



**Umfassende Reform am Arbeitsmarkt ab 1.1.2003**

- 1. Frühzeitige Meldepflicht mit Minderung des Arbeitslosengeldes (ab 1.7.2003)**
- 2. Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung**
- 3. Änderung der Zumutbarkeitsregelungen**
- 4. Änderung der Sperrzeitregelung**
- 5. Keine Dynamisierung der Entgeltersatzleistungen mehr**
- 6. Vereinfachung bei den Mobilitätshilfen**
- 7. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ab 50. Lebensjahr**
- 8. Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab 55. Lebensjahr**
- 9. Ausweitung der Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer ab 52. Lebensjahr**
- 10. Einführung von Personal-Service-Agenturen/ Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)**
- 11. Änderungen bei der Arbeitslosenhilfe**
- 12. Einrichtung von JobCentern**
- 13. Umsetzung der "Ich- bzw. Familien AG", insbes. Förderung über den Existenzgründungszuschuss**
- 14. Mini-Jobs (ab 1.4.2003)**
- 15. Wegfall der Hinterlegungspflicht des Sozialversicherungsausweises beim Arbeitsamt**
- 16. Verbesserung der Eingliederungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen**

## **Am 1. Januar 2003 traten das 1. und 2. Gesetz moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft.**

Die beiden Gesetze, die auf den Empfehlungen der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom Sommer 2002 basieren, zielen auf

- die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten
- die Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung
- die Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung
- die Stärkung des Dienstleistungscharakters der Bundesanstalt für Arbeit

In einem weiteren Schritt werden im Laufe des Jahres 2003 die Strukturen der Bundesanstalt für Arbeit zur Erfüllung der Aufgaben eines modernen Dienstleisters am Arbeitsmarkt weiter optimiert. Hierzu gehören insbesondere eine Vereinfachung des Leistungsrechts, eine effektive Steuerung der Bundesanstalt über Zielvereinbarungen sowie der weitere Umbau der Selbstverwaltung.

Schließlich werden in einem dritten Schritt nach der Vorlage des Berichts der "Kommission zur Reform der Gemeindefinanzen" in der zweiten Hälfte des kommenden Jahres die Voraussetzungen für die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer neuen einheitlichen Leistung für alle erwerbsfähigen Menschen geschaffen. Die Bundesregierung plant, dass diese Regelungen zum 1. Januar 2004 in Kraft treten.

Das 1. und 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt traten im Wesentlichen am 1. Januar 2003 in Kraft. Ausnahmen: Die Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitslosmeldung gilt zum 1.7.2003. Die Regelungen zu den Mini-Jobs treten am 1. April 2003 in Kraft. Die Neuregelungen zum AÜG treten nach einer Übergangsfrist zum 1.1.2004 in Kraft, außer in Gebieten, in denen es vorzeitig zum Abschluss von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche kommt.

Mit den folgenden Ausführungen wollen wir Sie über die Einzelheiten der neuen Regelungen informieren:

### **I. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

#### **1. Frühzeitige Meldepflicht mit Minderung des Arbeitslosengeldes;**

##### **Freistellung zur Arbeitssuche**

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. Die Arbeitnehmer müssen dem Arbeitsamt die bevorstehende Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sofort persönlich mitteilen. Bei verspäteter Meldung wird bei Eintritt der Arbeitslosigkeit das Arbeitslosengeld gemindert. Die Minderung beträgt bei einem wöchentlichen Bemessungsentgelt bis zu 400 Euro sieben Euro, bei einem Bemessungsentgelt bis zu 700 Euro 35 Euro und bei einem Bemessungsentgelt über 700 Euro 50 Euro für jeden Tag der verspäteten Meldung. Die Höchststrafe beträgt 30 Tagessätze.

Die Meldepflicht entsteht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unverzüglich nach Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll die Meldung jedoch nicht früher als drei 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 Ar-

beitsamt 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).

Arbeitgeber sollen Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen.

## **2. Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung**

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

Arbeitslose, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung dem Grunde nach festgestellt hat, erhalten einen Bildungsgutschein.

Im Vordergrund steht eine größere Wahlfreiheit und Eigenverantwortung der Weiterbildungswilligen sowie mehr Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern. So können Arbeitslose frei unter zugelassenen Maßnahmen und Trägern wählen. Bei dem Bildungsgutschein handelt es sich um einen Bescheid, mit dem das Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung einer Weiterbildung festgestellt wird. Der Bildungsgutschein beinhaltet u.a. das Bildungsziel und die Qualifizierungsschwerpunkte, die vorgesehene maximale Weiterbildungsdauer und die Gültigkeitsdauer von 3 Monaten: Die im Bildungsgutschein festzulegende max. Dauer ist - unabhängig von der Dauer konkreter Weiterbildungsangebote - auf den individuellen Weiterbildungsbedarf abzustellen.

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.

Teilnehmer, die bis zum 31.12.2002 beraten wurden und deren Teilnahme an einer Maßnahme zugestimmt wurde, erhalten keinen Bildungsgutschein, wenn sie bis zum 28.2.2003 in die Maßnahme eingetreten.

Im Vordergrund der Bildungsmaßnahme stehen die Verbesserung der Vermittlungschancen und nicht die Verlängerung des Arbeitslosengeldanspruchs. Deshalb werden Zeiten des Bezugs von Unterhaltsgeld 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 auf das Leistungsniveau der Arbeitslosenhilfe begrenzt.

Zur Steigerung der Angebotsqualität und Förderung des Wettbewerbs erfolgt die Anerkennung der Bildungsträger zukünftig über unabhängige Zertifizierungsagenturen. 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. Das Verfahren der externen Zertifizierung von Bildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen soll in einer Rechtsverordnung, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und

Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen wird, geregelt werden. In der Rechtsverordnung werden auch die erforderliche Akkreditierung der Zertifizierungsagenturen und die Qualitätssicherung in Bezug auf die Zertifizierungsstellen geregelt werden.

### **3. 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.

Es ist nunmehr gesetzlich klargestellt, dass die Versichertengemeinschaft 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.

### **4. Änderung der Sperrzeitregelung**

Wie bisher kann das Arbeitslosengeld gesperrt werden, wenn kein wichtiger Grund für die Arbeitsaufgabe oder die Nichtannahme eines Arbeitsangebots vorlag. Es gilt jedoch eine Änderung der Beweislast. Ab 1.1.2003 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 wurden die Sperrzeitregelungen wegen Arbeitsablehnung und Ablehnung oder Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme 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. Während der Dauer der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. -hilfe. Bisher betrug Sperrzeiten generell zwölf Wochen.

Bei Aufgabe eines Arbeitsverhältnisses und der Ablehnung einer Arbeit oder der Ablehnung bzw. des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme tritt eine Sperrzeit von drei bzw. sechs Wochen ein, wenn das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Eingliederungsmaßnahme auch ohne eine Sperrzeit innerhalb von sechs bzw. zwölf Wochen nach dem Sperrzeitergebnis geendet hätte.

Sperrzeiten von insgesamt 21 (bisher 24) Wochen führen zum Erlöschen eines Leistungsanspruchs.

### **5. Keine Dynamisierung der Entgeltersatzleistungen mehr**

Ab 1.1.2003 entfällt die jährliche Dynamisierung des Bemessungsentgelts bei Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und Arbeitslosenhilfe.

### **6. Vereinfachung bei den Mobilitätshilfen**

Die Arbeitsämter werden nicht mehr die Bedürftigkeit bei der Bewilligung von Bewerbungs- und Reisekostenzuschüssen und bei der Bewilligung von Mobilitätshilfen (Übergangsbeihilfe, Ausrüstungsbeihilfe, bei auswärtiger Arbeitsaufnahme die Übernahme der Kosten für die Fahrt zum Antritt einer Arbeitsstelle, Reisekostenbeihilfe, Fahrkostenbeihilfe, Trennungskostenbeihilfe, Umzugskostenbeihilfe) prüfen.

Die Übergangsbeihilfe zur Sicherstellung des Lebensunterhalts ab Arbeitsaufnahme bis zur ersten Arbeitsentgeltzahlung wird in ihrer Höhe begrenzt. Sie kann als zinsloses Darlehen in Höhe von bis zu 1000 € erbracht werden. Dieses ist zwei Monate nach der Auszahlung und grundsätzlich in zehn gleich hohen Raten zurückzuzahlen. Umzugskostenbeihilfen können als Zuschuss gewährt werden.

## **7. 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 und noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mind. 180 Tagen haben bzw. hätten. Die Entgeltsicherung wird für die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, der vor Aufnahme der Beschäftigung bestanden hat oder bestanden hätte, gewährt. 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.

Zuschüsse werden nicht gewährt, wenn u.a. die Entgeltdifferenz geringer als 50 Euro ist, es sich um einen früheren Arbeitgeber handelt, der Arbeitnehmer in einer Personal-Service-Agentur arbeitet oder Rente bezieht.

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt ist steuerfrei.

## **8. Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

Arbeitgeber, die über 55jährige Arbeitslose einstellen, sind von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (3,25 %) befreit. Der versicherungspflichtig Beschäftigte trägt die Hälfte des Beitrages, der ohne die Regelung zu zahlen wäre.

## **9. 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, wurde zunächst befristet für vier Jahre vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt. 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.

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

### **10.1.) Personal-Service-Agenturen**

Zur Mobilisierung von Beschäftigungsreserven soll vermittlungsorientierte Zeitarbeit wesentlich stärker als bisher genutzt werden. Bis Mitte 2003 werden deswegen flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSAen) eingerichtet. Jedes Arbeitsamt ist 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 Ar-

beitsamt auch die Möglichkeit, sich an Verleihunternehmen zu beteiligen oder selbst eine PSA zu gründen.

Zur **Einrichtung von PSA** werden die Arbeitsämter im Rahmen wettbewerblicher Vergabeverfahren Verträge mit erlaubt tätigen Verleihern abschließen. Die Vergabeverfahren beginnen im Januar 2003. Die PSA-Verträge werden anreiz- und erfolgsorientiert ausgestaltet. Das Honorar besteht aus einer degressiven Fallpauschale, die neun Monate nach Einstellung eines Arbeitslosen ausläuft. Hinzu kommt eine ebenfalls degressiv ausgestaltete Vermittlungsprämie. Für beide Honorarkomponenten gilt: Je kürzer die PSA-Beschäftigungsdauer, desto höher das Honorar.

Die PSA-Zielgruppe umfasst Arbeitslose, die zwar kurzfristig nicht in Arbeit vermittelbar sind, die aber abgesehen von individuellen Vermittlungshemmnissen beschäftigungsfähig sind und im Rahmen ihres Qualifikationsspektrums für Arbeitnehmerüberlassung in Betracht kommen. Die Beschäftigung in der PSA wird auf neun bis zwölf Monate befristet sein.

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

## **10.2.) Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)**

Um die Zeitarbeit in Deutschland zu befördern, wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz grundlegend überarbeitet. Das AÜG gilt sowohl für die gewerbliche Zeitarbeit als auch für die neu entstehenden Personal-Service-Agenturen.

Die Tarifpartner können 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.

### **10.2.1.) Gleichbehandlungsgrundsatz**

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern den Arbeitsbedingungen entsprechen, die im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeiterinnen 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 Arbeitslosengeld liegen.
- sofern ein Tarifvertrag abweichende Regelungen vorsieht.

### **10.2.2.) 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.

### **10.2.3) 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.

## **11. Änderungen bei der Arbeitslosenhilfe**

Bei der Arbeitslosenhilfe des Hilfebedürftigen wird das Einkommen seines Ehegatten, Lebenspartner oder Partners (dazu gehören auch Renten, Zinsen, Mieteinnahmen) stärker berücksichtigt. Der Mindestfreibetrag in Höhe des steuerfreien Existenzminimums (2002: 602,92 mtl.) wird auf 80 Prozent reduziert = 482,33 Euro monatlich und der zusätzliche Pauschbetrag auf Erwerbseinkommen (2002: 150,73 Euro mtl.) ganz gestrichen.

Bei der Arbeitslosenhilfe ist das gesamte verwertbare Vermögen

1. des Arbeitslosen und

2. seines nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten, seines Lebenspartners oder einer Person, die mit dem Arbeitslosen in eheähnlicher Gemeinschaft lebt (Partner), zu berücksichtigen,

soweit der Wert des Vermögens den Freibetrag übersteigt.

Freibetrag ist ein Betrag von 200 Euro (bisher: 520 Euro) je vollendetem Lebensjahr des Arbeitslosen und seines Partners; dieser darf für den Arbeitslosen und seinen Partner jeweils 13.000 Euro (bisher: 33.800 Euro) nicht übersteigen.

Um den Arbeitsaufwand in vertretbaren Grenzen zu halten, gilt das bisherige Recht für die Dauer der laufenden Bewilligung weiter, wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosenhilfe bereits im Zeitraum vom 01.10.2002 bis 31.12.2002 vorgelegen hatten.

Für Personen, die am 1. Januar 2003 das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleiben aus Gründen des Vertrauensschutzes die bisherigen Vermögensfreibeträge anwendbar.

## **II. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

### **12. 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.

### **13. Umsetzung der "Ich- bzw. Familien AG", insbes. Förderung über den Existenzgründungszuschuss**

#### ***Was ist eine Ich-AG?***

Mit dem Existenzgründungszuschuss ist ab dem 1. Januar 2003 ein neues Instrument zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit in Form einer „Ich-AG“ bzw. „Familien-AG“ in das Arbeitsförderungsrecht (Drittes Sozialgesetzbuch - SGB III) aufgenommen worden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, können einen Existenzgründungszuschuss (§ 421 I SGB III) erhalten. Die Gründerinnen und Gründer einer Ich-AG sind während des Bezugs dieser Leistung in den Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen und haben Zugang zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

Damit wird eine Empfehlung der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ umgesetzt.

Die Bundesregierung beabsichtigt, einen weiteren Gesetzentwurf für Gründerinnen und Gründer einer „Ich-AG“ und für Kleingewerbetreibende ("Small Business Act") vorzulegen. Dieser soll Regelungen

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

Als Alternative zur Ich-AG mit Existenzgründungszuschuss kann die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit - wie bisher schon - durch Gewährung des Überbrückungsgelds (§ 57 SGB III) unterstützt werden. Beide Leistungen der Arbeitsförderung werden nicht zugleich gewährt. Sie haben die gleiche Zielsetzung, aber unterschiedliche Zwecke und Fördervoraussetzungen. So dient das Überbrückungsgeld der Sicherung des Lebensunterhalts in den ersten sechs Monaten der Selbständigkeit, während der Existenzgründungszuschuss zur sozialen Sicherung während einer bis zu dreijährigen „Startphase“ verwendet wird.

Die örtlichen Arbeitsämter sind für die Beratung und Förderung der Arbeitslosen zu diesen zwei Leistungen zuständig. Die Förderung des Arbeitsamtes ist unabhängig von weiteren, eventuell möglichen Förderungen von Existenzgründern. Auskünfte über entsprechende Programme des Bundes, der Länder und der EU erteilt u.a. die Förderberatung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Im Folgenden werden Antworten zu grundlegenden Fragen der Ich-AG gegeben.

### ***Welche Tätigkeiten darf eine Ich-AG ausüben?***

Den mit dem Existenzgründungszuschuss geförderten Gründerinnen und Gründern einer Ich-AG stehen alle Tätigkeiten offen, die auch sonst selbständig ausgeübt werden. Ziel ist es, mit der Ich-AG der Nachfrage nach kostengünstigen Dienstleistungen besser gerecht zu werden. Dies schließt auch handwerkliche und handwerksähnliche Tätigkeiten mit ein.

### ***Ist die Ich-AG eine besondere Unternehmensform?***

Nein. Die Bezeichnung „Ich-AG“ drückt nach den Vorstellungen der Hartz-Kommission aus, dass Arbeitslose ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht nur als Arbeitnehmer einbringen, sondern vor allem auch als Selbständige umsetzen können.

### ***Wer kann in der Ich-AG gefördert werden?***

Die grundlegende Voraussetzung für die Gewährung des Existenzgründungszuschuss ist es, dass die Arbeitslosigkeit beendet wird, vor Aufnahme der selbständigen Tätigkeit Entgelter-satzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, bezogen worden sind, oder dass die Existenzgründerinnen und -gründer zuvor als Arbeitnehmer in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Strukturanpassungsmaßnahme beschäftigt wurden. Die Beschränkung auf den Personenkreis der Leistungsbezieher oder Maßnahmeteilnehmer ist wegen der Finanzierung des Existenzgründungszuschusses aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung gerechtfertigt. (Dies gilt im Übrigen auch für die Förderung über das Überbrückungsgeld.)

Als weitere Fördervoraussetzungen sind zu beachten:

- Bei der Ich-AG bzw. Familien-AG darf nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit während eines Jahres das Arbeitseinkommen 25.000 € nicht übersteigen. Das Arbeitseinkommen aus einer selbständigen Tätigkeit ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommenssteuerrechts ermittelte Gewinn (§ 15 SGB IV). Die Einkommensgrenze von 25.000 € wird auch dann nicht erhöht, wenn es zu einer Mitarbeit von Familienangehörigen („Familien-AG“) kommt.
- Die Existenzgründerin / der Existenzgründer darf keinen Arbeitnehmer beschäftigen, d.h. selbst kein Arbeitgeber sein. Die Mitarbeit von Familienangehörigen - im Sinne der Erweiterung der Ich-AG zu einer so genannten Familien-AG - ist dagegen möglich.

### ***Wie sieht die Förderung aus? Wie lange wird sie gewährt?***

Der Existenzgründungszuschuss ist ein monatlicher pauschaler Zuschuss. Die Förderung der Ich-AG ist auf längstens drei Jahre begrenzt. Der Existenzgründungszuschuss wird nur so lange gewährt, wie die Fördervoraussetzungen noch erfüllt sind.

Die Höhe des Zuschusses sinkt jeweils nach Ablauf eines Jahres. Der Zuschuss beträgt im

ersten Jahr nach Beendigung der Arbeitslosigkeit monatlich 600 €. Im zweiten Jahr beträgt der Zuschuss monatlich 360 € und im dritten Jahr monatlich 240 €. Der Zuschuss ist eine steuerfreie Einnahme (§ 3 EStG) und unterliegt nicht dem Progressions-Vorbehalt.

### ***Was passiert, wenn eine Ich-AG die Einkommensgrenze von 25.000 EUR überschreitet?***

Einen Förderanspruch auf den Existenzgründungszuschuss haben nur Arbeitslose, deren gesamtes Arbeitseinkommen nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit voraussichtlich die 25.000 €-Grenze in einem Jahr nicht überschreiten wird. Wird dieser Betrag entgegen der Erwartung im Bewilligungsjahr überschritten, so fällt der Existenzgründungszuschuss für die Zukunft weg. Der für die jeweils zurückliegenden zwölf Monate gezahlte Zuschuss muss nicht zurückgezahlt werden, auch wenn das Überschreiten der Höchstgrenze bereits unterjährig eingetreten ist. Diese Regelung gibt Planungssicherheit für die Gründerinnen und Gründer - und vermeidet aufwändige Verwaltungsverfahren.

### ***Was passiert, wenn neben der hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit weitere Beschäftigungen aufgenommen werden?***

Der Existenzgründungszuschuss soll die Selbständigen auf dem Weg unterstützen, bis sich die Tätigkeit selbst trägt. Dabei müssen auch die Einkommen durch „Nebentätigkeiten“ berücksichtigt werden. Werden also eine oder mehrere zusätzliche (abhängige) Beschäftigungen aufgenommen, so werden die daraus erzielten Einkünfte mit dem Arbeitseinkommen der Ich-AG zusammengerechnet und bei der Überprüfung der Obergrenze von 25.000 € im Jahr berücksichtigt.

### ***Ist das nicht eine neue Form der „Scheinselbständigkeit“?***

Die Abgrenzung zwischen abhängiger und selbständiger Tätigkeit wird von den Regelungen zur Ich-AG nicht berührt. Es bleibt beim Grundsatz der Bewertung im Einzelfall. Und es gilt: Arbeitslose, deren Ich-AG vom Arbeitsamt gefördert wird, müssen selbständige Existenzgründerinnen und Existenzgründer sein. Wer keiner selbständigen Tätigkeit nachgehen will, der wird auch nicht gefördert.

### ***Wie sieht der soziale Schutz in der Ich-AG aus?***

Auf dem Weg in eine sich selbst tragende Selbständigkeit sind Ich-AG´s - durch Versicherungspflicht oder durch die Möglichkeit freiwilliger Mitgliedschaft - in den Schutz der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung einbezogen:

**Gesetzliche Rentenversicherung:** Die Ich-AG-Gründerinnen und -Gründer sind versicherungspflichtig, solange sie den Existenzgründungszuschuss beziehen. Ab 1.1.2003 gilt grundsätzlich für alle pflichtversicherten Selbständigen, dass sie in den ersten drei Jahren nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit Beiträge zur Rentenversicherung nur auf ein Arbeitseinkommen entsprechend der halben monatlichen Bezugsgröße leisten (§ 165 SGB VI). Bei einem Beitragssatz von 19,5 % entspricht dies einem monatlichen Beitrag von etwas über 230 € im Westen und von ca. 195 € im Osten. Auf besonderen Antrag sind auch geringere Einkünfte - von mindestens 325 € (ab 1.4.2003: 400 €) - die Bemessungsgrundlage für die Rentenbeiträge, sofern der Nachweis über das niedrigere Arbeitseinkommen erbracht wird.

**Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung:** Den Ich-AG-Gründerinnen und -Gründern wird die Möglichkeit der freiwilligen Mitgliedschaft eingeräumt. Bei der „Ich-AG“ werden als beitragspflichtige Einnahmen mindestens das Sechzigstel der monatlichen Bezugsgröße zu Grunde gelegt (§ 240 SGB V). Daraus leitet sich bei einem durchschnittlichen Beitragssatz von 14 % ein monatlicher Mindestbeitrag von rund 167 € ab. Freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen

Krankenversicherung sind versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Sie können sich aber davon befreien lassen, wenn sie (und ihre Angehörigen oder Lebenspartner) privat gegen Pflegebedürftigkeit versichert sind (§ 20 Abs. 3 i.V.m. § 22 Abs. 1 SGB XI). Die Regelung des § 240 SGB V findet entsprechend Anwendung; der monatliche Beitrag zur Pflegeversicherung liegt bei ca. 20 €

**Gesetzliche Unfallversicherung:** Für Ich-AG-Gründerinnen und -Gründer gilt wie bei den anderen Selbständigen, dass die Versicherung kraft Satzung der jeweiligen Unfallversicherungsträger sich auch auf Unternehmer erstrecken kann (§ 3 SGB VII).

### ***Bezahlt das Arbeitsamt den Existenzgründerinnen und -gründern die Sozialversicherung?***

Nein. Die Existenzgründerinnen und -gründer müssen ihre jeweiligen Beiträge selbst entrichten.

### ***Was passiert, wenn die Existenzgründerinnen und -gründer mit der Ich-AG scheitern? - Bezahlt dann das Arbeitsamt Arbeitslosengeld oder andere Leistungen?***

In der Arbeitslosenversicherung werden die Ich-AG-Gründerinnen und -Gründer nicht unmittelbar in den Schutz einbezogen. Wie sonst auch begründeten Zeiten einer selbständigen Tätigkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder auf andere beitragsabhängige Leistungen. Das Dritte Sozialgesetzbuch sieht jedoch eine begrenzte Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes vor:

- Nach der Regelung zum Erlöschen des Arbeitslosengeldanspruchs (§ 147 SGB III) kann die Restdauer des Arbeitslosengeldes bis zu vier Jahre nach der Entstehung des Leistungsanspruches wieder geltend gemacht werden.
- Bezieher von Arbeitslosenhilfe, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen, können den Leistungsanspruch bis zu drei Jahre nach dem letzten Bezugstag wieder geltend machen (Erlöschaftensfrist nach § 196 SGB III).

## **14. Mini-Jobs ab 1.4.2003**

Die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigungen wird ab April von 325 auf 400 Euro monatlich angehoben. Die allgemeine Arbeitszeitgrenze der Geringfügigkeit von "weniger als 15 Wochenstunden" entfällt. Das heißt: Künftig bleiben unabhängig von der Arbeitszeit alle Jobs mit einem Monatsverdienst mit nicht mehr als 400 Euro für Arbeitnehmer sozialabgabenfrei. Sie brauchen auch keine Freistellungserklärung des Finanzamtes mehr. Der Arbeitgeber hat für Mini-Jobs Pauschalabgaben zu entrichten. Dabei ist zu unterscheiden: Bei "**normalen**" (gewerblichen) **Mini-Jobs** sind 25 Prozent des Arbeitsentgelts als Pauschalabgabe fällig. Davon entfallen zwölf Prozent auf die Renten- und elf Prozent auf die Krankenversicherung. Zwei Prozent Pauschalsteuer gehen an das Finanzamt. Für Arbeitnehmer gibt es dabei die Option, die Rentenversicherungsbeiträge auf den vollen Satz aufzustocken

Werden **Mini-Jobs in privaten Haushalten** ausgeübt, ist die Abgabenbelastung des Arbeitgebers geringer: Hier sind nur zwölf Prozent des Arbeitsentgelts abzuführen (je fünf Prozent für Renten- und Krankenversicherung und zwei Prozent für Steuern). Zudem kann er 10 Prozent der Aufwendungen, höchstens jedoch 510 Euro im Jahr steuerlich absetzen. Wer in seinem Privathaushalt einen Arbeitnehmer voll 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 Abgaben werden zentral an die Bundesknappschaft abgeführt, die dann für die Weiterleitung sorgt.

Die Pauschalsteuer ist eine "Abgeltungssteuer", die nicht mit der individuellen Steuerschuld des Arbeitnehmers verrechnet wird, also auch nicht bei der Steuerveranlagung geltend gemacht werden kann. Änderungen ergeben sich auch bei der Zusammenrechnung von "Mini-Jobs". Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass alle geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet werden, und bei Überschreiten der (neuen) 400-Euro-Grenze Versicherungspflicht eintritt.

Wichtig für viele Arbeitnehmer ist auch die neue Regelung zur Zusammenrechnung von Haupt- und Nebenjobs. Seit 1999 werden auch bei einem geringfügigen Nebenjob "ab dem ersten Euro" Sozialabgaben fällig, wenn dieser neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Künftig bleibt ein einzelner Nebenjob neben einer Hauptbeschäftigung sozialversicherungsfrei. Die Pauschalabgaben trägt der Arbeitgeber allein. Bei zwei und mehr Nebenjobs werden allerdings wieder alle Beschäftigungen ab dem ersten Euro versicherungspflichtig. Wer bisher mit einem Entgelt von mehr als 325 Euro - aber weniger als 400 Euro - versicherungspflichtig beschäftigt war, der braucht durch die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auf 400 Euro keine Nachteile zu befürchten. Die Versicherungspflicht bleibt in der bisherigen Beschäftigung auch bei einem Entgelt von weniger als 400 Euro bestehen, es sei denn, es würde ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt.

Jenseits der geringfügigen Beschäftigung ist mit der Zeit eine Joblücke entstanden. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lohnte es sich nicht mehr zu verdienen, weil bei Überschreiten dieser Grenze sofort die vollen Sozialversicherungsbeiträge anfielen. In Vergangenheit hatte man bis zu 325 EUR Brutto gleich Netto. Bei 326 EUR schlug gleich die Steuer und Sozialversicherung voll zu, so dass der eine Euro mehr brutto über 100 Euro weniger Netto ausmachen konnte. Dies hatte zur Folge, dass die geringfügigen Jobs nicht mehr als Sprungbrett in voll sozialversicherungspflichtige Arbeit angenommen wurden und Beschäftigungspotentiale, insbesondere im Dienstleistungsbereich, ungenutzt blieben. Durch die Neuregelung, die zum 01.04.2003 in Kraft, hat der Beschäftigte auch Netto wirklich mehr, denn für Arbeitseinkommen zwischen 400 und 800 Euro greift jetzt die Gleitzone. So wird das Hereinwachsen in ein Vollzeitverhältnis erleichtert. Ab einem Einkommen von 400,01 Euro besteht Versicherungspflicht. Damit sich diese Jobs lohnen, steigen die Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten aber nur in kleinen Schritten an. 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 €. Die Besteuerung erfolgt in diesem Einkommensbereich individuell. Erst bei einem Einkommen von 800 Euro monatlich werden die vollen Arbeitnehmeranteile für die Sozialversicherung fällig. Anders ist es auf der Arbeitgeberseite. Der Arbeitgeber zahlt auch in der Gleitzone die vollen Anteile an den Sozialversicherungsbeiträgen. So erleichtert die Gleitzone ein Hereinwachsen in Vollzeitjobs.

Wird ein Job mit einem Arbeitsentgelt mit 400,01 bis 800 Euro neben einem Hauptjob als Nebenjob ausgeübt, so gelten die Regelungen für die Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht; hier werden die Beiträge auf das zusammengerechnete Entgelt erhoben, d.h. die Gleitzone gilt nur für Alleinbeschäftigungen.

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.

## **15. Wegfall der Hinterlegungspflicht des Sozialversicherungsausweises**

Die Pflicht zur Hinterlegung des Sozialversicherungsausweises beim Arbeitsamt für den Bezug von Leistungen des Arbeitsamtes entfällt.

## **16. 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.

LAA BB-ICF3