konsequent fortgeführt (vgl. Begründung zu § 421j).

Gleichwohl bleibt die Arbeitsmarktsituation für die Personengruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den kommenden Jahren noch angespannt. In dieser Übergangsphase soll das Brückengeld Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die über finanzielle Freiräume verfügen - alternativ zu verstärkten Eingliederungsbemühungen durch Leistungen der aktiven Arbeitsförderung - einen sozial gesicherten Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Personen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden wollen, erhalten auf ihren Antrag unter den näher bestimmten Voraussetzungen deshalb ein von der Bedürftigkeit unabhängiges und pauschaliertes Brückengeld bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente und bleiben in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen. Brückengeld wird nach § 323 Abs. 1 Satz 1 nur auf Antrag erbracht. Der Wunsch des Arbeitnehmers, anstelle des Arbeitslosengeldes ein Brückengeld in Anspruch zu nehmen, hat Auswirkungen auf die künftige Erwerbs- und Leistungsbiographie. Die Arbeitsämter haben daher in Konkretisierung ihrer allgemeinen Beratungs- und Aufklärungspflicht nach dem Ersten Buch Sozialgesetzbuch für eine eingehende Beratung der Arbeitnehmer Sorge zu tragen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 normiert die Voraussetzungen für den Anspruch auf Brückengeld. Die Begrenzung der Regelung auf Arbeitnehmer, die erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres arbeitslos werden, die geforderte Mindestdauer eines ansonsten bestehenden Anspruches auf Arbeitslosengeld und der Leistungsausschluss bei bereits mehr als dreimonatigem Vorbezug von Arbeitslosengeld berücksichtigen die Finanzierbarkeit der Leistung. Bei einer Öffnung der Regelung für Arbeitnehmer, die bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres arbeitslos werden, wäre die notwendige Kostenneutralität des Brückengeldes nicht zu erreichen.

Zu Absatz 2

Satz 1 gewährleistet, dass die für das Arbeitslosengeld und dessen Bezieher maßgeblichen Regelungen für das Brückengeld entsprechend gelten. Dies betrifft insbesondere die Regelungen über das Vorliegen von Beschäftigungslosigkeit, die Regelungen zum Zusammentreffen des Arbeitslosengeldes mit sonstigem Einkommen und das Ruhen des Anspruches, und die Allgemeine Meldepflicht sowie die Regelungen zum Verwaltungsverfahren. Neben dem Brückengeld kann Arbeitslosenhilfe nicht in Anspruch genommen werden.

Die Dauer des Anspruches auf Brückengeld beträgt längstens 60 Monate und ist - dem Grundgedanken der Leistung entsprechend - durch den frühestmöglichen Beginn einer Altersrente begrenzt (Ziffer 1).

Ziffer 2 regelt die Bemessung der Leistung. Für ältere Arbeitnehmer beträgt die Anspruchsdauer für das Arbeitslosengeld in der Regel 24 bis 32 Monate. Die Leistung des Brückengeldes in Höhe des hälftigen Leistungssatzes für das Arbeitslosengeld berücksichtigt einerseits in angemessener Weise die bis zu 60 Monaten reichende Entgeltersatzfunktion des Brückengeldes, andererseits aber auch die Tatsache, dass die Aufwendungen für das Brückengeld im Vergleich zu den ansonsten voraussichtlich anfallenden Leistungen der Arbeitsförderung kostenneutral ausgestaltet sein müssen.

Ziffer 3 stellt klar, dass - der Zielsetzung der Leistung entsprechend - auf die für Arbeitslosengeldbezieher geltende Voraussetzung der Beschäftigungssuche verzichtet wird. Dies gilt ausdrücklich auch für die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen. Brückengeld wird danach auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit bis zum (frühestmöglichen) Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt.

Zu Absatz 3

Die Vorschriften regeln die Konkurrenz der (gleichzeitig bestehenden) Ansprüche auf Arbeitslosengeld und auf Brückengeld. Die Nummern 1 und 2 vermeiden die Zahlung von Doppelleistungen. Die in Nummer 3 getroffene Regelung zum Erlöschen des Anspruches auf Arbeitslosengeld räumt den Beziehern von Brückengeld eine dreimonatige Überlegungsfrist ein, innerhalb derer sie sich wieder für den Bezug des Arbeitslosengeldes und die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt entscheiden können.

Zu Absatz 4

Die Regelung soll die schwierige Übergangssituation auf dem Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer überbrücken. In Anlehnung an die im Grundgedanken nach vergleichbare Regelung zum Bezug von Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen (§ 428 SGB III) ist deshalb ein Leistungszugang letztmals zum 31. Dezember 2005 möglich.

Zu § 421I

Die Vorschrift soll Arbeitgebern einen Anreiz bieten, verstärkt ältere Arbeitslose einzustellen. Zu diesem Zweck sollen Arbeitgeber von dem Beitragsanteil zur Arbeitsförderung entlastet werden, den sie für die Beschäftigten zu tragen hätten.

Zu § 421m

Ausgehend von den Empfehlungen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wird für eine dreijährige Erprobungsphase mit der sog. Ich-AG bzw. Familien-AG eine neue Form der Selbständigkeit eingeführt. Hierzu werden im Vierten und Sechsten Buch Sozialgesetzbuch Regelungen getroffen, die diese Selbständigen in den Schutz der Sozialversicherung einbeziehen. Die Gründung einer Ich-AG wird durch befristet geltende Vereinfachungen im Steuerrecht begünstigt. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer, die ihre Arbeitslosigkeit durch die selbständige Tätigkeit in Form der Ich-AG beenden, einen längstens dreijährigen, degressiv gestaffelten Existenzgründungszuschuss.

Zu Absatz 1

Die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung erfolgt durch einen Existenzgründungszuschuss für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitslosigkeit beenden. Den von der Bundesanstalt für Arbeit gewährten Zuschuss können die Inhaber der Ich-AG für ihre Beitragszahlungen zur Sozialversicherung verwenden.

Nach Satz 2 Ziffer 1 wird ein Zuschuss nur gewährt, wenn der zuvor Arbeitslose Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, bezogen hat, oder als Arbeitnehmer in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Strukturanpassungsmaßnahme beschäftigt gewesen ist. Die Beschränkung auf diesen

Personenkreis ist wegen der Finanzierung aus Beitragsmitteln gerechtfertigt. Der vorherige Bezug von Entgeltersatzleistungen oder die Beschäftigung in den genannten Maßnahmen muss nicht unmittelbar vorausgehen, sondern nur in einem engem Zusammenhang mit dem Beginn der selbständigen Tätigkeit stehen, weil kurze Phasen der Vorbereitung auf die Selbständigkeit, z.B. einer Teilnahme an Existenzgründerseminaren, für einen erfolgreichen Übergang sinnvoll sein können.

Satz 2 Ziffer 2 und 3 stellt darauf ab, dass es sich bei den mit dem Existenzgründungszuschuss geförderten Personen um Selbständige handelt, die den Voraussetzungen einer Ich-AG bzw. Familien-AG unterliegen. Inhaber einer Ich-AG werden in die Versicherungspflicht auf Antrag in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen. Dies muss für Selbständige in Form einer Ich-AG am Anfang der Existenzgründung zutreffen. Zugleich muss vorausgesetzt werden, dass nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit - in einer Übergangsphase - während eines Jahres das Arbeitseinkommen [oder die Einnahmen] 25.000 Euro nicht übersteigen wird [werden]. Diese Prognose ist bei der Bewilligung der Ermessensleistung vorzunehmen. Existenzgründer, die ersichtlich und nach allgemeiner Anschauung höhere Arbeitseinkommen [oder Einnahmen] erzielen werden, können nicht mit diesem Existenzgründungszuschuss gefördert werden. Ihnen steht mit dem Überbrückungsgeld (§ 57) eine andere Möglichkeit offen.

Satz 2 Ziffer 4 macht zur Voraussetzung, dass der Existenzgründer keinen Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beschäftigung mithelfender Familienangehöriger („Familien-AG“) ist dagegen möglich.

Zu Absatz 2

Die Förderung ist auf längstens drei Jahre begrenzt. Die Höhe des Zuschusses ist degressiv gestaffelt und reduziert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres. Die Zuschüsse werden als monatliche Pauschalbeträge gewährt. Die Höhe im ersten Jahr entspricht in etwa der Hälfte der Summe aus dem durchschnittlichen monatlichen Arbeitslosengeld und den darauf entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen zur Jahresmitte 2002. Nach Antragstellung wird der Zuschuss zunächst für ein Jahr bewilligt. Liegen nach dessen Ablauf die Förderungsvoraussetzungen weiterhin vor, so wird der Zuschuss - entsprechend der degressiven Staffelung - für ein weiteres Jahr bewilligt. Der selbständige Existenzgründer hat jedoch selbst darzulegen, ob die Voraussetzungen für eine fortgesetzte Leistung noch vorliegen.

Satz 4 vollzieht die Neuregelung zum Überbrückungsgeld in § 57 Abs. 3, die zur Vermeidung missbräuchlicher Inanspruchnahme der Förderung selbständiger Tätigkeiten eingeführt wird, entsprechend nach. Die Anrechnung von Sperrzeiten und Säumniszeiten, die zu einer in diesem Umfang verkürzten Förderung führt, ist auch beim Existenzgründungszuschuss sinnvoll.

Zu Absatz 3

Satz 1 stellt die Folge eines Überschreitens der 25.000 Euro-Grenze in Bezug auf das jährliche Arbeitseinkommen [oder die jährlichen Einnahmen] klar. Werden mehr als 25.000 Euro

Arbeitseinkommen [oder Einnahmen] im Bewilligungsjahr erzielt, so fällt der Existenzgründungszuschuss für die Zukunft weg. Der für die jeweils zurückliegenden zwölf Monate gezahlte Zuschuss muss von der geförderten Person nicht wieder zurück gezahlt werden, auch wenn das Überschreiten der Höchstgrenze bereits unterjährig eingetreten ist. Zum einen wird den geförderten Personen mit dieser Regelung eine größere Erwartungssicherheit in Bezug auf den Zuschuss eingeräumt, zum anderen werden aufwändige Verwaltungsverfahren vermieden.

Satz 2 regelt das Zusammentreffen von Arbeitsentgelten und Arbeitseinkommen [oder Einnahmen] während der Förderung mit dem Existenzgründungszuschuss. Nimmt der Selbständige in der Übergangsphase der Ich-AG zusätzlich eine oder mehrere Beschäftigungen auf, so sollen die daraus erzielten Einkünfte mit dem Arbeitseinkommen [oder den Einnahmen] gleich gestellt werden, da diese Bestandteile des Gesamteinkommens der geförderten Personen gleichermaßen aus Erwerbstätigkeit resultieren. Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen [oder Einnahmen] werden deshalb bei der Überprüfung der Obergrenze von 25.000 Euro im Jahr als Summe berücksichtigt.

Zu Absatz 4

Mit dem Überbrückungsgeld (§ 57) besteht eine weitere, dem Zweck nach gleich gerichtete Leistung an Arbeitnehmer im Dritten Buch. Die Doppelförderung wird ausgeschlossen.

Zu Absatz 5

Die Förderung der selbständigen Tätigkeit in Form der Ich-AG soll nach den Empfehlungen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ erprobt werden. Eine zeitlich befristete Geltungsdauer ist auch darin begründet, dass die Auswirkungen der neuen Regelungen im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsförderungsrecht mit Blick auf den Abbau der Arbeitslosigkeit und die Beseitigung von sog. Schwarzarbeit bewertet werden müssen. Nach diesem Absatz ist daher der letzte Fördereintritt mit Existenzgründungszuschuss zum 31. Dezember 2005 möglich.

Zu Absatz 6

Die Bundesanstalt für Arbeit wird ermächtigt, eine Anordnung zu erlassen, um das Nähere zu Voraussetzungen, Dauer und Verfahren der arbeitsmarktpolitischen Förderung von selbständigen Personen über den Existenzgründungszuschuss zu bestimmen. Diese Anordnungsermächtigung trägt auch der besseren Steuerung in der Erprobung des Existenzgründungszuschusses Rechnung.

Zu Nummer 53 (§ 434e)

Redaktionelle Aufhebung auf Grund des Zuwanderungsgesetzes; die Übergangsregelung wird neuer § 434h.

Zu Nummer 54 (§ 434g)

Zu Absatz 1

....

Zu Absatz 2

Die Vorschrift gewährleistet, dass die Regelung, nach der der Arbeitnehmer die Beweislast bei der Feststellung eines wichtigen Grundes in Sperrzeitfällen zu tragen hat, nur für Sperrzeitereignisse gilt, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eintreten.

Zu Absatz 3

....

Zu Absatz 4

Da aufgrund der Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt die Ämter der Präsidentinnen oder Präsidenten und der Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten eines Landesamtes entfallen, wird für die vorhandenen Amtsinhaberinnen oder Amtsinhaber eine Regelung getroffen, nach der für diese die Ämter bis zu deren Ausscheiden aus dem Amt erhalten bleiben. Falls aufgrund der Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt für die in Satz 1 genannten Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber eine anderweitige Verwendung bei der Bundesanstalt für Arbeit oder bei einem anderen Dienstherrn unter den Voraussetzungen des § 26 Bundesbeamtengesetzes nicht möglich ist, ist eine auf Ausnahmefälle beschränkte Regelung vorgesehen, die die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand ermöglicht.

Zu Nummer 55 (§ 434h)

Neufassung der Übergangsregelung auf Grund des Zuwanderungsgesetzes.

Klarstellung, dass neben § 420 Abs. 3 auch Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 4, die sich ebenfalls auf den Deutsch-Sprachlehrgang beziehen, in den Übergangsfällen weitergelten.

Zu Artikel 2 (Viertes Buch Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung und Einfügung der dort genannten Vorschriften.

Zu Nummer 2 (§ 7 Abs. 5)

Mit der Neufassung von § 7 Abs. 5 SGB IV wird für Personen, die einen Antrag auf Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch gestellt haben, widerlegbar vermutet, dass sie selbständig tätig sind. Damit soll die Gründung einer Ich-AG durch Verwaltungsvereinfachung erleichtert werden. Der Inhaber der Ich-AG bzw. Familien-AG wird dadurch bereits in der Existenzgründungsphase vor Erreichen der „vollständigen“ Selbständigkeit sozialversicherungsrechtlich wie ein Selbständiger behandelt.

Der Amtsermittlungsgrundsatz bleibt von der Regelung unberührt.

Zu Nummer 3 (§ 8a)

Mit der Neuregelung wird ein weiterer Weg zur Bewältigung des Problems der illegalen Beschäftigung eingeschlagen. Gerade in privaten Haushalten werden in großer Zahl Tätigkeiten ausgeübt, die ohne sozialrechtliche Absicherung in der Illegalität stattfinden. Einkünfte aus bisher an der Sozialversicherung vorbei ausgeübter Schwarzarbeit sollen legalisiert werden, um Beschäftigte oder selbständig Tätige, die in privaten Haushalten Dienstleistungen erbringen, zu motivieren, dies legal und damit unter dem Schutz der Sozialversicherung zu tun.

Um dieses Ziel zu erreichen, finden auch bei Beschäftigungen in Privathaushalten die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung in § 8 mit Ausnahme der 15-Stunden-Grenze weiterhin Anwendung. Für die Beschäftigung in Privathaushalten wird allerdings die Entgeltgrenze bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auf 500 Euro im Monat erhöht. Damit sollen vorher an der Sozialversicherung vorbei ausgeübte Beschäftigungen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt werden.

Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigungen durch einen privaten Haushalt begründet sind und ausschließlich Beschäftigungen in Privathaushalten ausgeübt werden. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht darunter.

Die Einkünfte aus diesen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unterliegen einer Sozialversicherungspauschale von 10 vom Hundert.

Beim Zusammentreffen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt mit Beschäftigungen außerhalb von Privathaushalten ist für die Beurteilung der Versicherungspflicht § 8

anzuwenden, mit der Folge, dass in diesen Fällen auch die Entgeltgrenze von 325 Euro zugrunde zu legen ist.

Mini-Job-Inhaber werden mit dieser Regelung zukünftig vor allem von Privathaushalten beauftragt, die vorher Personen an der Sozialversicherung vorbei beschäftigt haben.

Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigungen durch einen privaten Haushalt begründet sind und ausschließlich Beschäftigungen in Privathaushalten ausgeübt werden. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht darunter.

Beim Zusammentreffen einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt mit Beschäftigungen außerhalb von Privathaushalten ist für die Beurteilung der Versicherungspflicht § 8 anzuwenden, mit der Folge, dass in diesen Fällen auch die Entgeltgrenze von 325 Euro zugrunde zu legen ist.

Zu Nummer 4 (§ 20)

Die Vorschrift kann entfallen, da im Haushaltsscheckverfahren nur noch allein vom Arbeitgeber zu tragende Pauschalbeiträge gezahlt werden.

Zu Nummer 5 (§ 22)

Einmalige Einnahmen sollen nur dann beitragspflichtig werden, wenn sie dem Beschäftigten ausgezahlt worden sind.

Zu Nummer 6 (§ 23 Abs. 2a)

Zur Verwaltungsvereinfachung werden die Beiträge aus dem Haushaltsscheckverfahren nur noch halbjährlich fällig gestellt.

Zu Nummer 7 (§ 28a)

Zu Buchstabe a

Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber zur sofortigen Abgabe einer Meldung an die Einzugsstelle, wenn der Beschäftigte zu Beginn seiner Tätigkeit den Sozialversicherungsausweis nicht vorlegt (Absatz 3a). Da die Vorschrift, die bei Sozialleistungsbezug zur Hinterlegung des Ausweises beim Leistungsträger verpflichtet (§ 100 SGB IV), gestrichen werden soll, kann auch

die Meldepflicht entfallen. Die Aufhebung der Vorschrift dient auch der Verwaltungsvereinfachung für die Arbeitgeber.

Die Aufhebung der Entleihermeldung (Absatz 4) dient der Verwaltungsentlastung und der Förderung der Verleiher, insbesondere der neuen Personal-Service-Agenturen. In der bisherigen Praxis hat sich die Entleihermeldung nicht bewährt. Die Meldepflichten für die entliehenen Arbeitnehmer durch den Entleiher bleiben weiterhin bestehen.

Zu Buchstabe b

Der Arbeitgeber im privaten Haushalt meldet die dort Beschäftigten, die insgesamt bis zu 500 € Arbeitsentgelt im Monat verdienen, in einem vereinfachten Haushaltsscheckverfahren. Das bisherige Haushaltsscheckverfahren wird durch diese Regelung ersetzt. Beschäftigte über 500 € Arbeitsentgelt im Monat sind im normalen Meldeverfahren zu melden. Die zu meldenden Angaben werden auf das in diesem Verfahren notwendige Mindestmaß reduziert (Absatz 8). Es gibt nur noch eine Einzugsstelle, auch für die Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (vgl. § 28i Satz 5 SGB IV - neu).

Zu Nummer 8 (§ 28b)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Klarstellung. Es gibt nur noch einheitliche Vordrucke nach § 28a SGB IV.

Zu Buchstabe b

Der neu gefasste Absatz 4 regelt die Zuständigkeit für die Gestaltung des Haushaltsschecks. Besondere Regelungen über die Vorhaltung von Haushaltsschecks bei bestimmten Stellen sind entbehrlich, da das Formular bereits heute ins Internet eingestellt ist.

Zu Nummer 9 (§ 28c)

Die Ermächtigung des § 28c Abs. 2 SGB IV ist bislang nicht in Anspruch genommen worden; sie kann daher gestrichen werden. Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Änderung

Zu Nummer 10 (§ 28g Satz 4)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 11 (§ 28h)

Zu Buchstabe a

Nach der Änderung des § 28h Abs. 2 Satz 1 SGB IV ist die Einzugsstelle generell bei geringfügigen Beschäftigungen verpflichtet, die Einhaltung der Entgeltgrenzen zu prüfen und das Entsprechende zu veranlassen.

Zu Buchstabe b

Bei der Erstanmeldung mit einem Haushaltscheck soll die Einzugsstelle zukünftig die Betriebsnummer vergeben und insoweit den Haushaltsscheck ergänzen; sie teilt diese dem Arbeitgeber zur weiteren Verwendung mit (Absatz 3). Die Einzugsstelle berechnet die Beiträge und zieht diese halbjährlich (§ 23 Abs. 2a SGB IV) im Lastschriftverfahren ein. Sie leitet die Daten an die Datenstelle der Rentenversicherungsträger zur weiteren Bearbeitung, z.B. der Vergabe einer Versicherungsnummer sowie der Speicherung der Versichertendaten im Rentenkonto, per Datenübertragung weiter. Zum Jahresende erhalten der Beschäftigte und der Arbeitgeber (zur steuerlichen Geltendmachung, Absatz 4) einen Auszug über die gemeldeten bzw. verarbeiteten Daten.

Zu Buchstabe c

Absatz 5 wird aufgehoben, da die zuständigen Unfallversicherungsträger die notwendigen Angaben zum Arbeitgeber „Haushalt“ bei der Einzugsstelle Bundesknappschaft abrufen können. Absatz 6 wird aufgehoben, da sich das Verfahren in der Praxis nicht bewährt hat. Aufhebung des Absatz 7 ist Folgeänderung zur Aufhebung des § 28a Abs. 3a SGB IV.

Zu Nummer 12 (§ 28i Satz 5)

Als zuständige Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungen wird bundeseinheitlich die Bundesknappschaft als Träger der Rentenversicherung festgelegt. Dies dient der erheblichen Verwaltungsvereinfachung für die Arbeitgeber. Damit kann auch die Abführung nach dem LFZG auf eine Stelle konzentriert werden. Da die Regelung am 1. Juli 2003 in Kraft tritt, haben die Arbeitgeber die geringfügig Beschäftigten zum 30. Juni 2003 bei der bisherigen Einzugsstelle ab- und zum 1. Juli 2003 bei der neuen Einzugsstelle anzumelden.

Zu Nummer 13 (§ 28k)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Die Bundesknappschaft als Einzugsstelle leitet bei geringfügig Beschäftigten die anfallenden Beiträge an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weiter. Die pauschalen Beiträge zur

Krankenversicherung fließen unmittelbar in den Risikostrukturausgleich ein, die Beiträge zur Rentenversicherung in den Finanzausgleich der Rentenversicherung.

Zu Nummer 14 (§ 28l)

Klarstellung, dass künftig die Kosten des Haushaltsscheckverfahrens in die Einzugsvergütung nach § 28l Abs. 1 SGB IV einbezogen sind. Die Regelung zur abweichenden Kostenerstattung im Haushaltsscheckverfahren erscheint nicht mehr gerechtfertigt, da das Verfahren ein vereinfachtes Meldeverfahren sein soll.

Zu Nummer 15 (§ 28o Abs. 2)

Folgeänderung zur Streichung des § 28a Abs. 3a SGB IV.

Zu Nummer 16 (§ 28p)

Zu Buchstabe a

Die Regelung des § 28p Abs. 4 SGB IV hat keine praktische Bedeutung mehr.

Zu Buchstabe b

Eine Betriebsprüfung im privaten Haushalt ist aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht zu rechtfertigen.

Zu Nummer 17 (§ 28q Abs. 5)

Die Regelungen des § 28q SGB IV gehen bei der Bundesknappschaft als Träger der Rentenversicherung in ihrer Funktion als Einzugsstelle ins Leere und werden deshalb ausgeschlossen.

Zu Nummer 18 (§ 71a)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 19 (§ 71b)

Folgeänderung zur Änderung des § 57 SGB III. Das Überbrückungsgeld wird als Pflichtleistung ausgestaltet.

Zu Nummer 20 (§ 77b)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 21 (Titel vor § 95)

Durch die Aufhebung verschiedener Vorschriften kann eine Unterteilung durch Titel entfallen.

Zu Nummer 22 (§ 95)

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zur Aufhebung des § 100 SGB IV.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an die Regelungen des § 4 des Aufenthaltsgesetzes (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 2002 - BGBl. I S. 1946).

Zu Nummer 23 (§ 99 Abs. 3)

Folgeänderung zur Aufhebung des § 100 SGB IV.

Zu Nummer 24 (§ 100)

Die Hinterlegungsmöglichkeit für den Sozialversicherungsausweis hat sich in der Praxis nicht bewährt. Aus diesem Grund wird die Vorschrift aufgehoben. Dies führt sowohl zu einer Entbürokratisierung bei den Arbeitgebern als auch zu einer Verwaltungsentlastung bei der Bundesanstalt für Arbeit. Die dadurch frei werdenden Kapazitäten können zu verstärkten Kontrollen genutzt werden.

Zu Nummer 25 (Titel vor § 107)

Durch die Aufhebung verschiedener Vorschriften kann eine Unterteilung durch Titel entfallen.

Zu Nummer 26 (§ 107)

Folgeänderung zur Streichung des § 28a Abs. 3a SGB IV.

Zu Nummer 27 (§ 108)

Folgeänderung zur Aufhebung des § 100 SGB IV.

Zu Nummer 28 (§ 109)

Die Aufhebung des § 109 Abs. 1 und 3 erfolgt, da in der Praxis für die angesprochenen Personengruppen auch Sozialversicherungsnummern vergeben werden. Daher ist es sinnvoll, für diese Personengruppen auch einen Sozialversicherungsausweis auszustellen, der als Nachweis der Sozialversicherungsnummer gegenüber den Arbeitgebern gilt. Dies führt zu weniger Anmeldungen ohne Sozialversicherungsnummern und damit zu vereinfachten Verfahrensabläufen für die Arbeitgeber und die Sozialversicherungsträger. Die Regelungen zum Ersatzausweis bleiben bestehen, um auch zukünftig eine lückenlose Überprüfung im Bereich der illegalen Beschäftigung sicherstellen zu können.

Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 29 (§ 110)

Folgeänderung zur Aufhebung des § 100 SGB IV.

Zu Nummer 30 (§ 111)

Folgeänderungen zur Aufhebung des § 100 und Änderung des § 109 SGB IV.

Zu Nummer 31 (§ 112 Abs. 1 Nr. 3)

Redaktionelle Anpassung an Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2787) sowie Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 3 (Fünftes Buch Sozialgesetzbuch)

Teilweise streitig mit BMG

Zu Nummer 1 (§ 5)

Es handelt sich um eine Folgeänderung die für die Bezieher von Brückengeld, das an die Stelle des Arbeitslosengeldes tritt, ebenfalls die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung begründet.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Die Folgeänderung zu § 8a SGB IV überträgt die Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten auf die gesetzliche Krankenversicherung.

Zu Nummer 3 (§ 8)

Die Folgeänderung ermöglicht auch privat krankenversicherten Beziehern von Brückengeld auf Antrag die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V.

Zu Nummer 4 (§ 10)

Die Folgeänderung schließt eine Regelungslücke. Ohne die gesetzliche Ergänzung könnten geringfügig Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt zwischen 335,- Euro und 500,- Euro nicht familienversichert werden. Sie müssten stattdessen eine freiwillige Mitgliedschaft mit entsprechender Beitragszahlung begründen.

[Streitig mit dem BMG]

Zu Nummer 5 (§ 232a)

Ältere Arbeitslose können sich anstelle des Bezuges von Arbeitslosengeld für den Bezug von Brückengeld nach § 421j SGB III entscheiden. Sie unterliegen für die Dauer des Bezuges des Brückengeldes der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Da das Brückengeld in Höhe des halben Leistungssatzes des Arbeitslosengeldes gezahlt wird, werden die für die Krankenversicherung maßgeblichen beitragspflichtigen Einnahmen entsprechend gemindert **[BMG: Die Bemessungsgrundlage in Höhe von 60 vom Hundert des dem Brückengeld zugrunde liegenden Arbeitsentgelts bedeutet unter Berücksichtigung des gesamten Bezugszeitraums von Brückengeld für die gesetzliche Krankenversicherung eine weitgehend kostenneutrale Lösung]**.

Zu Nummer 6 (§ 249b)

Mit der Regelung wird ein besonderer Arbeitgeberanteil bei versicherungsfreien geringfügig Beschäftigten in privaten Haushalten festgelegt. Wie auch bei geringfügig Beschäftigten außerhalb privater Haushalte hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag aus dem Arbeitsentgelt zu entrichten, das beitragspflichtig wäre, wenn der Beschäftigte versicherungspflichtig wäre. Dieser Pauschalbeitrag beträgt bei versicherungsfreien geringfügig Beschäftigten in privaten Haushalten 4,5 **[BMG 5]** vom Hundert des Arbeitsentgelts.

Zu Artikel 4 (Sechstes Buch Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (§ 3)

Mit der Folgeänderung zur Einführung einer besonderen Leistung an über 55-jährige, die an die Stelle des bisherigen Arbeitslosengeldes tritt, wird ebenfalls Versicherungspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung begründet.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Die Regelung in dem neuen Absatz 2a ist im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Existenzgründungszuschusses nach dem SGB III zu sehen, wonach ein solcher Zuschuss nur gewährt wird, wenn ein Antrag auf Versicherungspflicht zur Rentenversicherung gestellt wurde.

Die Vorschrift regelt, dass eine Antragspflichtversicherung in der Rentenversicherung, die zum Zwecke der Erlangung eines Existenzgründungszuschusses herbei geführt wird, nur besteht, wenn und solange ein Existenzgründungszuschuss gezahlt wird.

Bei dem zweiten Halbsatz dieser Regelung handelt es sich um eine Kollisionsregel, die bestimmt, dass Antragspflichtversicherte, die die Antragspflichtversicherung zur Erlangung eines Existenzgründungszuschusses herbei geführt haben, auch dann aufgrund des nach § 4 Abs. 2a SGB VI gestellten Antrags pflichtversichert sind, wenn sie eine der Voraussetzungen für eine Versicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 2 SGB VI erfüllen.

Der Vorrang der Antragspflichtversicherung gegenüber einer Versicherung kraft Gesetzes gilt allerdings nur solange, wie die von der Zahlung des Existenzgründungszuschusses abhängige Antragspflichtversicherung tatsächlich fortbesteht. Endet diese aufgrund Fortfalls der Zahlung eines Existenzgründungszuschusses, lebt eine ggf. bestehende Versicherungspflicht kraft Gesetzes – wieder - auf.

Zu Nummer 3 (§ 5)

Mit den Ergänzungen wird die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigten in Privathaushalten in der gesetzlichen Rentenversicherung als Folge zu den neuen Regelungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch geregelt.

Zu Nummer 4 (§ 6)

Die Regelung ermöglicht, dass Existenzgründern einer Ich-AG, die die Antragspflichtversicherung zur Erlangung eines Existenzgründungszuschusses herbei geführt haben, nach Fortfall der Versicherungspflicht auf Antrag das Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB VI für Existenzgründer auch dann in vollem Umfang erhalten bleibt, wenn der Existenzgründer schon während der Zeit, in der für ihn Versicherungspflicht aufgrund eines Antrags bestanden hat, die in § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI genannten Merkmale erfüllt hat.

Zu Nummer 5 (§ 58)

Durch die Ausweitung des Anrechnungszeitenkatalogs in Nummer 3a auf Ausbildungssuchende führen auch Zeiten, in denen Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden, nicht länger zu rentenrechtlichen Lücken. Die Änderungen in Absatz 2 sind in erster Linie redaktionell bedingt. Daneben wird durch die Änderung künftig - wie bei Krankheit von mindestens einem Kalendermonat (Nr. 1a) - auch bei Bezug von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Vollendung des 17. und vor Vollendung des 25. Lebensjahres auf das Erfordernis einer Unterbrechung verzichtet.

Zu Nummer 6 (§ 74)

Folgeänderung zur Anerkennung von Zeiten der Ausbildungssuche als Anrechnungszeiten (§ 58).

Zu Nummer 7 (§ 76b)

Folgeänderungen zur Einführung geringfügiger Beschäftigungen in Privathaushalten

Zu Buchstabe a

Durch die Streichung des Klammerverweises wird erreicht, dass nicht nur für Beitragsanteile gemäß § 172 Abs. 3, sondern auch für die bei geringfügiger Beschäftigung im Privathaushalt gemäß § 172 Abs. 3a zu tragenden Beitragsanteile Zuschläge an Entgeltpunkten ermittelt werden.

Zu Buchstabe b

Bei geringfügigen Beschäftigungen in Privathaushalten wird ein geringerer Beitrag zur Rentenversicherung als bei den übrigen geringfügigen Beschäftigungen erhoben. Um wie bisher den Grundsatz der Lohn- und Beitragsbezogenheit der Rente zu wahren, kann bei der Berechnung des Zuschlags daher nicht mehr allein von einem 12%igem Beitrag ausgegangen werden. Durch die Neuregelung wird der Zuschlag sich auch bei abweichenden Beitragssätzen stets an dem Verhältnis des tatsächlich entrichteten Beitrags zu dem Beitrag bemessen, der zu zahlen wäre, wenn Versicherungspflicht bestünde.

Zu Nummer 8 (§ 149)

Folgeregelung zur Einführung versicherungsfreier Beschäftigungen im haushaltsnahen Bereich. In den Fällen, in denen der Rentenversicherungsträger feststellt, dass durch Zusammenrechnung eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, wird er durch die vorgesehene Klarstellung verpflichtet, die zuständige Einzugsstelle umgehend darüber zu unterrichten. Dies

führt dann zur Aufklärung des Sachverhaltes und ggfs. zur entsprechenden Nacherhebung nicht gezahlter Beiträge.

Zu Nummer 9 (§ 163)

Ältere Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und bei denen weitere Voraussetzungen vorliegen, können gemäß § 421j des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bei Aufnahme einer geringer entlohnten versicherungspflichtigen Beschäftigung einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt vom Arbeitsamt erhalten, der den Unterschied zum Nettoentgelt aus der letzten Beschäftigung zur Hälfte ausgleicht. Die Regelung stellt sicher, dass dieser Nachteilsausgleich auch in der Rentenversicherung erfolgt, indem über das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung während des Bezugs der Lohnsicherung hinaus auch der Unterschiedsbetrag zu 90 v.H. des Bemessungsentgelts, das dem vorherigen Arbeitslosengeld zugrunde zu legen war, Berücksichtigung findet. Der Nachteilsausgleich erstreckt sich bei Vorliegen von Versicherungspflicht auch auf den Bezug von Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld sowie Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, da die Zuschüsse nach § 421j SGB III auch für diese Lohnersatzleistungen gewährt werden.

Zu Nummer 10 (§ 165)

Durch die Änderung wird der Beitragsberechnung in den ersten drei Kalenderjahren nach Aufnahme der versicherungspflichtigen selbständigen Tätigkeit von Amts wegen - und nicht wie bisher auf Antrag des Versicherten - ein Arbeitseinkommen in Höhe von 50 vom Hundert der Bezugsgröße zugrunde gelegt.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass versicherungspflichtige Selbständige unter diesen Umständen in den seltensten Fällen den Regelbeitrag zahlen wollen und häufig durch mangelnde Mitwirkung ihren Missmut über die Zahlungsverpflichtung zum Ausdruck bringen. Die Gesetzesänderung entspricht daher dem Anliegen der Selbständigen nach geringeren Beitragsforderungen und Reduzierung der Nachforderungen bei rückständigen Beitragszahlern.

Zudem wird durch die Änderung das Verwaltungsverfahren bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung vereinfacht.

Zu Nummer 11 (§ 166)

Ältere Arbeitslose können sich anstelle des Bezuges von Arbeitslosengeld für den Bezug von Brückengeld nach § 421k SGB III entscheiden, sie unterliegen für die Dauer des Bezuges der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Bemessungsgrundlage in Höhe von **XX** v.H. des dem Brückengeld zugrunde liegenden Arbeitsentgelts berücksichtigt die

durchschnittliche Beitragszahlung der Bundesanstalt für Arbeit, die ohne Entscheidung für das Brückengeld geleistet worden wäre.

Zu Nummer 12 (§ 168)

Zu Buchstabe a

Der Arbeitgeber trägt bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben, einen Beitrag in Höhe von 5,5 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts. Die Differenz zum aktuellen Beitragssatz trägt der Versicherte.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Klarstellung.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu § 163 Abs. 9.

Für den Unterschiedsbetrag zwischen dem aus der Beschäftigung, für die Leistungen der Lohnsicherung i.S.d. § 421j SGB III erbracht werden und 90 v.H. des Bemessungsentgelts, das dem vorherigen Arbeitslosengeld zugrunde zu legen war, trägt die Bundesanstalt für Arbeit die Beiträge in voller Höhe. Werden Zuschüsse nach § 421j SGB III auch für Zeiten gewährt, in denen Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld bezogen wird oder Versicherungspflicht aufgrund des Bezuges von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen besteht, werden die Beiträge für den sich nach § 163 Abs. 9 Satz 2 und 3 ergebenden Unterschiedsbetrag ebenfalls in voller Höhe von der Bundesanstalt für Arbeit getragen.

Zu Nummer 13 (§ 170)

Folgeänderung zu § 166 Abs. 1 Nr. 2c.

Für ältere Arbeitslose, die sich anstelle des Bezuges von Arbeitslosengeld für das Brückengeld entscheiden, werden die Beiträge von der Bundesanstalt für Arbeit getragen.

Zu Nummer 14 (§ 172)

Zu Buchstabe a

Die Regelung bestimmt den besonderen Arbeitgeberanteil bei versicherungsfreien geringfügig Beschäftigten in privaten Haushalten. Wie auch bei geringfügig Beschäftigten außerhalb priva-

ter Haushalte hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag aus dem Arbeitsentgelt zu entrichten, das beitragspflichtig wäre, wenn der Beschäftigte versicherungspflichtig wäre. Dieser Pauschalbeitrag beträgt bei versicherungsfreien geringfügig Beschäftigten in privaten Haushalten 5,5 % des Arbeitsentgelts.

Zu Buchstabe b

Durch die Ergänzung um die entsprechende Anwendung des § 111 Abs. 2 SGB IV wird der Arbeitgeber, der unberechtigterweise den von ihm zu tragenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag dem Arbeitnehmer ganz oder teilweise anlastet, mit Bußgeld bewehrt.

Zu Nummer 15 (§ 229)

Die Vorschrift trifft in Anlehnung an vergleichbare Übergangsbestimmungen eine Übergangsregelung für die Fälle, in denen vor Inkrafttreten der neuen Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigten im Privathaushalt in einer Beschäftigung Versicherungspflicht bestanden hat (bei einem Entgelt zwischen 325 und 500 Euro), die nach neuem Recht grundsätzlich versicherungsfrei ist.

Zu Nummer 16 (§ 237)

Zu Buchstabe a

Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Streichung von Absatz 2 Satz 2 (vgl. Buchstabe b). Es wird sichergestellt, dass Ersatzzeiten den Zeitraum von 10 Jahren, in dem 8 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorhanden sein müssen, wie im geltenden Recht verlängern.

Doppelbuchstabe bb

Arbeitslose, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen und Brückengeld in Anspruch genommen haben, sollen hierdurch rentenrechtlich keinen Nachteil erleiden. Sie werden daher den Personen, die nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten mindestens 52 Wochen arbeitslos waren, gleichgestellt.

Zu Buchstabe b

Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zu dem in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen neuen § 252 Abs. 8. Durch die Berücksichtigung dieser Zeiten als Anrechnungszeiten ist die Verlängerung des Zeitraums von 10 Jahren, in dem 8 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung

oder Tätigkeit vorhanden sein müssen, bereits durch Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 sichergestellt und damit die geltende Regelung des Absatzes 2 Satz 2 insoweit entbehrlich.

Doppelbuchstabe bb

Korrektur eines redaktionellen Versehens.

Zu Nummer 17 (§ 252)

Die Regelung bezieht sich auf Personen, die zuletzt Arbeitslosengeld unter den erleichterten Voraussetzungen des § 428 Abs. 1 SGB III bezogen haben. Mit der Änderung wird erreicht, dass diese älteren Arbeitslosen, die dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen und nach dem Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld einen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe wegen mangelnder Bedürftigkeit nicht haben, diese Zeiten als Anrechnungszeiten anerkannt werden.

Nach Satz 2 gelten für diese Zeiten die Vorschriften für Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit; entsprechend sind die übrigen Regelungen wie das Erfordernis eines Unterbrechungstatbestandes (§ 58 Abs. 2) zu berücksichtigen.

Nach § 74 Satz 4 werden diese Anrechnungszeiten nicht bewertet.

Zu Artikel 5 (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung zur Änderung des § 120

Zu Nummer 2 (§ 79)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.
Infolgedessen wird auf die jeweiligen Länder abgestellt.

Zu Nummer 3 (§ 80)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.
Infolgedessen wird die Aufgliederung der anzuzeigenden Daten auf Länderebene vorgenommen.

Zu Nummer 4 (§ 103)

Folgeänderungen auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt
In dem Beratenden Ausschuss bei dem Integrationsamt ist künftig ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit Mitglied. Das Mitglied und das stellvertretende Mitglied werden künftig vom Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit berufen.

Zu Nummer 5 (§ 105)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Nummer 6 (§ 107)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Die den Arbeitsämtern übertragenen Aufgaben ergeben sich unmittelbar aus den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften. Das gilt nunmehr auch für die Aufgaben nach § 156.

Zu Nummer 7 (§ 111)

Folgeänderung aus der Änderung der Weiterbildungsförderung nach dem Dritten Buch. Die Qualitätsprüfung ist nicht mehr in § 93 SGB III, sondern in § 86 SGB III geregelt.

Zu Nummer 8 (§ 117)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Die Integrationsämter haben das Benehmen künftig mit dem jeweiligen Arbeitsamt herzustellen.

Zu Nummer 9 (§ 118)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Die Verwaltungsakte nach Teil 2 dieses Gesetzbuches, wie die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 68 Abs. 2), Mehrfachanrechnung (§ 76) oder Erlass von Feststellungsbescheiden (§ 80 Abs. 3) werden ausschließlich von den Arbeitsämtern erlassen. Infolgedessen wird der bisher beim Landesarbeitsamt eingerichtete Widerspruchsausschuss künftig beim jeweiligen Arbeitsamt eingerichtet (§ 120).

Zu Nummer 10 (§ 119)

Zu Buchstabe a

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. In dem Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt ist künftig ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit Mitglied.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Das Mitglied und das stellvertretende Mitglied werden künftig vom Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit berufen.

Zu Nummer 11 (§ 120)

Zu Buchstaben a und b

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Der Widerspruchsausschuss wird der bei dem Arbeitsamt eingerichtet, das den angefochtenen Verwaltungsakt erlassen hat. Deshalb ist die Überschrift anzupassen. Das Mitglied und das stellvertretende Mitglied sind Vertreter des Arbeitsamtes.

Zu Buchstabe c

Infolge der Einrichtung der Widerspruchsausschüsse bei den Arbeitsämtern notwendige Änderungen hinsichtlich der Befugnis zur Berufung der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder sowie des Einzugsbereichs der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder.

Zu Buchstabe d

Korrektur eines redaktionellen Versehens. Die Amtszeit ist nicht in § 119 Abs. 4, sondern in § 119 Abs. 5 bestimmt.

Zu Nummer 12 (§ 121)

Folgeänderung zur Änderung des § 120

Zu Nummer 13 (§ 156)

Folgeänderung auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind künftig die Arbeitsämter.

Zu Nummer 14 (§ 158)

Folgeänderung zur Änderung des § 120

Zu Nummer 15 (§ 159)

Übergangsregelung, um bis zu dem Zeitpunkt, an dem Widerspruchsausschüsse bei den Arbeitsämtern bestehen, die Durchführung von Widerspruchsverfahren zu ermöglichen.

Zu Artikel 6 (Zehntes Buch Sozialgesetzbuch)

Folgeänderung auf Grund des Artikels 10 Nr. 10 des Gesetzes vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 1946).

Zu Artikel 6a (Elftes Buch Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (§ 20)

Entsprechend dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ wird die in § 5 SGB V vorgenommene Änderung in das SGB XI übernommen.

Zu Nummer 2 (§ 25)

Entsprechend dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ wird die in § 10 SGB V vorgesehene Anhebung der für die beitragsfreie Familienversicherung maßgeblichen Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte Privathaushalten im Sinne des § 8a SGB IV in das Recht der Pflegeversicherung übernommen.

Gleichzeitig erfolgt mit der Streichung der Worte „mindestens jedoch 325 Euro“ eine redaktionelle Folgeänderung, die bereits mit dem Gesetz zur Rechtsangleichung in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 22.12.1999 (BGBl. I S. 2657) hätte vorgenommen werden müssen.

Zu Artikel 7 (Bundessozialhilfegesetz)

Die Regelung enthält eine datenschutzrechtliche Bestimmung für die durch Kooperationsvereinbarungen ausgestaltete Zusammenarbeit von Trägern der Sozialhilfe und von Arbeitsämtern. Sie schließt die Übermittlung von Daten ein, die zur Durchführung einer gemeinsamen Anlaufstelle oder zur anderweitigen Übertragung von Aufgaben erforderlich ist. Damit wird Erfahrungen aus der Praxis und insbesondere aus den Modellvorhaben nach § 18a Rechnung getragen, die zeigen, dass ohne eine solche datenschutzrechtliche Bestimmung eine erfolgreiche und bürgerfreundliche Zusammenarbeit nur eingeschränkt möglich ist. Es handelt sich insoweit um einen ersten Schritt der Umsetzung der Reformvorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und der „Eckpunkte für eine neue Ordnung auf

dem Arbeitsmarkt". In § 402 des Dritten Buches Sozialgesetz wird eine Parallelregelung eingestellt.

Zu Artikel 8 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Die Änderung ist aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs erforderlich und dient der gemeinschaftsrechtskonformen Anpassung der bisherigen gesetzlichen Regelung. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 25. Oktober 2001 (Rechtssache RS C-493/99) entschieden, dass die §§ 1 Abs. 1 und 1 b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gegen Gemeinschaftsrecht verstoßen, soweit Unternehmen mit Geschäftssitz in anderen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Deutschland im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft nur dann nicht unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fallen, wenn für sie die gleichen deutschen Tarifverträge wie für die anderen Arbeitsgemeinschaftsmitglieder gelten und die Ausnahmen vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in den Baubereich nur geltend machen können, wenn sie von einem deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifvertrag erfasst werden.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 ist auch für Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes weiter Voraussetzung für das Eingreifen dieser Vorschrift, dass sie demselben Wirtschaftszweig wie die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft angehören. Dabei kommt es nicht darauf an, welchem Wirtschaftszweig die ausländischen Betriebe nach ihrer Tätigkeit in Deutschland angehören, sondern zu welchem Wirtschaftszweig sie nach ihrer Tätigkeit im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum gehören.

Zu Nummer 2 (§ 1a)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt für Arbeit.

Zu Nummer 3 (§ 1b)

Zu Buchstabe a

Durch die Änderung erhalten Tarifvertragsparteien, zusätzlich zu der bisher in Satz 2 vorgesehenen Ausnahme, die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag, der für Verleiher und Entleiher gilt, Ausnahmen vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes zuzulassen. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert.

Die Tarifverträge müssen allgemeinverbindlich sein, weil im Baubereich, für den die Tarifverträge Einschränkungen aufheben können, Löhne und Arbeitsbedingungen - anders als in anderen Wirtschaftsbereichen - durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge geregelt sind.

Zu Buchstabe b

Bei der Anwendung des § 1 b Satz 2 sind Betriebe mit Geschäftssitz im Europäischen Wirtschaftsraum nur dann in Deutschland zum Verleih an Baubetriebe, die ihrer Tätigkeit entsprechen, berechtigt, wenn sie über eine deutsche Verleiherlaubnis und - bei Erlaubnispflicht im anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraum - auch über eine Erlaubnis ihres Heimatstaates verfügen.

Zu Nummer 4 (§ 3 Abs. 1)

Zu Buchstabe a

Durch die Änderung erhalten Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen von dem besonderen Befristungsverbot des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG zuzulassen. Dabei reicht es aus, wenn der Tarifvertrag für den Verleiher gilt. Denn die Tarifvertragspartner des Verleihbetriebes können am sachgerechtesten die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter, die Arbeitnehmer des Verleihers sind, regeln. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert. Die Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

Zu Buchstabe b

Durch die Änderung erhalten Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen von dem Verbot des § 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG, einen Leiharbeiter zu kündigen und wiederholt nach innerhalb von drei Monaten wieder einzustellen, zuzulassen. Dabei reicht es aus, wenn der Tarifvertrag für den Verleiher gilt. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert.

Zu Buchstabe c

Die Änderung ermöglicht es Tarifvertragsparteien, durch einen Tarifvertrag eine längere Verleihdauer als 24 aufeinander folgende Monate zuzulassen. Der Tarifvertrag muss für den Verleiher und den Entleiher gelten, da die Auswirkungen der Dauer der Tätigkeit des überlassenen Leiharbeiters nicht nur von den Tarifvertragspartnern des Verleihbetriebes beurteilt werden können. Ziel der Änderung ist die Flexibilisierung der Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung.

Zu Nummer 5 (§ 9)

Zu Buchstabe a

Durch die Änderung erhalten Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen von dem Verbot der wiederholten Synchronisation von Leiharbeitsvertrag und Überlassung an denselben Entleiher zuzulassen. Dabei reicht es aus, wenn der Tarifvertrag für den Verleiher gilt. Denn die Tarifvertragspartner des Verleihbetriebes können am sachgerechtesten die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer, die Arbeitnehmer des Verleihers sind, regeln. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert.

Zu Buchstabe b

Durch die Änderung erhalten Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen von dem Wiedereinstellungsverbot des § 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG zuzulassen. Dabei reicht es aus, wenn der Tarifvertrag für den Verleiher gilt. Denn die Tarifvertragspartner des Verleihbetriebes können am sachgerechtesten die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer, die Arbeitnehmer des Verleihers sind, regeln. Dadurch werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert.

Zu Nummer 6 (§ 10 Abs. 5)

Die Tarifvertragsparteien können nicht nur von der Beschränkung der Dauer der Überlassung an denselben Entleiher auf 24 Monate Abweichungen vereinbaren, sie erhalten vielmehr zusätzlich die Möglichkeit, in Tarifverträgen, die für Verleiher gelten, anstelle der an sich ab dem ersten Tag des 13. Monats der Überlassung an denselben Entleiherbetrieb zu gewährenden Arbeitsbedingungen des Entleiherbetriebes, den Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung mehr entsprechende Arbeitsbedingungen festzulegen. Damit können die Arbeitsbedingungen flexibel gestaltet werden.

Zu Nummer 7 (§ 11 Abs. 2)

Die Pflicht, Leiharbeitnehmern eine Urkunde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses und ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde auszuhändigen, resultiert aus der besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer in dem komplizierten Dreiecksverhältnis bei Leiharbeit. Verfügen nichtdeutsche Leiharbeitnehmer über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse, um die Urkunde und das Merkblatt in deutscher Sprache zu verstehen, weil sie beispielsweise eine deutsche Schule besucht haben oder schon längere Zeit in Deutschland leben, würde es eine überflüssige Bürokratisierung darstellen, wenn diese Leiharbeitnehmer das Merkblatt in ihrer Muttersprache erhalten müssten. Deshalb kann in diesen Fällen von der Verpflichtung des § 11 Abs. 2 Satz 3 AÜG abgewichen werden.

Zu Nummer 8 (§ 16 Abs. 1 Nr. 9)

Die Änderungen sind eine Folgeänderungen zu § 3 Abs. 1 Nr. 6 und auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 9 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass befristete Arbeitsverträge Brücken zur Dauerbeschäftigung sind. Ältere Arbeitsuchende, vor allem Langzeitarbeitslose, sind auf solche Brücken besonders angewiesen. Die Herabsetzung der Altersgrenze für die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen vom 58. Lebensjahr auf das 50. Lebensjahr ist mit der Erwartung verbunden, dass die Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt besser gelingt. Es bleibt dabei, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages unter den erleichterten Voraussetzungen dieser Regelung nicht zulässig ist, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Das gilt insbesondere dann, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Damit wird die Umwandlung von Dauerarbeitsverhältnissen in befristete Beschäftigung verhindert.

Zu Artikel 10 (Einkommensteuergesetz)

Vorläufiger Rohentwurf des BMF

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Notwendige Änderung der Inhaltsübersicht wegen Aufnahme des §32c.

Zu Nummer 2 (§ 3 Nr. 2)

Für Arbeitslose, die eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, sind Existenzgründungszuschüsse vorgesehen.

Diese neue Leistung soll - wie auch bisher die Lohn- und Einkommensersatzleistungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – steuerfrei bleiben. Der Progressionsvorbehalt ist vorgesehen (siehe Änderung zu § 32b EStG).

Zu Nummer 3 (§ 3 Nr. 39)

Durch die Änderung wird das Arbeitsentgelt für eine ausschließlich in Privathaushalten ausgeübte geringfügige Beschäftigung steuerfrei gestellt. Die Steuerfreistellung knüpft an die

Neuregelung des § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten bis 500 Euro monatlich an. Für die Neuregelung gelten im Übrigen die Voraussetzungen (pauschaler Beitrag zur Rentenversicherung, keine anderen in der Summe positiven Einkünfte) und Regelungen wie für die bisherigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Freistellungsbescheinigung).

Zu Nummer 4 (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a)

Für Arbeitslose, die eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, sind Existenzgründungszuschüsse vorgesehen.

Diese neue Leistung ist nach § 3 Nr. 2 EStG steuerfrei. Sie soll - wie auch bisher die Lohn- und Einkommensersatzleistungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - dem Progressionsvorbehalt unterworfen werden.

Zu Nummer 5 (§ 32c)

Die Vorschläge der Hartz-Kommission sehen als Vorstufe zur vollwertigen Selbstständigkeit eine „Ich-AG“ oder „Familien-AG“ vor. Der neueingefügte § 32c EStG dient der Umsetzung der vorgeschlagenen flankierenden steuerlichen Maßnahmen. Die steuerlichen Vorschriften knüpfen an die Regelung zur Gewährung eines Existenzgründerzuschusses nach § 421k des Dritten Buches Sozialgesetzbuch an.

Nach § 32c werden bei Steuerpflichtigen, die einen Existenzgründerzuschuss nach § 421k des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erhalten, die Einnahmen aus der aufgenommenen selbständigen Tätigkeit pauschal mit einem Steuersatz von 10 % besteuert. Eine Gewinnermittlung nach §§ 4 Abs. 1, 5 oder 4 Abs. 3 EStG ist nicht vorzunehmen. Es sind lediglich die Einnahmen aufzuzeichnen. Solche Aufzeichnungen sind in der Regel bereits nach anderen steuerlichen Vorschriften erforderlich. Es bleibt dem Steuerpflichtigen unbenommen, sich nach allgemeinen Regeln besteuern zu lassen, wenn z.B. Anlaufverluste entstehen, die er im Rahmen des Verlustabzugs geltend machen möchte. Die pauschale Besteuerung kommt nicht in Betracht, wenn die Einnahmen aus der Existenzgründung 25.000 Euro im Kalenderjahr überschreiten.

Der Steuersatz von 10 % wird auf die anteilig im zu versteuernden Einkommen enthaltenen Einkünfte aus der Existenzgründung angewendet. Andere Einkünfte, die im Rahmen der Veranlagung zu berücksichtigen sind (z.B. weitere Einkünfte des Existenzgründers oder Einkünfte des Ehegatten), werden nach allgemeinen Regeln besteuert. Ist das auf die anderen Einkünfte entfallende zu versteuernde Einkommen niedriger als der (im Falle der

Zusammenveranlagung verdoppelte) Grundfreibetrag, wird der Unterschiedsbetrag bei der Besteuerung der Einnahmen aus der Existenzgründung abgezogen.

Die von dem Existenzgründer gezahlten Sozialversicherungsbeiträge einschließlich der Beträge, die für den mit ihm in einer „Familien-AG“ zusammenveranlagten Ehegatten entrichtet werden, sind nach allgemeinen Regeln im Rahmen des Sonderausgabenabzugs abzugsfähig. Da auch der auf den Ehegatten entfallende Grundfreibetrag im Rahmen der Zusammenveranlagung berücksichtigt wird, sind besondere steuerliche Regelungen für die „Familien-AG“ entbehrlich.

Zu Nummer 6 (§ 40a Abs. 2 Satz 2)

Derzeit ist für eine Beschäftigung in geringem Umfang und gegen geringen Arbeitslohn die Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % möglich, falls der Arbeitslohn monatlich 325 Euro nicht übersteigt. Diese Arbeitslohngrenze stimmt bisher betragsmäßig mit der Geringfügigkeitsgrenze der Sozialversicherung überein. Eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungsrechts ist auch Voraussetzung für die in § 3 Nr. 39 EStG geregelte Steuerfreiheit.

Das Arbeitsentgelt kann jedoch dann nicht steuerfrei gezahlt werden, wenn die Summe der anderen Einkünfte des Arbeitnehmers im Kalenderjahr positiv ist. Der Arbeitgeber hat dann noch die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung.

Diese Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung wird im Anschluss an die Änderung in § 3 Nr. 39 EStG (s. Nummer ...) fortgeführt. Entsprechend der neuen Arbeitslohngrenze für die steuerfreie Beschäftigung mit haushaltsnahen Dienstleistungen („Mini Jobs“), wird die monatliche Pauschalierungsgrenze aus Vereinfachungsgründen allgemein von 325 Euro auf 500 Euro angehoben.

Zu Nummer 7 (§ 52)

Die Vorschrift regelt die erstmalige Anwendung der Gesetzesfassung für den Veranlagungszeitraum 2003.

Zu Artikel 11 (Lohnfortzahlungsgesetz)

Durch die Ergänzung des § 10 Abs. 3 LFZG wird die Bundesknappschaft für alle geringfügig Beschäftigten zuständige Krankenkasse für die Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz..

Zu Artikel 12 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt sowie redaktionelle Anpassung.

Zu Artikel 13 (Arbeitssicherstellungsgesetz)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 14 (Bundesbesoldungsgesetz)

Bei den Änderungen handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt. Hierdurch entfallen zum 1. Januar 2003 die in der Besoldungsordnung B ausgewiesenen Ämter der Präsidenten und Vizepräsidenten der Landesarbeitsämter.

Die Ämter der Direktoren und Oberdirektoren bei der Hauptstelle der Bundesanstalt werden in der Bundesbesoldungsordnung B weiterhin ausgewiesen, solange in der Hauptstelle Beamte Verwendung finden und damit die Notwendigkeit besteht, die Leitungsfunktionen zumindest zum Teil weiterhin mit Beamten zu besetzen.

Zu Artikel 15 (Berufsbildungsgesetz)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Durch die Neufassung von § 1 Abs. 1 wird das Berufsbildungsgesetz (BBiG) über den bisherigen Geltungsbereich hinaus auf den Bereich der Ausbildungsvorbereitung ausgedehnt, die einen wichtigen Teil der beruflichen Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf darstellt. In der Ausbildungsvorbereitung erhalten Jugendliche und junge Erwachsene die zur Aufnahme einer Berufsausbildung notwendigen Hilfen, wenn sie diese aufgrund persönlicher oder sozialer Gegebenheiten benötigen. Dazu steht ein breites Spektrum ausbildungsvorbereitender Maßnahmen (insbesondere die durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderten) zur Verfügung.

Durch die Aufnahme in das Berufsbildungsgesetz soll die Bedeutung ausbildungsvorbereitender Bildungsmaßnahmen hervorgehoben und eine engere inhaltliche und organisatorische Orientierung auf eine anschließende Berufsausbildung erreicht werden. Die Berufsausbildungsvorbereitung wird durch ihre Einführung in Absatz 1 und Absatz 1a ausdrücklich von der Berufsausbildung nach Absatz 2 abgegrenzt. Der Ausschließlichkeitsgrundsatz des § 28 bleibt daher unberührt.

Zu Buchstabe b

§ 1 Abs. 1a definiert als Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung die Heranführung an eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einer gleichwertigen Berufsausbildung außerhalb des Anwendungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes. Die Zielgruppe kann also durch ausbildungsvorbereitende Maßnahmen auch an eine Ausbildung in Heil- und Gesundheitsberufen oder an durch Landesrecht geregelte Berufsausbildungen herangeführt werden.

Die Berufsausbildungsvorbereitung des Berufsbildungsgesetzes ist enger zu verstehen als die Berufsvorbereitung im Sinne des Sozialgesetzbuchs, da berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach den §§ 61 ff. SGB III (Arbeitsförderung) neben der Vorbereitung auf die Aufnahme einer Ausbildung auch der beruflichen Eingliederung dienen können. Zielgruppe und Zielsetzung der Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.

Die Berufsausbildungsvorbereitung soll die Persönlichkeitsentwicklung fördern und vorhandene, der unmittelbaren Aufnahme einer Berufsausbildung entgegen stehende Defizite ausgleichen. Bereits heute werden berufsvorbereitende Maßnahmen mit der Vermittlung von berufsfachlichen Inhalten verbunden. Diese Struktur ist 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu einer neuen Form weiter entwickelt worden, in der aus bestehenden Ausbildungsordnungen entwickelte Qualifizierungsbausteine eine zentrale Rolle spielen. Diese sollen für die Zielgruppe günstigere Lernsituationen schaffen und damit den Erfolg von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen erhöhen, ohne dass die Maßnahme selbst bereits Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG darstellt.

Für Jugendliche und junge Erwachsene, die den Übergang in eine Berufsausbildung nicht oder nicht im ersten Schritt schaffen, sollen diese Qualifizierungsbausteine zugleich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Zu Nummer 2

Zu § 50 Absatz 1

§ 50 Abs. 1 umschreibt die Voraussetzungen, unter denen Personen an berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen können. Sie grenzt den Personenkreis auf diejenigen Jugendlichen und jungen Menschen ein, deren Entwicklung eine reguläre Berufsausbildung noch nicht ermöglicht. Angesprochen werden in diesem Rahmen zum Beispiel Personen mit schwachem oder fehlenden Hauptschul-, oder vergleichbarem Abschluss bei Beendigung der allgemeinen Schulpflicht, Jugendliche, für die Hilfe zur Erziehung im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) geleistet wird, ehemals drogenabhängige Jugendliche, strafentlassene Jugendliche oder junge Strafgefangene, jugendliche Spätaussiedler oder ausländische Jugendliche mit Sprachdefiziten.

Zu § 50 Absatz 2

§ 50 Absatz 2 definiert allgemein die Ausrichtung ausbildungsvorbereitender Maßnahmen, die – ähnlich der Vorschriften im Bereich der Umschulung – den besonderen Bedürfnissen ihrer Zielgruppe gerecht werden müssen. Hierzu wird jeder Anbieter von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung verpflichtet, eine personengerechte Begleitung in sozialpädagogischer Hinsicht sicherzustellen. Im Zentrum der Maßnahmen steht die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, die neben dem Erlernen fachspezifischer Fertigkeiten auch eine Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen (wie etwa das Nachholen des Hauptschulabschlusses) und eine Verstärkung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) umfassen kann. Grundlegendes Ziel ist die spätere Aufnahme einer Berufsausbildung.

Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung können Träger und/oder (abweichend von der Förderung nach dem Sozialgesetzbuch) Betriebe sein. Während Personen, die an öffentlich geförderten Maßnahmen bei Bildungsträgern teilnehmen, zur Arbeitsverwaltung i.d.R. in einem öffentlich-rechtlichen Leistungsverhältnis stehen, schließen die Partner einer betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung einen Qualifizierungsvertrag ab. Dieser Vertrag ist als anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 19 BBiG zu werten. Dadurch kommen die Schutzvorschriften der §§ 3 bis 18 BBiG auch Teilnehmern an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen in Betrieben zugute.

Zu § 50 Absatz 3

Durch den Verweis auf die § 20 Abs. 2 und 4, § 22 sowie die aufgrund des § 21 Abs. 1 erlassenen Rechtsverordnungen wird gewährleistet, dass die persönliche und fachliche Eignung der Anbieter der betrieblicher Berufsausbildungsvorbereitung wie im Rahmen einer regulären Ausbildung vorliegt.

Zu § 51 Absatz 1

Im Rahmen der berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen werden durch § 51 Abs. 1 die sog. „Qualifizierungsbausteine“ gesetzlich definiert. Mit dem Konzept der aus geltenden Ausbildungsordnungen entwickelten inhaltlich und zeitlich abgrenzten Lerneinheiten und mit der Möglichkeit einer abschließenden Zertifizierung wird die Grundlage für eine Strukturierung der Maßnahme geschaffen, die den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht wird. Neben diesen Qualifizierungsbausteinen bleiben andere mögliche Bestandteile der Ausbildungsvorbereitung, wie zum Beispiel nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Vermittlung von Medienkompetenz etc. bestehen.

Zu § 51 Absatz 2

§ 51 Abs. 2 eröffnet die Möglichkeit, durch Rechtsverordnung die Bescheinigung erworbener beruflicher Grundkenntnisse näher zu bestimmen. Durch aussagekräftige Bescheinigungen der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung soll die Verwertbarkeit der durch die Ausbildungsvorbereitung erworbenen Qualifikationen für einen anschließenden Übergang in die Berufsausbildung und – soweit diese nicht erreichbar ist – für die Aufnahme einer adäquaten Beschäftigung verbessert werden.

Bei nachgewiesenem erfolgreichem Erwerb ausbildungsbezogener Qualifikationen soll darüber hinaus, wenn möglich, eine Kürzung einer anschließenden Berufsausbildung gem. § 29 Abs. 2 BBiG erfolgen. Hierzu ist eine enge und intensive Kooperation zwischen der Arbeitsverwaltung, den Kammern und den Trägern der Berufsvorbereitung (zum Beispiel Bildungseinrichtungen und Betriebe) anzustreben.

Zu § 52 Absatz 1

§ 52 Absatz 1 überträgt die Feststellung des in § 50 Absatz 1 umschriebenen Personenkreises grundsätzlich der nach Landesrecht zuständigen Behörde.

Zu § 52 Absatz 2

Die inhaltliche Ausrichtung der Ausbildungsvorbereitung auf die Berufsausbildung stellt an Betriebe besondere Qualitätsanforderungen (zum Beispiel personelle und sächliche Ausstattung; Eignung, konzeptionelle Ausgestaltung, Dauer der Maßnahme). Zur Sicherstellung dieser Anforderungen wird der zuständigen Stelle die Überwachung der Durchführung berufsausbildungsvorbereitender Maßnahmen übertragen, soweit sie in betrieblichen Einrichtungen und außerhalb des förderrechtlichen Rahmens stattfindet.

§ 52 Absatz 2 Satz 2 verpflichtet die zuständige Stelle zur Förderung der Berufsausbildungsvorbereitung durch Beratung der betroffenen Kreise. Sie wird hierzu Berater bestellen, deren Aufgaben und Befugnisse denjenigen der Ausbildungsberater nach § 45 BBiG weitgehend gleichgestellt sind. Da in der Regel Betriebe, die Berufsausbildungsvorbereitung anbieten, zugleich auch Ausbildungsbetriebe für eine reguläre Berufsausbildung sind, wird in der Praxis die Überwachung und Beratung auch durch Ausbildungsberater (§ 45 BBiG) wahrgenommen werden können.

Zu § 52 Absatz 3

Soweit die Berufsausbildungsvorbereitung aufgrund der Förderung der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (insb. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 61 ff. SGB III) oder anderer vergleichbarer öffentlich geförderter Programme (wie etwa gesonderte Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit)

durchgeführt wird, stellt die Prüfung und Feststellung der Förderfähigkeit durch die hierfür zuständige Behörde eine ausreichende Kontrolle und Überwachung dar.

Zu Artikel 16 (Bürgerliches Gesetzbuch)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen künftig schon bei drohender Arbeitslosigkeit durch das Arbeitsamt betreut werden, damit Arbeitslosigkeit möglichst vermieden wird. Dazu soll während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses das Arbeitsamt u.a. ein Profiling durchführen und der Arbeitnehmer bei der Stellensuche betreut und unterstützt werden. Diese Maßnahmen können nicht ausschließlich in der Freizeit des Arbeitnehmers durchgeführt werden. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber daher, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei bevorstehender Arbeitslosigkeit zur Stellensuche und zur Teilnahme an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit freizustellen und in begrenztem Umfang Entgeltfortzahlung zu leisten. Stellensuche ist in einem umfassenden Sinn zu verstehen. Dazu gehören insbesondere persönliche Meldung beim Arbeitsamt, Vorstellungsgespräche und Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen. Zu den Maßnahmen der Bundesanstalt zählen vor allem Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen des Arbeitsamtes. Der neue § 629 a BGB übernimmt im Wesentlichen die bestehende Regelung des § 629 BGB und konkretisiert sie für das Arbeitsverhältnis. § 629 BGB gilt in unveränderter Fassung weiterhin für Dienstverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse sind.

Zu Absatz 1

Die Bestimmung regelt einen Anspruch auf Freistellung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Anspruch entsteht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach der Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Er besteht gleichermaßen bei befristeten Arbeitsverhältnissen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses und bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis (z.B. im Vertretungsfalle) spätestens mit der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung Freistellung verlangen. Die Regelung schließt eine Freistellung vor diesem Zeitpunkt nicht aus. Sie ermöglicht damit auch befristet beschäftigten Arbeitnehmern, die sich bereits vor der Meldung beim Arbeitsamt (Artikel 1 Nr. 7 § 37 b SGB III) eigeninitiativ um eine neue Beschäftigung bemühen, eine Freistellung zur Stellensuche.

Nach § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Bei einem auflösend bedingten Arbeitsverhältnis (z.B. Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen

Erwerbsunfähigkeit) kann der Arbeitnehmer wie bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis Freistellung verlangen (§§ 21 i. V. m. § 15 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

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

Zu Absatz 2

Satz 1 legt den konkreten Zeitraum fest, für den ein Arbeitnehmer einen unabdingbaren Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine bezahlte Freistellung von bis zu 15 Arbeitstagen beanspruchen. Dies entspricht im Wesentlichen der bisherigen Praxis zu § 629 BGB, nach der die Dauer der Freistellung des Arbeitnehmers in Anlehnung an die Dauer des Arbeitsverhältnisses bemessen worden ist.

Satz 2 regelt die Berechnung der Dauer der bezahlten Freistellung entsprechend § 125 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 5 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes bei einer Abweichung vom Regelfall der 5-Tage-Arbeitswoche. Ist der angemessene Zeitraum länger als der Zeitraum, für den Entgeltfortzahlung verlangt werden kann, so schließt sich an die Entgeltfortzahlung eine unbezahlte Freistellung an. Für die Zeiten der unbezahlten Freistellung kann der Arbeitnehmer fällige Ansprüche auf Überstundenvergütung oder Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitszeitguthabens zur Kompensation des Lohnausfalles einsetzen. Diese Möglichkeiten werden durch die Freistellungsregelung nicht eingeschränkt. Die Fälligkeit von Ansprüchen aus Arbeitszeitguthaben wird regelmäßig durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt. Den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern steht es frei, ergänzende Regelungen zur Verwertung von Guthaben zu § 629 a BGB zu schaffen. Zudem können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstelle unbezahlter Freistellung bezahlten Erholungsurlaub verlangen (Artikel 20).

Zu Absatz 3

Die Sätze 1 und 2 regeln entsprechend § 4 Abs. 1a bis Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bei bezahlter Freistellung. Satz 3 legt fest, dass

die Tarifvertragsparteien eine abweichende Bemessungsgrundlage für das fortzuzahlende Arbeitsentgelt bestimmen können.

Zu Artikel 17 (Bundesurlaubsgesetz)

Die Vorschrift ergänzt die in § 629 a BGB enthaltene Freistellungsregelung. Sie stellt sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstelle einer unbezahlten Freistellung bezahlten Erholungsurlaub zur Stellensuche und zur Teilnahme an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit verlangen können.

Zu Artikel 18 (Betriebsverfassungsgesetz)

Folgeänderungen zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 19 (Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafendarbeiter)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 20 (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 21 (Kündigungsschutzgesetz)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 22 (Insolvenzordnung)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 23 (Gesetz über die Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeit an Kompetenzzentren)

Wird nachgereicht

Zu Artikel 24 (Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 § 61 SGB III. Die Änderung des § 61 durch das Job-AQTIV-Gesetz tritt erst mit Wirkung zum 1. Januar 2004 in Kraft.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 § 61 SGB III. Die Änderung des § 61 durch das Job-AQTIV-Gesetz tritt erst mit Wirkung zum 1. Januar 2004 in Kraft.

Zu Artikel 25 (Verordnung zur Durchführung des Bundesdisziplinargesetzes bei den bundesunmittelbaren Körperschaften mit Dienstherrnfähigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung)

Bei den Änderungen handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 26 (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 1 Abs. 1 DEÜV)

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 2 (§ 6 Satz 3 DEÜV)

Folgeänderung zur Streichung von § 28a Abs. 3a SGB IV.

Zu Nummer 3 (§ 13 DEÜV)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 4 (§ 33 DEÜV)

Redaktionelle Anpassung, da die Bundesknappschaft als Rentenversicherungsträger als Einzugsstelle keine Krankenkasse ist.

Zu Artikel 27 (Beitragsüberwachungsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 2 BÜVO)

Redaktionelle Folgeänderung auf Grund des § 4 des Aufenthaltsgesetzes (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 2002 - BGBl. I S. 1946).

Zu Nummer 2 (§ 10 Abs. 1 BÜVO)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung von § 28p Abs. 4 SGB IV

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der §§ 102 und 103 SGB IV durch Art. 3 Nr. 12 des Gesetzes vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2787).

Zu Nummer 3 (§ 10a BÜVO)

Redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe a.

Zu Artikel 28 (Beitragseinzugs- und Meldevergütungsverordnung)

Zu Nummer 1

Die Bundesknappschaft als Einzugsstelle bei geringfügig Beschäftigten soll wie die übrigen Einzugsstellen eine Vergütung für die dabei entstehenden Aufwendungen erhalten.

Zu Nummer 2

Die Bundesknappschaft wird bei der Berechnung der Vergütung wie die übrigen Einzugsstellen behandelt. Deshalb werden die entsprechenden Basisdaten der Anlage 1 zur Verordnung für anwendbar erklärt.

Zu Nummer 3

Hier wird die Fälligkeit der Vergütung und die Mitteilungsverpflichtung der Bundesknappschaft geregelt.

Zu Artikel 29 (Verordnung über die Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 30 (Verordnung über die Zuständigkeit und das Verfahren bei der

Unabkömmlichkeitsstellung)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Zu Artikel 31 (Änderung der Werkstättenverordnung)

Zu Buchstabe a

Auf Grund des neuen zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt wird die Regelung, die ermöglicht, die Befugnis zur Anerkennung von Werkstätten für behinderte Menschen auf die Landesarbeitsämter zu übertragen, aufgehoben. Eine Übertragung der Befugnis auf die Arbeitsämter ist nicht sachgerecht, da der Einzugsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen mit den Arbeitsamtsbezirken oftmals nicht übereinstimmt.

Zu Buchstabe b

Folge aus der Änderung zu Buchstabe a

Zu Artikel 32 (Winterbau-Umlageverordnung)

Folgeänderung zur Einführung eines zweistufigen Aufbaus der Bundesanstalt.

Der Umlageeinzug zur Aufbringung der Mittel für das Wintergeld und das Winterausfallgeld gehört nicht zu den Aufgaben der Kompetenzzentren. Die Zuständigkeit bleibt jedoch bei der Bundesanstalt für Arbeit. Die Bundesanstalt bestimmt in eigener Verantwortung die Umlagebezirke und die Arbeitsämter, bei denen die für den Umlageeinzug zuständige Stelle angesiedelt wird.

Zu Artikel 33 (Verordnung über Vermittlung, Anwerbung und Verpflichtung von Arbeitnehmern nach dem Ausland)

Die Verordnung ist mit dem geltenden Recht nicht mehr vereinbar und wird deshalb aufgehoben.

Zu Artikel 34 (Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang)

Die durch dieses Gesetz zu ändernden Teile der Rechtsverordnungen können weiterhin auf Grund der einschlägigen Ermächtigungsnormen durch Rechtsverordnung geändert werden.

Zu Artikel 35 Neubekanntmachung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Durch die Vorschrift wird das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ermächtigt, das Vierte Buch Sozialgesetzbuch in der am 1. Februar 2003 geltenden Fassung neu bekannt zu machen.

Zu Artikel 36 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Soweit nicht aus besonderen Gründen eine längere Vorlaufzeit erforderlich ist, sollen die Neuregelungen bereits zum 1. Januar 2003 wirksam werden.

Zu Absatz 2

Die Regelungen zur frühzeitigen Meldung als Arbeitssuchender beim Arbeitsamt sowie zur Minderung des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung sollen erst zum 1. Juli 2003 in Kraft treten. Diese Vorlaufzeit ermöglicht es den Arbeitsämtern, allgemein über die Neuregelungen zu informieren und gibt den Betroffenen die Möglichkeit, sich auf die neue Rechtslage einzustellen. Das abweichende Inkrafttreten zum 1. Juli 2003 für melderechtliche Regelungen ergibt sich aus dem notwendigen technischen Umstellungsbedarf für die Arbeitgeber und die Bundesknappschaft als Einzugsstelle.

Zu Absatz 3

Die im Zusammenhang mit dem Zuwanderungsgesetz stehenden Anpassungen von Regelungen des SGB III treten in Kraft, wenn das Zuwanderungsgesetz in Kraft tritt (bedingtes Inkrafttreten).

C. Finanzielle Auswirkungen

a) Allgemeine Wirkungen

Die Regelungen zur frühzeitigen Meldung als Arbeitssuchender, die verkürzte Laufzeit der Arbeitslosigkeit durch beschleunigte Vermittlung und Stärkung der Prävention und zur Minderung des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung führen zu Minderausgaben, insbesondere durch eine Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der Leistungszahlung. Mehrausgaben ergeben sich für die Finanzierung von Kompetenzzentren.

Einsparungen in Mrd. Euro	2003	2004	2005	2006	2007
im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85

im Haushalt des Bundes	0,45	0,45	0,45	0,45	0,45
Mehrausgaben in Mrd. Euro	2003	2004	2005	2006	2007
im Haushalt des Bundes	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
für die Finanzierung von Kompetenzzentren					

...

D. Preiswirkungsklausel

Nach gegenwärtigem Kenntnisstand ist nicht mit zusätzlichen Kosten für die Wirtschaft, insbesondere für mittelständische Unternehmen, zu rechnen. Negative Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind insofern nicht zu erwarten.

E. Sonstige Kosten

Keine