

Wesentliche Inhalte des Job-AQTIV-Gesetzes

I. Aktive Arbeitsförderung

1. Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik

Effektive und effiziente Arbeitsmarktpolitik ist ein wichtiger Beitrag zur Erreichung gesamtwirtschaftlicher Zielsetzungen und zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen. Im Idealfall sollte aktive Arbeitsmarktpolitik vorausschauend, antizyklisch und weitgehend **selbststeuernd** agieren. Dabei hat sie zunehmend neben nationalen Zielsetzungen auch solche der **Gemeinsamen Beschäftigungspolitik der Europäischen Union** zu berücksichtigen. Eine wirksame Arbeitsmarktpolitik erfordert ein modernes Arbeitsförderungsrecht, das **präventiv** ausgerichtet ist und einen beschäftigungsfördernden gesamtwirtschaftlichen Beitrag ermöglicht. Auf diese Ziele ist die Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ausgerichtet.

Mit dem Job - AQTIV - Gesetz wird die vorwiegend reaktive Ausrichtung des geltenden Arbeitsförderungsrechts durch deutlich **präventivere Ansätze**, insbesondere im Bereich der Vermittlung und Beratung, aber auch bei den anderen aktiven Arbeitsförderungsleistungen, ersetzt. Damit sollen **Beschäftigungsmöglichkeiten konsequent genutzt** und **Arbeitslosigkeit**, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abgebaut oder **vermieden** werden.

In strukturschwachen Regionen - dies gilt besonders für die neuen Länder - und für besonders betroffene Arbeitslose werden **öffentlich geförderte zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten** auf absehbare Zeit notwendig sein. Daher ist eine Weiterentwicklung und Konzentration der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf förderungsbedürftige Arbeitnehmer und sinnvolle Arbeiten geboten.

Die Verankerung der **Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe des Arbeitsförderungsrechts** verpflichtet dazu, bei allen arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen.

2. Intensivierung der Arbeitsvermittlung und Beratung

Die Vermittlung wird verstärkt **präventiv** eingesetzt. Sie soll bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit beginnen, damit schon die Zeit nach der Kündigung intensiv genutzt werden kann,

um eine Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Spätestens jedoch soll sie zu Beginn der Arbeitslosigkeit einsetzen.

Zur Steigerung der Effizienz des Vermittlungsprozesses haben die Arbeitsämter zu Beginn der Vermittlungstätigkeiten zusammen mit dem Arbeitsuchenden dessen Bewerberprofil umfassend zu ermitteln (**Profiling**). Darin sind die Stärken und Schwächen des Arbeitsuchenden festzuhalten und eine individuelle **Chancenprognose** zu erstellen. Inhalt des Profiling ist die Feststellung von beruflichen und persönlichen Merkmalen wie Kenntnisse, Qualifikation, Berufserfahrung, Aktualität der Kenntnisse, Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft. Ferner gehören die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes dazu, auf den sich die Vermittlungsbemühungen für den Arbeitsuchenden erstrecken. Ziel ist, so den konkreten individuellen Bedarf an notwendiger arbeitsmarktlicher Hilfestellung zu ermitteln. Falls erforderlich soll das Arbeitsamt zusätzlich eine Maßnahme der **Eignungsfeststellung** (z.B. in Form eines Assessment-Verfahrens) durchführen.

Die aus dem Profiling abzuleitende individuelle Vermittlungsstrategie ist in der **Eingliederungsvereinbarung** festzuhalten. Diese enthält mithin die auf die individuelle berufliche und arbeitsmarktliche Situation zugeschnittenen Schritte zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und damit auch die erforderlichen Angebote des Arbeitsamtes (wie beispielweise den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente) ebenso wie die vom Arbeitsuchenden geforderten Aktivitäten für einen bestimmten Zeitraum. Sie soll den Grundsatz des Fördern und Fordern konsequent und fair umsetzen.

Auch bei **Ausbildungssuchenden** ist bei der Meldung stets ein Profiling durchzuführen. Eine Eingliederungsvereinbarung ist hingegen zwingend nur in den Fällen abzuschließen, in denen die Vermittlung einer Ausbildungsstelle auf Schwierigkeiten stößt.

Arbeitslose, deren Eingliederung voraussichtlich erschwert ist oder die nicht innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung aufgenommen haben, sind vom Arbeitsamt **verstärkt vermittlerisch zu unterstützen**. Dabei hat das Arbeitsamt zu prüfen, ob durch eine **Beauftragung Dritter** mit der Vermittlung die berufliche Eingliederung erleichtert werden kann. Die bereits vorhandene Möglichkeit der generellen Unterstützung des Arbeitsamtes durch Dritte wird dahingehend präzisiert, dass das Arbeitsamt nunmehr Dritte mit der Vermittlung insgesamt oder mit Teilaufgaben der Vermittlung beauftragen kann. Darüber hinaus wird dem Arbeitslosen, der sechs Monate nach Eintritt der Arbeitslosigkeit noch arbeitslos ist, ein **Rechtsanspruch auf Beauftragung eines Dritten** mit seiner Vermittlung eingeräumt. So wird das Arbeitsamt in die Lage versetzt, Kenntnisse und Fähigkeiten Dritter zu nutzen, die ihm nicht oder nicht in dem Maße zur Verfügung stehen, in dem der Dritte sie anbieten

kann. Dabei bleibt die Gesamtverantwortung weiterhin beim Arbeitsamt, das die Tätigkeit der Dritten auch überwacht.

Um **Langzeitarbeitslosigkeit** so weit wie möglich zu vermeiden, ist künftig der Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente **ohne die Einhaltung von „Wartezeiten“** möglich, wenn dies nach dem Ergebnis des Profiling erforderlich ist.

Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen sowie Arbeitgeber, bei denen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld beziehen, **können mit der Vermittlung** der geförderten Arbeitnehmer **beauftragt** werden.

Träger von Maßnahmen zur Förderung der **Berufsausbildung** und der beruflichen **Weiterbildung** werden verpflichtet, sich um die **Vermittlung** ihrer Maßnahmeteilnehmer **zu bemühen** und deshalb auch von dem Erfordernis einer Vermittlererlaubnis befreit.

Das Arbeitsamt kann künftig Dritte (in der Regel die Schulträger) bei Maßnahmen zur vertieften **Berufsorientierung** und **Berufswahlvorbereitung** für Schüler allgemeinbildender Schulen bis zu vier Wochen in der unterrichtsfreien Zeit fördern, wenn sich die Dritten mit mindestens 50 Prozent der Kosten beteiligen.

3. Frauenförderung

Die **Beteiligung** von Frauen an den **Leistungen der aktiven Arbeitsförderung** soll zukünftig mindestens dem Frauenanteil an den Arbeitslosen und der relativen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit entsprechen. Eine überproportionale Frauenförderung kann bis zur Herstellung der völligen Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erforderlich und gerechtfertigt sein.

Von der **Erhöhung der Fünf-Prozent-Ausnahmequote** zur Förderung von Nichtleistungsbeziehern durch **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** auf zehn Prozent profitieren Frauen, die wegen der Anrechnung von Einkommen des Partners keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben.

Die Beauftragten für Frauenbelange bei der Bundesanstalt für Arbeit werden in **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt** umbenannt und ihr Aufgabenfeld wird dementsprechend erweitert.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch eine **eigenständige Vorschrift** über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird klargestellt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Herausforderung für Frauen und Männer ist und die Arbeitsmarktpolitik dazu so weit wie möglich einen Beitrag leisten soll.

Die **Erstattung von Kinderbetreuungskosten** bei einer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Trainingsmaßnahmen wird von derzeit 120 DM monatlich je Kind auf 130 Euro (250 DM) angehoben.

Die Möglichkeiten des Bezugs von **Teilunterhaltsgeld** und der Förderung von **Teilzeitweiterbildung** werden erweitert, so dass eine flexible Auswahl geeigneter Weiterbildungsformen möglich ist.

Es wird klargestellt, dass eine Eingliederungsvereinbarung **für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer** auch die Teilnahme an **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** vorsehen kann, wenn sie zwar aktuell keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe haben, aber früher mindestens ein Jahr versicherungspflichtig beschäftigt waren.

5. Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen

Trainingsmaßnahmen (kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahmen von bis zu 12 Wochen) können künftig auch in Grenzregionen der **angrenzenden Staaten** und in den mit der EU assoziierten Staaten durchgeführt werden.

Mobilitätshilfen (Unterstützungsleistungen bei Aufnahme einer Beschäftigung) können für Arbeitslose, die Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe beziehen, auch bei einer Arbeitsaufnahme im **Ausland** geleistet werden. Künftig können auch die **Reisekosten** bei Arbeitsaufnahme übernommen werden.

6. Überbrückungsgeld für Existenzgründer

Künftig soll auch der unmittelbare Zugang aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit unterstützt werden. Bei der Gewährung von Überbrückungsgeld an Existenzgründer wird deshalb auf die bisherige Fördervoraussetzung einer **mindestens vier-**

wöchigen Arbeitslosigkeit vor Aufnahme der selbständigen Tätigkeit **verzichtet**. Allerdings bleiben Personen so lange von der Förderung ausgeschlossen, so lange sie von Ruhestatbeständen nach den §§ 142 - 145 SGB III, wie z.B. einer Sperrzeit, betroffen sind. So können Mitnahmeeffekte vermieden werden.

7. Berufsausbildung

Die Förderung einer **beruflichen Ausbildung, die vollständig im Ausland** absolviert wird, ist künftig nicht mehr auf Grenzpendler beschränkt und nicht mehr davon abhängig, dass eine entsprechende Ausbildung im Inland nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Sie wird auf die übrigen Mitgliedsstaaten der EU erweitert.

Die Möglichkeit, die Kosten einer angemessenen trägerübergreifenden Fortbildung des Fachpersonals zu übernehmen, wird von der Benachteiligtenförderung (vgl. § 246) auf **berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen** erstreckt.

Die Phasen betrieblicher Praktika während der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung werden auf sechs Monate je Ausbildungsjahr begrenzt, um der Gefahr zu begegnen, dass Betriebe nicht selbst ausbilden.

Finanzielle Nachteile, die Bildungsträgern durch eine vorzeitige Vermittlung von Teilnehmern an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in eine Ausbildung entstehen, werden ausgeglichen, wenn eine Nachbesetzung des frei gewordenen Platzes nicht möglich ist.

8. Übernahme von Regelungen aus dem Jugendsofortprogramm (ab 2004)

Arbeitgeber können durch einen **Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer** gefördert werden, wenn sie arbeitslose Jugendliche ohne Berufsabschluss, für die eine Erstausbildung nicht mehr in Betracht kommt, oder Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung einstellen.

Träger von berufsvorbereitenden Maßnahmen und **Arbeitgeber** können durch Zuschüsse zu den Kosten eines sozialversicherungspflichtigen Betriebspraktikums „Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgerechte Jugendliche“ (AQJ) gefördert werden (Übernahme der Maßnahmekosten bzw. der Praktikumsvergütung).

Träger von Maßnahmen zur Aktivierung Jugendlicher, die durch die Förderangebote des Arbeitsamtes nicht erreicht werden, können durch Zuschüsse von bis 50 Prozent der Maßnahmekosten gefördert werden, wenn Dritte (in der Regel die Kommunen) sich an der Finanzierung mit mindestens 50 Prozent beteiligen.

Zur besseren **Eingliederung von Jugendlichen in Beschäftigung** (z.B. durch Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder zur sozialpädagogischen Begleitung) können Maßnahmeträger durch Zuschüsse zu den Kosten (Sach- und Personalkosten) gefördert werden (Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen).

Jugendliche, die ihren Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nachholen, werden durch Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.

Um den Übergang von Jugendlichen aus einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung zu unterstützen, können **ab 1. Januar 2002** Träger von Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung (Benachteiligtenförderung) durch eine „**Vermittlungsprämie**“ von **2000 Euro** gefördert werden, wenn Jugendliche vorzeitig aus der Maßnahme - in der Regel nach dem 1. oder 2. Ausbildungsjahr - in eine betriebliche Ausbildung wechseln.

9. Berufliche Weiterbildung

Zur Schaffung zusätzlicher Anreize für die **Nachqualifizierung** ungelernter bzw. geringqualifizierter Arbeitnehmer **im Rahmen eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses** können Arbeitgeber für die Zeit der Freistellung des Arbeitnehmers durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten gefördert werden.

Entsprechend einem Bündnisbeschluss soll die **Qualifizierung älterer Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen** befristet für vier Jahre durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt.

Die auslaufende **Sonderregelung**, die in gesetzlich geregelten Berufen (insbesondere in **Gesundheitsfachberufen**) eine Umschulung auch dann ermöglicht, wenn eine Verkürzung im Vergleich zur Erstausbildung nicht möglich ist, soll durch eine Neuregelung ersetzt werden. Danach sollen Umschulungen, die wegen bestehender Berufsgesetze nicht verkürzt werden können, nur noch für zwei Jahre (bisher bis zu drei Jahre) gefördert werden, wenn das dritte Umschulungsjahr i. d. R. von Dritten (Schulen, Pflegeeinrichtungen) durch Zahlung einer Ausbildungsvergütung und Übernahme der Schulgebühren gefördert wird. Wegen der notwendigen

Vorlaufzeit für die Schaffung von Finanzierungsstrukturen fördert die BA bis Ende 2004 noch für die vollen drei Jahre.

Bildungsträger und Arbeitsämter werden verpflichtet, gemeinsam **maßnahmebezogene Eingliederungsbilanzen**, die Auskunft über den Eingliederungserfolg geben, zu erstellen.

Finanzielle **Nachteile**, die Bildungsträgern durch eine **vorzeitige Vermittlung** von Weiterbildungsteilnehmern entstehen, werden **ausgeglichen**, wenn eine Nachbesetzung des frei gewordenen Bildungsplatzes nicht möglich ist.

Es wird klargestellt, dass das Arbeitsamt auch die **Weiterbildung von Beziehern von Sozialhilfe** durch die Übernahme der Maßnahmekosten fördern kann, wenn der Sozialhilfeträger die Hilfe zum Lebensunterhalt für den Zeitraum der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bewilligt.

10. Job-Rotation

Betriebe, die einem beschäftigten Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und für diese Zeit **einen Arbeitslosen als Vertreter einstellen**, können einen Zuschuss in Höhe von 50 bis 100 Prozent des Arbeitsentgelts des Vertreters erhalten.

Die Arbeitsämter erhalten die Möglichkeit, **Dritte** mit den - mitunter aufwändigen - Vorbereitungs- und Durchführungsaufgaben der Jobrotation **zu beauftragen**. Auf diese Art und Weise kann die bereits entstandene Förderstruktur weiter eingesetzt und Bildungs- mit Arbeitsmarktpolitik zusammengeführt werden.

11. Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung („Zeitarbeit“) wird **erleichtert**. Die **Überlassungsdauer** eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher wird **von bisher 12 aufeinander folgende Monate auf 24 aufeinander folgende Monate verlängert**. Ab dem 13. Monat muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes gewähren, einschließlich des Arbeitsentgelts. Diese Verlängerung ermöglicht den entleihenden Unternehmen Leiharbeitnehmer auch in länger dauernden Projekten zu beschäftigen; dadurch werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.

12. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Bei ABM, die an Wirtschaftsunternehmen vergeben werden, wird **die Voraussetzung der Zusätzlichkeit der Arbeiten durch die Voraussetzung des zusätzlichen Fördermitteleinsatzes ersetzt**. Der Verwaltungsausschuss des Arbeitsamtes muss der Maßnahme zustimmen.

Bei ABM, die in Eigenregie eines Trägers durchgeführt werden, muss mindestens ein Fünftel der Zeit auf **Qualifizierungen** oder **Praktika** entfallen; dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Eine ABM-Förderung ist künftig **ohne „Wartezeit“** (bisher sechs Monate) möglich, wenn dies für den Arbeitslosen notwendig ist und andere Formen der Förderung nicht erfolgversprechend sind.

Zur **Vermeidung von Förderketten** müssen nach einer Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahme vor einer erneuten Förderung künftig grundsätzlich **drei Jahre** vergangen sein.

Aus Vereinfachungsgründen für Arbeitsämter und Träger wird neben dem bisherigen Fördersystem ein **pauschalierter Lohnkostenzuschuss** eingeführt, bei dessen Inanspruchnahme erzielte Einnahmen des Trägers nicht angerechnet werden.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Sozialhilfeträgern und des Ausgleichs von Härtefällen wird die **5% - Ausnahmekote** zur Förderung von Nichtleistungsempfängern **auf 10%** erhöht.

13. Strukturanpassungsmaßnahmen

Die derzeitige **Befristung** der Förderung wird um zwei Jahre bis zum **31.12.2008** verlängert.

Künftig kann **jede Maßnahme zur Verbesserung der Infrastruktur** gefördert werden; auf bisherige Einschränkungen („wirtschaftsnahe Infrastruktur“) wird verzichtet.

Die bis zu fünfjährige Förderung von älteren Arbeitnehmern wird verbessert:

- Sie wird in ganz Deutschland ermöglicht (bisher nur Arbeitsämter mit besonders hoher Arbeitslosigkeit).

- Förderzeiten, die der ältere Arbeitnehmer bereits in vorherigen Maßnahmen zurückgelegt hat, werden nicht mehr angerechnet.
- Bei Mitfinanzierung von Dritten können die Arbeitsämter monatlich bis zu 200 Euro verstärkt fördern.
- In die Maßnahmen können auch jüngere Arbeitnehmer (mit kürzerer Zuweisungsdauer) einbezogen werden.

14. Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung

Öffentlich-rechtliche Körperschaften (z. B. Kommunen) können vom Arbeitsamt mit Zustimmung des Verwaltungsausschusses durch einen angemessenen Zuschuss zu den Kosten von **Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur** gefördert werden, wenn der Träger mit der Durchführung der Arbeiten ein Wirtschaftsunternehmen beauftragt, das sich verpflichtet, für eine zwischen dem Arbeitsamt und dem Träger festgelegte Zeit eine bestimmte Zahl von Arbeitslosen zu beschäftigen, die vom Arbeitsamt zugewiesen werden.

Neben den Stammarbeitnehmern des Wirtschaftsunternehmens sollen höchstens 35% zuvor Arbeitslose beschäftigt werden. Die Fördermittel müssen zusätzlich eingesetzt werden. Der Förderanteil soll nicht mehr als 25 Prozent der Gesamtkosten der Maßnahme betragen.

15. Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber

Die derzeit bestehenden **unterschiedlichen Lohnkostenzuschüsse** an Arbeitgeber zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Zielgruppen in den Arbeitsmarkt (Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, Lohnkostenzuschüsse für Jugendliche im Sinne des Jugendsofortprogramms) **werden vereinheitlicht** und in das bestehende Förderinstrument der Eingliederungszuschüsse integriert.

Die Vereinheitlichung der o.g. Instrumente wird u.a. durch Verzicht auf eine weitere Verlängerung des Bundesprogramms „Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“ über das Jahr 2003 hinaus und Streichung der Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen aus dem SGB III erreicht.

Beim Eingliederungszuschuss für Ältere sowie beim Eingliederungszuschuss für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen wird die bisherige **Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt** und als bis zum Jahr 2006 befristete Regelung ins Gesetz aufgenommen.

Ziele sind, die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zu verbessern sowie der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer dauerhaft vorzubeugen.

Den Arbeitsämtern wird Ermessen eingeräumt, die **Anrechnung** der Dauer und Höhe geförderter, befristeter Vorbeschäftigungen beim Arbeitgeber (z.B. ABM, SAM) **bei der Gewährung von Eingliederungszuschüssen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen flexibler** zu handhaben und somit dem jeweiligen Einzelfall besser gerecht zu werden. Der besonderen Situation besonders betroffener schwerbehinderter Menschen und der Zielsetzung der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wird so Rechnung getragen.

16. Eingliederungsvertrag

Das Förderinstrument des Eingliederungsvertrages, mit dem das Arbeitsamt die Eingliederung von Arbeitnehmern durch Übernahme des Arbeitsentgeltes für Ausfallzeiten, wie Urlaub, Krankheit, Qualifizierung außerhalb des Betriebes, unterstützen kann, wird **aufgegeben**. Das Förderinstrument hat sich **nicht durchgesetzt**. 1999 gab es 989 Förderfälle, im letzten Jahr waren es 731, **bis Ende Juni diesen Jahres 118 Fälle**. Der Eingliederungsvertrag konkurriert zudem mit anderen, für den Arbeitgeber lukrativeren Instrumenten und ist in der Anwendung arbeitsaufwändig.

17. Eingliederungsbilanz

Die **Eingliederungsbilanz** wird weiterentwickelt. Künftig wird eine noch genauere Berichterstattung über die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung erfolgen. Die Verbleibsquote der Eingliederungsbilanz wird um eine Eingliederungsquote ergänzt. Diese trifft Aussagen darüber, ob ein Teilnehmer in angemessener Zeit nach Abschluss der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung tätig ist. Zudem wird die Eingliederungsbilanz um verpflichtende Aussagen zur Vermittlung von Arbeitslosen mit eingeschränkten Eingliederungschancen sowie zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund (insbesondere Ausländer, eingebürgerte Ausländer und Spätaussiedler) erweitert.

18. Wirkungsforschung

Die **Wirkungsforschung** im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik soll nachhaltig verbessert werden. Zur Qualitätssicherung werden deshalb Mindestanforderungen festgeschrieben.

Wirkungsforschung soll Ergebnisse zu Auswirkungen der Maßnahmen auf individueller Ebene, zur Kosten-Nutzen-Relation und zu gesamtwirtschaftlichen Effekten der Arbeitsförderung zeitnah erarbeiten.

Entsprechend der Dezentralisierung der aktiven Arbeitsförderung soll die Arbeitsmarktforschung, anders als bisher, auch die Wirkungen auf regionaler Ebene untersuchen. Diesem Aspekt ist schon wegen der Ungleichzeitigkeiten der Arbeitsmärkte große Bedeutung beizumessen.

Für den Ausbau der Wirkungsforschung ist eine verbesserte Datenbereitstellung an wissenschaftliche Einrichtungen außerhalb der Bundesanstalt unerlässlich, um externen Arbeitsmarktforschern besser als bisher eigenständige Wirkungsforschung zu ermöglichen. Auch darüber hinaus soll der Datenfluss zwischen Bundesanstalt und Wissenschaft erweitert werden.

II. Arbeitslosenversicherung / Arbeitslosenhilfe

1. Verbesserung des Arbeitslosenversicherungsschutzes

Der versicherte Personenkreis wird erweitert:

- Zeiten des Bezuges einer Rente wegen voller **Erwerbsminderung** und
- Zeiten des Bezuges von **Mutterschaftsgeld** und der Betreuung und **Erziehung** eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr

werden **ab dem 1. Januar 2003** in die Versicherungspflicht einbezogen, wenn durch den Bezug der Rente bzw. durch Mutterschaft oder Betreuung/Erziehung des Kindes eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder der Bezug einer Entgeltersatzleistung unterbrochen worden ist. Damit sind die Betroffenen bei Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

2. Ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen

Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe können künftig eine **ehrenamtliche Tätigkeit auch in einem Umfang von 15 und mehr Wochenstunden ausüben**, ohne dass der

Leistungsanspruch entfällt. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die berufliche Eingliederung nicht behindert wird.

3. Sperrzeit bei Verhinderung eines Arbeitsverhältnisses

Die Regelungen zur **Sperrzeit bei Arbeitsablehnung** werden **klarer gefasst**: Arbeitslose, die bei einem Arbeitsangebot durch das Arbeitsamt nicht unverzüglich einen Vorstellungstermin mit dem potenziellen Arbeitgeber vereinbaren, einen vereinbarten **Vorstellungstermin versäumen** oder durch ihr Verhalten im Vorstellungsgespräch eine **Arbeitsaufnahme verhindern**, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, sollen für die Dauer einer Sperrzeit von regelmäßig zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld oder keine Arbeitslosenhilfe erhalten.

4. Anpassung der Arbeitslosenhilfe

Die jährliche Anpassung der Arbeitslosenhilfe mit einem um **drei Prozentpunkte geminderten Anpassungsfaktor** (pauschale Absenkung wegen Qualifikationsverlust) wird modifiziert. Wenn ein Qualifikationsverlust nachweislich nicht eingetreten ist, wird auf die Minderung des Anpassungsfaktors für bis zu zwei Jahre **verzichtet**. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitslose innerhalb des letzten Jahres an einer vom Arbeitsamt geförderten, mindestens sechs Monate dauernden Bildungsmaßnahme erfolgreich teilgenommen hat oder mindestens sechs Monate ununterbrochen beschäftigt war.

III. Insolvenzgeld

Es wird klargestellt, dass für die verschiedenen Phasen bei **Beschäftigungen mit flexiblen Arbeitszeiten** die Höhe des Insolvenzgeldes folgendermaßen zu bestimmen ist: Ebenso wie bei Zeiten, in denen das Wertguthaben angespart wird, ist bei Zeiten der Freistellung von dem Arbeitsentgelt auszugehen, das während des gesamten Beschäftigungszeitraums mit flexibler Arbeitszeitregelung für den Lebensunterhalt bestimmt ist, nämlich von dem verstetigten, monatlichen Arbeitsentgelt.

Es wird klargestellt, dass es für einen Anspruch auf Insolvenzgeld darauf ankommt, dass der Arbeitnehmer **im Inland beschäftigt** war und dass auch **ausländische Insolvenzereignisse** einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen können.