

1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1. Frühzeitige Meldepflicht mit Minderung des Arbeitslosengeldes

Es wird ab dem 1.7.2003 eine Verpflichtung eingeführt, sich frühzeitig arbeitsuchend zu melden. Arbeitsamt und Arbeitnehmer sollen bereits die wichtige Zeitspanne zwischen Kündigung und Beginn der Arbeitslosigkeit für Vermittlung oder Weiterbildung nutzen. Bei verspäteter Meldung wird das Arbeitslosengeld bis zu 30 Tage gesperrt. Es ist sichergestellt, dass der Sozialversicherungsschutz auf jeden Fall erhalten bleibt.

2. Einführung von Personal-Service-Agenturen/ Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)

2.1.) Personal-Service-Agenturen

Zur Mobilisierung von Beschäftigungsreserven soll vermittlungsorientierte Zeitarbeit wesentlich stärker als bisher genutzt werden. Es werden deswegen flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSAen) eingerichtet. Jedes Arbeitsamt wird verpflichtet, wenigstens eine PSA einzurichten. Dies soll durch Vertrag zwischen dem Arbeitsamt und bereits tätigen Verleihunternehmen erfolgen. Nur in Regionen, wo derartige Verträge nicht zustande kommen, hat das Arbeitsamt auch die Möglichkeit, sich an Verleihunternehmen zu beteiligen oder selbst eine PSA zu gründen.

Welche Arbeitslose in der PSA beschäftigt werden, wird zwischen Arbeitsamt und PSAen vereinbart und ist abhängig von regionalen Strukturen und Besonderheiten. Die schnellstmögliche direkte Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt hat selbstverständlich Vorrang. Die Bundesanstalt für Arbeit wird sich von dem obersten Ziel leiten lassen, die Ausgaben für die Versicherungsgemeinschaft so gering wie möglich zu halten.

Die Höhe des Arbeitsentgelts in den PSA richtet sich nach den geänderten Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Bei Anstellung in der PSA erhalten Arbeitslose einen Arbeitsvertrag, die Garantie einer fairen Entlohnung und den Schutz der gesetzlichen Sozialversicherung.

Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit sollte die Förderung eines vormals Arbeitslosen in einer PSA im Regelfall nicht mehr als zwölf Monate betragen.

Bis die Neuregelungen des AÜG nach einer Übergangsfrist von einem Jahr am 1. Januar 2004 in Kraft treten, dürfen Verträge zur Einrichtung von PSA nur abgeschlossen werden, wenn gewährleistet ist, dass sich das Arbeitentgelt und die sonstigen Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche richten.

In verleihfreien Zeiten soll die Personal-Service-Agentur ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, eine Beschäftigung außerhalb der Personal-Service-Agentur zu finden. In Zeiten des Nichtverleihs sollen daher berufliche Qualifizierung und Weiterbildung stattfinden.

Ob ein Arbeitsloser eine Beschäftigung in einer PSA annehmen muss, richtet sich nach den bereits heute bestehenden Zumutbarkeitsregelungen.

2.2.) Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Um die Zeitarbeit in Deutschland zu befördern, haben wir das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz grundlegend überarbeitet. Alle wesentlichen und zum Teil seit langem bestehenden Forderungen der Zeitarbeitsbranche nach Flexibilisierung wurden dabei erfüllt. Die Bundesregierung ist überzeugt, dass Zeitarbeit aber auch für Arbeitnehmer attraktiver werden muss, wenn sie spürbare Beschäftigungseffekte auslösen soll. Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz werden deswegen faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesetzlich gewährleistet.

Das AÜG gilt sowohl für die gewerbliche Zeitarbeit als auch für die neu entstehenden Personal-Service-Agenturen.

Die Tarifpartner sind aufgefordert, für den Bereich der PSA im kommenden Jahr Tarifverträge abzuschließen, die den unterschiedlichen Voraussetzungen der PSA-Beschäftigten Rechnung tragen und damit insbesondere schwer vermittelbaren Arbeitslosen eine Chance auf Wiederbeschäftigung im ersten Arbeitsmarkt eröffnen. Die Bundesregierung ist überzeugt, dass die Tarifparteien sich der arbeitsmarktpolitischen Tragweite ihrer Entscheidungen bewusst sind und der daraus erwachsenen Verantwortung gerecht werden.

2.2.1.) Gleichbehandlungsgrundsatz

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern den Arbeitsbedingungen entsprechen, die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Von dieser Regel kann in zwei Fällen abgewichen werden:

- in den ersten sechs Wochen des Beschäftigungsverhältnisses. Die Entlohnung darf jedoch nicht unter dem Arbeitslosenentgelt liegen.
- sofern ein Tarifvertrag abweichende Regelungen vorsieht.

2.2.2.) Aufhebung bestehender Beschränkungen bei der Arbeitnehmerüberlassung

Im Gegenzug entfallen im AÜG Barrieren wie das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate.

2.2.3) Lockerungen im Baubereich

Arbeitnehmerüberlassung ist zukünftig nicht nur zwischen Betrieben des Baugewerbes, sondern auch von anderen Betrieben in Betriebe des Baugewerbes zulässig, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der diese Betriebe erfasst, dies bestimmt.

Übergangsregelung

Um den Tarifpartnern Zeit zu geben, in Tarifverträgen angemessene Regelungen zu finden, die sowohl Verleihzeiten wie verleihfreie Zeiten umfassen, treten die Neuregelungen des AÜG erst nach einer Übergangszeit zum 1. Januar 2004 in Kraft. Die Tarifvertragsparteien haben aber die Möglichkeit, durch zügigen Abschluss von Tarifverträgen zu einer früheren Neuordnung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter zu gelangen. In diesem Fall entfallen das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer mit Inkrafttreten der tarifvertraglichen Regelungen.

3. Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung

Das Recht der Weiterbildungsförderung wird deutlich einfacher. Mit der Einführung von Bildungsgutscheine helfen, Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum von Weiterbildungswilligen zu vergrößern und den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern zu stärken.

Ab dem 1.1.2003 erhalten Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung dem Grunde nach festgestellt hat, einen Bildungsgutschein. Damit können die Arbeitnehmer im Regelfall frei unter zugelassenen Bildungsmaßnahmen und Trägern wählen.

Im Vordergrund der Bildungsmaßnahme steht die Verbesserung der Vermittlungschancen und nicht die Verlängerung des Arbeitslosengeldanspruchs. Deshalb werden Zeiten des Bezugs von Unterhaltsgeld künftig zur Hälfte auf die Dauer eines nachfolgenden Anspruchs - bis auf einen Restanspruch von einem Monat - auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Die bislang nach Abschluss einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme für bis zu drei Monate gezahlte Leistung „Anschlussunterhaltsgeld“ entfällt. Ein Anspruch auf Arbeitslosenhilfe bleibt jedoch unberührt.

Darüber hinaus wird das Unterhaltsgeld für vormalige Bezieher von Arbeitslosenhilfe künftig auf das Leistungsniveau der Arbeitslosenhilfe begrenzt.

4. Änderung der Zumutbarkeitsregelungen

Bereits nach bisher geltendem Recht sind einem Arbeitslosen alle seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar, soweit nicht allgemeine oder personenbezogene Gründe entgegenstehen. Ein besonderer Berufsschutz besteht nicht.

Für die Zukunft wird gesetzlich klargestellt, dass die Versicherungsgemeinschaft von einem Arbeitslosen grundsätzlich auch einen Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung verlangen kann. Nur Arbeitslosen mit familiären Bindungen ist ein Umzug grundsätzlich nicht zumutbar. Dasselbe gilt für Arbeitslose, die voraussichtlich innerhalb der ersten drei Monate als Tagespendler zu vermitteln sind.

5. Änderung der Sperrzeitregelung

Wie bisher kann das Arbeitslosengeld bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gesperrt werden. Es erfolgt jedoch eine Änderung der Beweislast. Künftig muss im Streitfall der Arbeitslose und nicht mehr das Arbeitsamt beweisen, dass er sich nicht versicherungswidrig verhalten oder die Arbeitslosigkeit nicht schuldhaft herbeigeführt oder deren Beendigung nicht schuldhaft vereitelt hat.

Gleichzeitig werden die Sperrzeitregelungen, etwa wegen Arbeitsablehnung, flexibler und differenzierter gestaltet. Bei einem ersten Verstoß gegen versicherungsrechtliche Verpflichtungen tritt eine Sperrzeit von drei Wochen, im Wiederholungsfall von sechs Wochen sowie bei weiteren Verstößen grundsätzlich von zwölf Wochen ein. Bisher betrug Sperrzeiten generell zwölf Wochen.

6. Keine Dynamisierung mehr

Zur Vereinfachung im Leistungsrecht entfällt die äußerst aufwändige jährliche Dynamisierung des Bemessungsentgelts bei Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und Arbeitslosenhilfe.

7. Vereinfachung bei den Mobilitätshilfen

Die Bundesanstalt für Arbeit wird künftig nicht mehr die Bedürftigkeit bei der Bewilligung von Bewerbungs- und Reisekostenzuschüssen und bei der Bewilligung von Mobilitätshilfen prüfen. Entsprechendes gilt für die Pauschalierung der Übergangshilfe und die Ausgestaltung der Umzugskostenbeihilfe als Zuschuss. Dies spart Verwaltungskosten.

8. Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen

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

Mit der Einführung dieses Instrumentes wird die Entwicklung der Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt. Darüber hinaus wird der Wettbewerb unter den Einrichtungen, die Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung durchführen, verstärkt. Auch sie müssen sich künftig am Leitbild der modernen Dienstleistung am Arbeitsmarkt ausrichten.

9. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Ältere Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, die vormals arbeitslos waren oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhalten einen sicheren Nettolohn, wenn sie eine schlechter bezahlte Beschäftigung aufnehmen. Die Lohnsicherung besteht aus zwei Leistungen:

- ein Zuschuss von 50% der „Nettoentgeltdifferenz“ zwischen der Beschäftigung vor und nach Arbeitslosigkeit (Kombilohn; kein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt);
- die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 90% des Bemessungsentgelts, das für das vorherige Arbeitslosengeld maßgeblich gewesen ist.

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt ist steuerfrei.

10. Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Arbeitgeber, die über 55jährige Arbeitslose einstellen, sind von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (3,25 %) befreit.

11. Ausweitung der Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer

Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegte Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, wird zunächst befristet für vier Jahre vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt.

12. Vorarbeiten zur Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

In einem ersten Schritt werden die beiden Systeme bei der Anrechnung von Partnereinkommen und von Vermögen angenähert und - durch das Zweite Gesetz - für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - Grundlagen für die Schaffung von Job-Centern als gemeinsame Anlaufstelle für alle Erwerbstätige geschaffen. Die Arbeitsämter sollen künftig auch Sozialdaten für

Sozialhilfeempfänger erheben, verarbeiten und nutzen können, soweit sie für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle oder zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind.

Bei der Arbeitslosenhilfe wird der Höchstbetrag für freizustellendes liquides Vermögen des Hilfebedürftigen und seines Partners von derzeit maximal 67.600 € auf 26.000 €, für einen alleinstehenden Arbeitslosen von 33.800 € auf 13.000 € abgesenkt. Für Personen, die im Januar 2003 das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleiben aus Gründen des Vertrauensschutzes die bisherigen Vermögensfreibeträge anwendbar.

2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

1. Einrichtung von JobCentern

Die Bundesregierung will ein modernes Dienstleistungsangebot am Arbeitsmarkt schaffen. Deshalb sollen Arbeitsämter mittelfristig in so genannte Job-Center umgewandelt werden, die gemeinsame Anlaufstellen von Arbeitsamt und Trägern der Sozialhilfe darstellen. Ein Job-Center soll den Bürgern Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs-, und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts erschließen. Das Gesetz sieht als ersten Schritt vor, 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.

2. Umsetzung der „Ich- bzw. Familien AG“, insbes. Förderung über den Existenzgründungszuschuss

Es wird ein Anspruch auf einen Existenzgründungszuschuss zur Unterstützung der so genannten Ich- bzw. Familien AG eingeführt. Diese Regelung ist bis Ende 2005 befristet. Die Förderung richtet sich an vormalige Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe oder Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen.

Der Zuschuss wird in abnehmender Höhe für maximal drei Jahre gewährt, solange

- das Einkommen 25.000 € im Jahr nicht überschreitet
- allenfalls Familienmitglieder mitarbeiten, aber keine Arbeitnehmer beschäftigt werden

Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr monatlich 600 €, im zweiten Jahr monatlich 360 € und im dritten Jahr monatlich 240 €. Diese Beträge entsprechen in etwa 50%, 30% und 20% des durchschnittlichen Arbeitslosengeldes im bisherigen Jahresdurchschnitt 2002. Der Existenzgründungszuschuss ist steuerfrei.

Die Bundesregierung beabsichtigt, einen Gesetzentwurf für Kleingewerbetreibende und Gründer einer „ICH-AG“ vorlegen ("Small Business Act") vorzulegen.

Dieser soll Regelungen

- zur vereinfachten Besteuerung
 - zu vereinfachten Buchführungspflichten
 - zur Vereinfachung der Handwerksordnung
- enthalten.

3. Mini-Jobs

3.1. Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

Die Grenze für geringfügige Beschäftigung wird von 325 € auf 400 € monatlich angehoben. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalabgaben in Höhe von 25%, die sich folgendermaßen aufgliedern:

- 12% Rentenversicherung mit Aufstockungsoption für Arbeitnehmer
- 11% Krankenversicherung
- 2% Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschl. Kirchenst. und Solidar-Zuschl.)

Die Pauschalbeiträge und die Pauschalsteuer werden zur Vermeidung von Bürokratie an eine gemeinsame Einzugsstelle bei der Bundesknappschaft gezahlt.

3.2. Besondere Förderung von haushaltsnahen Minijobs

Zur Bekämpfung von Schwarzarbeit werden Mini-Jobs in Privathaushalten besonders gefördert.

Deswegen beträgt die Höhe der Pauschalabgaben bei haushaltsnahen Dienstleistungen nur 12%, die sich folgendermaßen aufgliedern:

- je 5% für Rentenversicherung und Krankenversicherung
- 2% Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung (einschl. Kirchenst. und Solidar-Zuschl.)

Der Arbeitnehmer zahlt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis 400 € keine Abgaben. Wird eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt, ist eine gleichzeitig ausgeübte geringfügige Nebenbeschäftigung für den Arbeitnehmer beitragsfrei.

Steuerliche Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Wer einen Minijobber im haushaltsnahen Bereich beschäftigt, kann 10% seiner Aufwendungen, maximal jedoch 510 € im Jahr von der Steuerschuld abziehen.

Wer in seinem Privathaushalt einen Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann 12% seiner Aufwendungen, maximal jedoch 2400 € von der Steuerschuld abziehen.

Wer haushaltsnahe Dienstleistungen nachfragt, die durch ein Unternehmen oder eine Agentur vermittelt werden, kann 20%, jedoch maximal 600 € von der Steuerschuld abziehen.

Die Zusammenrechnung bei geringfügigen Beschäftigungen richtet sich nach bisher geltendem Recht. Geringfügige Beschäftigungen sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt werden zusammengerechnet; dies führt zur Versicherungspflicht bei Überschreiten des Grenzwertes von 400 €. Bei zusammengerechneten Entgelten zwischen 400 und 800 € gilt die im folgenden aufgeführte Regelung für die Gleitzone.

3.3. Einführung einer Gleitzone bei Einkünften oberhalb von 400 Euro bis 800 Euro

Durch die neue Progressionszone wird die sogenannte Niedriglohnschwelle beseitigt. Diese bestand bisher ab einem Einkommen von 325 €, da dann die Sozialversicherungsbeiträge abrupt von 22 % auf über 40 % anstiegen. Gleichzeitig werden die Lohnnebenkosten im Niedriglohnbereich abgeschmolzen.

- Der Arbeitnehmerbeitrag steigt im Einkommensbereich von 400,01 bis 800 € an von ca. 4% bei 400,01 € auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag (ca. 21 %) bei 800 €
- Der Arbeitgeberbeitrag bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert (ca. 21 %).
- Die Besteuerung erfolgt in diesem Einkommensbereich individuell.

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

4. Verbesserung der Eingliederungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen

Die Eingliederungschancen von sozial benachteiligten Jugendlichen sollen durch Vermittlung in Lerneinheiten, die aus Ausbildungsberufen zu entwickeln sind, verbessert werden. Ziel ist es, dass in verstärktem Umfang Teile der Berufsausbildungsvorbereitung auf eine spätere Berufsausbildung angerechnet werden können und diese somit verkürzen.