



# Zur Sache

*Job-AQTIV*



*Brücken in neue Beschäftigung*



*Die Menschen gewinnen.*

Vorwort	3
Arbeitsvermittlung modernisieren	8
Qualifizierung – Schlüssel zur Arbeit	14
Prävention verstärken	22
Öffentlich geförderte Beschäftigung weiter entwickeln	24
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) rückläufig	28
Instrumente vereinfachen und frühzeitig einsetzen	32
Erfolgreiche Elemente aus dem Jump-Sofortprogramm übernehmen	35
Gender-Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen ausbauen	40
Beschäftigung von Älteren sichern und Wiedereingliederung fördern	46
Lücken in der sozialen Sicherung schließen	50
Bürgerschaftliches Engagement fördern	51
Eingliederungsbilanzen verbessern, Wirkungsforschung ausbauen	53



Franz Thönnies,  
MdB



Klaus Brandner,  
MdB

*Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,*

Die Bundesregierung ist vor drei Jahren mit dem Ziel angetreten, die von der Vorgängerregierung geerbte Rekordarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen wie knapper öffentlicher Kassen und verschärftem internationalen Wettbewerbsdruck konnte die Zahl der Arbeitslosen um rund 400.000 gesenkt werden. Ein Zwischenerfolg, der uns aber nicht ausreicht, auch mit Blick auf viele Regionen in Ostdeutschland.



Wir haben in der Koalitionsvereinbarung eine Reform des Arbeitsförderungsrechts angekündigt. Dieses Versprechen setzen die Koalitionsfraktionen mit dem Job-AQTIV-Gesetz jetzt um. Zum 1. Januar 2002 tritt eine Reform in Kraft, die konsequent auf eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik setzt. Im Brennpunkt der Reform stehen deshalb die aktiven Instrumente der Arbeitsförderung. Wir wollen Arbeit und nicht Arbeitslosigkeit finanzieren.

Wir schaffen ein modernes Arbeitsförderungsrecht. Arbeitslose, Arbeitgeber, Arbeitsamt und Träger arbeiten problemlösungsorientiert zusammen. Der einzelne Mensch, seine Potenziale und etwaige Eingliederungshemmnisse stehen dabei im Mittelpunkt.

Die tragenden Säulen von Job-AQTIV sind:

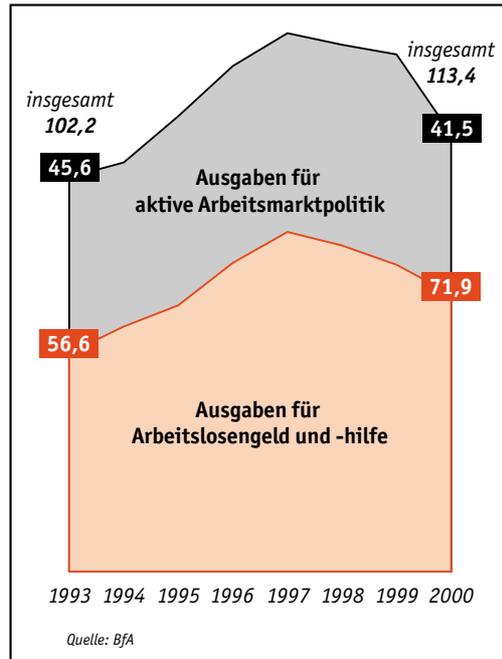
- eine Intensivierung der Arbeitsvermittlung
- eine berufliche Qualifizierungsoffensive
- eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- eine Verankerung des Prinzips „Fördern und Fordern“.

Arbeitsmarktpolitik kann keine beschäftigungspolitischen Wunder vollbringen. Sie leistet aber einen wichtigen Beitrag zu mehr und zu qualifizierterer Beschäftigung. Die Arbeitsmarktpolitik baut Brücken in den ersten Arbeitsmarkt, durch Vermittlung, berufliche Qualifizierung, Lohnkostenzuschüsse und durch Beschäftigungsförderung. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz werden diese Brücken breiter und begehbarer als zuvor.



## Was die Arbeitslosigkeit kostet?

(in Milliarden DM)



Das Job-AQTIV-Gesetz bündelt die Potenziale der Arbeitsförderung, entbürokratisiert die Instrumente und leistet einen wichtigen Beitrag zum lebenslangen Lernen. Es setzt einen Impuls für mehr Beschäftigung, zum Abbau bestehender Langzeitarbeitslosigkeit und zur Vorbeugung neuer Arbeitslosigkeit.

Das Job-AQTIV-Gesetz ist ein weiterer Baustein im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Im Zusammenspiel mit den übrigen wegweisenden Reformen der Bundesregierung – insbesondere der umfangreichen Steuerentlastung, der Reform der Alterssicherung und der Konsolidierung der Staatsfinanzen – setzen wir den Rahmen für mehr Beschäftigung. Jetzt kommt es darauf an, dass die beschäftigungspolitischen Akteure (vor allem Unternehmen und Tarifpartner) den Rahmen offensiv ausfüllen.

Mit freundlichen Grüßen

Franz Thönnies, MdB  
Stellv. Fraktionsvorsitzender  
der SPD-Bundestagsfraktion

Klaus Brandner, MdB  
Sozialpolitischer Sprecher  
der SPD-Bundestagsfraktion



## Arbeitsvermittlung modernisieren

# 1

**D**ie Arbeitsvermittlung ist das wichtigste, wirksamste und kostengünstigste Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine möglichst schnelle und passgenaue Vermittlung trägt nicht nur dazu bei, dass der Fachkräftebedarf in den Unternehmen gedeckt und das Wachstumspotential der Wirtschaft ausgeschöpft wird. Sie kann auch Langzeitarbeitslosigkeit und damit der Entwertung bzw. den Verlust von sozialer Kompetenz und beruflicher Qualifikation der Arbeitslosen verhindern. Die Chancen von Arbeitslosen auf eine berufliche Wiedereingliederung sinken mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Entsprechend wird die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit umso schwieriger und teurer, je zögerlicher sie angegangen wird.

### Individuelle Chancenprognose

Im Rahmen der fördernden und aktivierenden Vermittlung wird daher zukünftig unmittelbar nach der Arbeitslosmeldung – als Teil einer intensiven Beratung – eine qualifizierte Chancenprognose, ein sogenanntes Profiling, mit dem Bewerber erarbeitet. Die Prognose zeigt die individuellen Beschäftigungschancen und -risiken des Arbeitslosen auf. Es geht insbesondere darum, dass Risiko drohender Langzeitarbeitslosigkeit schnell zu erkennen. Können die Arbeitsämter nicht alleine beurteilen, in welche Tätigkeit eine Vermittlung möglich ist oder ob eine Weiterqualifizierung erforderlich ist, so wird dies unverzüglich in einem Assessment-Verfahren geklärt. Das Assessment-Verfahren wird in der Regel bei externen Experten durchgeführt.

### Eingliederungsvereinbarungen

In allen Fällen, in denen die Integrationsperspektive nicht gesichert ist, wird auf Basis des Profiling oder des Assessment-Verfahrens zwischen dem Arbeitsamt und dem/der Arbeitslosen eine individuelle und realistische



# 1

Eingliederungsvereinbarung geschlossen. Die Eingliederungsvereinbarung enthält die Angebote des Arbeitsamtes und die Aktivitäten der/des Arbeitslosen. Die Vereinbarung ist für beide Seiten verbindlich.

## „Fördern und Fordern“

Um die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern ist künftig die Inanspruchnahme aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente – z.B. Qualifizierungsangebote – sofort ohne Einhaltung schematischer Wartezeiten möglich. Diesen Ansprüchen steht – ganz im Sinne des „Fördern und Fordern“ auch die selbstverständliche Pflicht zur aktiven Mitwirkung gegenüber. Wer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, den trifft die geltende Sperrzeitregelung. Die bestehenden Sanktionen werden nicht verschärft.

Der Grundsatz des „Fördern und Fordern“ wird für beide Seiten fair umgesetzt. Das geht soweit, dass das Arbeitsamt bei

Personen mit weniger guten Eingliederungschancen auch zu prüfen hat, ob Dritte in die Vermittlungsbemühungen einzubeziehen sind. Das gleiche gilt für Arbeitslose, die nach sechs Monaten noch nicht vermittelt sind. Die Betroffenen können verlangen, dass sie durch einen vom Arbeitsamt beauftragten, geeigneten Dritten vermittlerisch betreut werden.

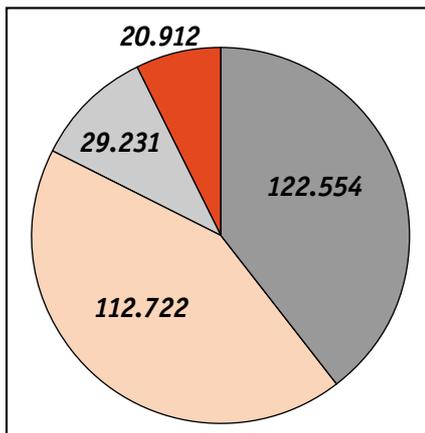




## Zeitarbeit: Weg in den Arbeitsmarkt

Mitarbeiter bei Zeitarbeitsunternehmen  
in Deutschland

# 1



- vorher beschäftigt
- bis 1 Jahr arbeitslos
- über 1 Jahr arbeitslos
- noch nie beschäftigt  
z. B. Auszubildende und Studenten  
nach der Ausbildung

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

### Weiterbildungsträger in Vermittlung einbeziehen

Die Träger der aktiven Arbeitsförderung – insbesondere Weiterbildungsträger – werden verstärkt in die Vermittlung ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer einbezogen. Sie erhalten künftig einen Vermittlungsauftrag und werden verpflichtet maßnahmebezogene Eingliederungsbilanzen zu erstellen. Für erfolgreiche Vermittlungen können Erfolgshonorare vereinbart werden. Unabhängig davon wird der Ausgleich von finanziellen Nachteilen sichergestellt, wenn die Vermittlung bereits vor Beendigung der Maßnahme erfolgt.

### Zeitarbeit – Brücke in neue Beschäftigung

Die in der Zeitarbeit liegenden Chancen als Brücke aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung werden durch eine Ausweitung der maximal zulässigen Verleihdauer auf 24 Monate stärker nutzbar gemacht. Dabei sind beginnend ab dem 13. Monat die im Entleihbetrieb üblichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu gewähren.



# 2



## Qualifizierung – Schlüssel zur Arbeit

**Q**ualifikation ist mehr denn je – für Arbeitslose und für Beschäftigte – der entscheidende Schlüssel zur Teilhabe an Arbeit. Der strukturelle Wandel in der Arbeitswelt erfordert eine wesentlich stärkere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf präventive und wirtschaftsnahe Qualifizierung. Die Anzahl der Arbeitsplätze mit einfacher Qualifikation sind erheblich zurückgegangen; dafür ist eine starke Zunahme höher qualifizierter Tätigkeiten zu verzeichnen. Dies erfordert gezielte Qualifizierungsanstrengungen bei Niedrigqualifizierten und Ungelernten. Aber auch die Kenntnisse von spezialisierten und hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedürfen einer kontinuierlichen Weiterbildung, weil ihr Wissen immer schneller veraltet.

Der wichtige Sektor der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird durch die finanzielle

Unterstützung der Qualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten, der Möglichkeit der Teilzeitweiterbildung und durch die Einführung der Jobrotation als Regelinstrument gestärkt und betriebsnäher gestaltet werden.

### Neues Förderinstrument für Geringqualifizierte

Für ungelernte und geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird ein neues Förderinstrument für berufliche Qualifizierung geschaffen. So wird Arbeitgebern, die ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Qualifizierung unter Weiterzahlung des Gehaltes freistellen, der Lohn ganz oder teilweise erstattet. Dies soll die Bereitschaft der Arbeitgeber stärken, ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren.





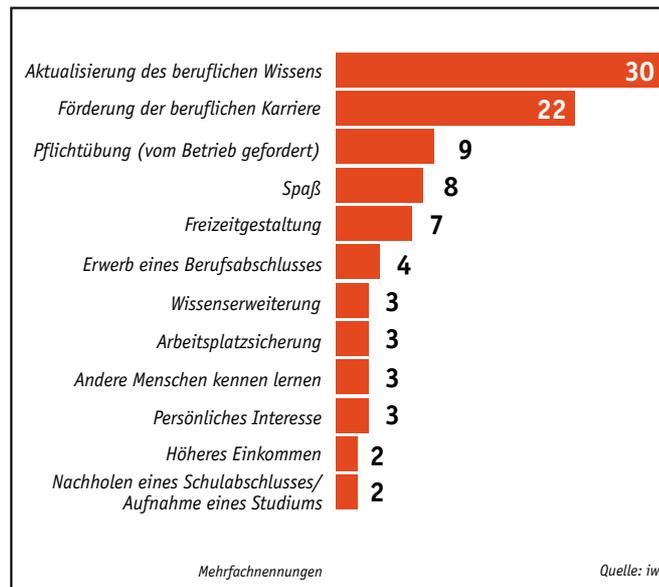
## Fortbildungs-Motive

Von je 100 Beschäftigten geben als Grund für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an:

# 2

### Berufliche Weiterbildung in Teilzeit

Um arbeitsplatznahe Qualifizierungen mit gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung zu eröffnen, werden die Möglichkeiten zum Bezug von Teilunterhaltsgeld während beruflicher Weiterbildung in Teilzeitform deutlich erweitert.





## 2

### Qualifizierung im Ausland

Da der Erwerb von Sprachkenntnissen und Auslandserfahrungen zur Kompetenzerweiterung beiträgt und in der Arbeitswelt immer stärker erwartet wird, sind künftig geförderte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auch im Ausland möglich. Qualifizierungsmaßnahmen im Ausland können künftig gefördert werden, wenn der Aufenthalt im Ausland zur Erreichung des Bildungszieles besonders sinnvoll ist. Dies kann z.B. bei Betriebspraktika in Unternehmen mit internationalen Geschäftsaktivitäten der Fall sein. Damit wird auch dem Gedanken des Zusammenwachsens in Europa Rechnung getragen.

### Zuschüsse bei Jobrotation

Jobrotation beinhaltet die Freistellung von Beschäftigten eines Betriebes zur Weiterbildung und die Besetzung des dadurch vorübergehend freien Arbeitsplatzes durch einen bis dahin arbeitslosen Stellvertreter. Die Freistellung von Beschäftigten zur beruflichen Qualifizierung wird dadurch unterstützt, dass Arbeitgeber für die befristete Einstellung eines zuvor arbeitslosen Stellvertreters einen Lohnkostenzuschuss erhalten. Der Zuschuss kann bis zu 100 % des Stellvertretergehaltes betragen. Dabei muss der Stellvertreter nicht notwendigerweise den unmittelbaren Arbeitsplatz des freigestellten Mitarbeiters einnehmen. Hier sind auch innerbetriebliche Vertretungsketten denkbar, in deren Rahmen z.B. ein erfahrener Geselle die Vertretung des Meisters, der in der Zwischenzeit sein Fachwissen auf den neuesten Stand bringt, übernimmt und auf dessen Arbeitsplatz der Stellvertreter einspringt.

Die vielfältigen Vorteile der Jobrotation, die sich insbesondere in Dänemark praktisch bewährt hat, liegen auf der Hand.

- Beschäftigte können so leichter freigestellt werden und ihr berufliches Wissen aktualisieren.

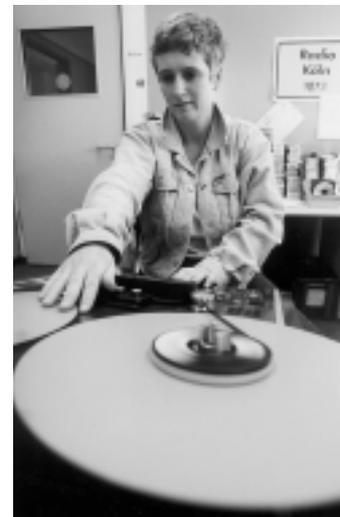


## 2

- Sie verbessern unmittelbar ihre persönlichen Beschäftigungsperspektiven.
- Die Betriebe profitieren von der Qualifizierung ihrer Beschäftigten, erhöhen dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit, wirken Fachkräftemangel entgegen und erhalten gleichzeitig mit dem Stellvertreter einen Ersatzmann gestellt.
- Die Stellvertreter gewinnen Berufspraxis und Kontakte, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern und können zudem im Betrieb überzeugen.
- Ebenso rechnet sich Jobrotation für die Arbeitsämter. Wie die dänische Praxis zeigt, bleiben die Stellvertreter häufig im Betrieb „kleben“.

Auch bisherige Erfahrungen mit Modellversuchen in Deutschland zeigen: 60% der Stellvertreter finden im Anschluss einen Job. Jobrotation ist somit eine erfolgreiche Brücke aus der Arbeitslosigkeit in neue Beschäftigung.

Um die Jobrotation in der Praxis zum Erfolg zu führen, können die Arbeitsämter Agenturen, Bildungsträger oder auch z. B. Zeitarbeitsfirmen u. a. beauftragen, die den Qualifizierungsbedarf der Betriebe kompetent abfragen und auch die Vermittlung des „passenden“ Stellvertreters übernehmen. Soweit erforderlich, wird auch der Stellvertreter vor seinem Einsatz durch individuelle Qualifizierungsmodule fit gemacht. Die Jobrotation ist ein komplexes Instrument, dessen Erfolg maßgeblich von der Organisationskompetenz der beteiligten Akteure abhängt. Man kann auch im doppelten Sinn sagen: Jobrotation macht Arbeit.





## Prävention verstärken

# 3

**J**ob-AQTIV verstärkt die präventive Arbeitsmarktpolitik. Zu den Instrumenten der präventiven Arbeitsmarktpolitik, d.h. den Leistungen der Arbeitsförderung zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, gehört insbesondere das sogenannte Struktur-Kurzarbeitergeld. Auch die Förderung von Sozialplanmaßnahmen lässt sich nutzen, um im Rahmen von Transfersozialplänen Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Aufgrund positiver Erfahrungen in der bisherigen Praxis wird der Transfergedanke in der Arbeitsförderung ausgebaut.

So wird auch in kleinen Betrieben (mit weniger als 21 Beschäftigten) die Zahlung von Struktur-Kurzarbeitergeld ermöglicht. Bisher war dies auf größere Betriebe begrenzt. Bei der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen ist künftig eine Förderung aus ESF-Mitteln des Bundes möglich. Die Förde-

rung von Trainingsmaßnahmen wird auch auf Beschäftigte erweitert, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Dies kommt vor allem Beschäftigten zugute, bei denen nicht die Unternehmen die Kosten für sogenannte Outplacementmaßnahmen tragen können. Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen werden vereinfacht und flexibilisiert. Damit wird eine möglichst frühzeitige Intervention im Betrieb zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ermöglicht.

Für die Arbeitslosenversicherung ist es sinnvoller und kostengünstiger, wenn es bereits im Vorfeld einer anstehenden Entlassung gelingt, für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Dies rechtfertigt es auch, Mittel der Arbeitsförderung ergänzend zu betrieblichen Mitteln zur Finanzierung von Transfermaßnahmen einzusetzen.



# 4



## Öffentlich geförderte Beschäftigung weiter entwickeln

**B**eschäftigung schaffende Maßnahmen bleiben insbesondere in Regionen weiter erforderlich, in denen der Markt alleine keine ausreichende Zahl an Arbeitsplätzen bereit stellt. Die Arbeitsmarktpolitik setzt vor allem auf die schnelle Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Sie besitzt aber auch eine besondere Verantwortung für die Menschen, bei denen eine schnelle Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wenig wahrscheinlich ist. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz konzentrieren wir Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM und SAM) vorrangig auf diesen Personenkreis und auf den Einsatz in strukturschwachen Regionen. Gleichzeitig wird die Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt auch für die öffentlich geförderte Beschäftigung gestärkt.

### Infrastrukturförderung schafft Beschäftigung

Das neue Instrument „Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung“ verbessert die Möglichkeiten für eine Verzahnung von Arbeitsmarkt- mit Strukturpolitik. Damit erhalten vor allem finanzschwache Kommunen die Chance, durch einen Zuschuss des Arbeitsamtes ihre Infrastruktur zu verbessern und die Arbeitslosigkeit in der Region zu reduzieren. Voraussetzung für den Projektzuschuss ist, dass die Arbeiten von Wirtschaftsunternehmen durchgeführt und bisher Arbeitslose in diesen Unternehmen neu eingestellt werden. Das neue Instrument vergrößert das Arbeitsvolumen unmittelbar im ersten Arbeitsmarkt.

Arbeitslose erhalten so die Chance auf eine Dauerbeschäftigung in regulären Unternehmen. Auch für das Arbeitsamt rechnet sich die Förderung, da ansonsten Lohnersatzleistungen zu zahlen wären. Aus Sicht finanzschwächerer Kommunen kann ein Investitionsstau abgebaut werden, wo dies bisher aus Eigenmitteln nicht vollständig zu finanzieren war. Damit bringt das neue Instrument besonders für die neuen Bundesländer Chancen für mehr Beschäftigung und eine bessere Infrastruktur.



# 4

## Beschäftigung ohne Verdrängung

Eine Reihe von Vorschriften verhindert einen Missbrauch des Förderinstruments. So ist der Anteil geförderter Arbeitnehmer an der Auftrags erledigung auf maximal 35 Prozent der insgesamt eingesetzten Arbeitnehmer begrenzt. Ohnehin anstehende Investitionsvorhaben können nicht gefördert werden. Insofern leisten die Arbeitsämter auch keine „Ersatzfinanzierung“ für die Kommunen.



## Qualität von ABM und SAM verbessern

Da der Einsatz von ABM (und SAM) nachrangig im Verhältnis zu Arbeitsvermittlung, Lohnkostenzuschüssen und Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt, wird die relative Bedeutung von ABM auch weiterhin abnehmen. Die Selbstverwaltung in den einzelnen Arbeitsämtern setzt verstärkt auf Qualifizierungsmaßnahmen und Lohnkostenzuschüsse. Die rot-grüne Bundesregierung wird zudem – im Gegensatz zur Vorgängerregierung – keine kurzfristigen sinnlosen „Wahl-ABM“ auflegen.





# 5



## Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) rückläufig

### TeilnehmerInnen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) im Jahresdurchschnitt

**J**ob-AQTIV erleichtert und erweitert die Möglichkeiten für Strukturanpassungsmaßnahmen. Die bisherige Befristung auf Ende 2006 wird um zwei Jahre verlängert. Gleichzeitig werden die zulässigen Einsatzbereiche bei Vergabe-SAM erweitert. Zukünftig können alle Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur (z.B. die Sanierung von Schulen oder Kindergärten) gefördert werden, wenn die Maßnahmen von Wirtschaftsunternehmen ausgeführt werden.

Auch die fünfjährigen Strukturanpassungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer werden verbessert. Dieses Instrument steht zukünftig bundesweit zur Verfügung. Bei entsprechender Mitfinanzierung eines Dritten können die Arbeitsämter pro Teilnehmer bis zu 200 € monatlich zusätzlich bewilligen.

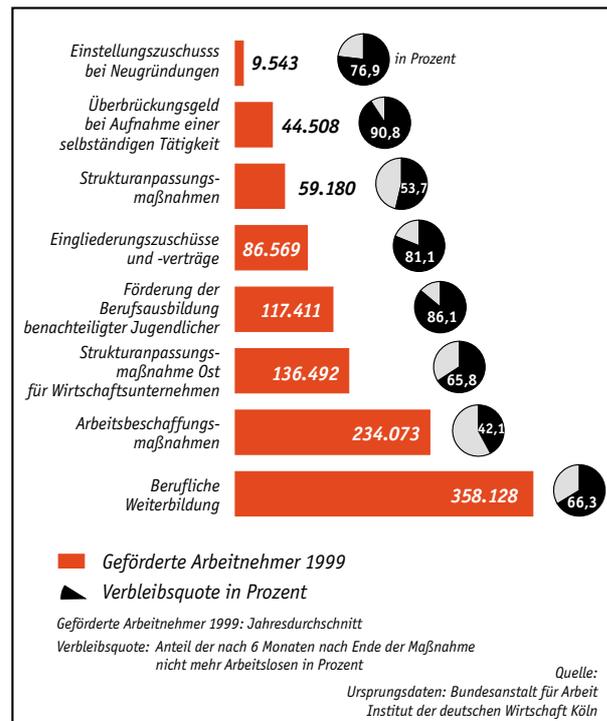
	<b>Gesamt</b>	<b>West</b>	<b>Ost</b>
1994	249.933	57.441	192.492
1995	275.897	70.110	205.787
1996	261.004	69.546	191.458
1997	213.836	59.372	154.464
1998 <i>von Jan. bis Okt. um 170.000 auf 300.000 hochgefahren</i>	210.376	59.009	151.367
1999	234.073	66.302	167.771
2000	203.601	58.054	145.547
2001 (Sept.)	155.778	46.585	109.193
	<i>(minus 29% ggü. Vorjahresmonat)</i>		



# 5

### Arbeitsmarktpolitik Neue Länder

Die Weiterentwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung wird vor allem den neuen Bundesländern zugute kommen. Die in Ostdeutschland in vielen Regionen schlechtere Wirtschaftslage und Infrastruktur sowie eine hohe Erwerbsbeteiligung führen zu einem hohen Handlungsdruck. Hier zeigt sich die besondere Notwendigkeit von aktiver Arbeitsmarktpolitik, so lange der Aufbau vergleichbarer Infrastruktur- und Wirtschaftsbedingungen noch nicht abgeschlossen ist.





# 6



## Instrumente vereinfachen und frühzeitig einsetzen

**D**as Job-AQTIV-Gesetz vereinfacht die Praxis der betrieblichen Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitsämter. Durch eine Zusammenfassung und Vereinheitlichung der Zuschüsse wird der Verwaltungsaufwand verkleinert und die „Gängigkeit“ der Instrumente erhöht.

### Keine Wartezeiten

Künftig ist der Einsatz aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente ohne die Einhaltung von Wartezeiten möglich, wenn dies nach der individuell durchgeführten Chancenprognose angezeigt ist. Damit können die Instrumente frühzeitig greifen, bevor sich Arbeitslosigkeit verhärten kann. Mit dieser Maßnahme steigern wir die Effizienz der Arbeitsmarktpolitik, denn nachsorgende Hilfen sind schwieriger und kostspieliger als frühzeitiges und passgenaues Gegensteuern.

### Förderung von ABM wird entbürokratisiert

Als zusätzliche Option ermöglicht Job-AQTIV neben der bisherigen ABM-Förderung eine verwaltungsvereinfachende Pauschalförderung. Die Pauschalförderung ist in vier Stufen aufgebaut, von Personen ohne Berufsausbildung (900 €) bis hin zu Hochschulabsolventen (1.300 €). Von den Pauschalbeträgen kann zum Ausgleich persönlicher oder regionaler Besonderheiten um bis zu 10 Prozent nach oben abgewichen werden. Ein Vorteil der neuen Pauschalförderung ist, dass Träger Einnahmen erwirtschaften können, ohne dass sich dies negativ auf die Förderung auswirkt. Damit wird ihnen ermöglicht, Mittel für weitere Maßnahmen anzusparen.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern und zum Ausgleich von Härtefällen können zukünftig bis zu einem Anteil von zehn Prozent (bisher fünf Prozent) Personen in einer ABM gefördert werden, die keine Ansprüche auf Lohnersatzleistungen beim Arbeitsamt besitzen. Zudem können auch Berufsrückkehrerinnen, die ebenfalls keine Ansprüche auf passive Leistungen haben, über eine ABM integriert werden.



# 6

## Qualifizierungsanteil verstärkt

Das Job-AQTIV-Gesetz richtet Beschäftigungsmaßnahmen stärker auf ihre Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt hin aus. ABM, die durch einen Träger ausgeführt werden (sog. Regie-ABM), müssen zukünftig mindestens 20 Prozent Qualifizierungs- oder Praktika-Anteil enthalten.

Eine erneute Förderung in ABM oder SAM ist grundsätzlich erst nach drei Jahren wieder möglich. In Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden. Damit verhindern wir eine bloße Aneinanderreihung von Beschäftigungsmaßnahmen und tragen zu einer breiteren und auch gerechteren Verteilung der Maßnahmen bei.



# 7

## Erfolgreiche Elemente aus dem Jump-Sofortprogramm übernehmen

Die Bundesregierung hat mit ihrem Sofortprogramm Jump („Jugend mit Perspektive“) erfolgreich zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beigetragen. Während EU-weit die Jugendarbeitslosenquote über 16 Prozent beträgt, liegt sie in Deutschland „nur“ bei rund der Hälfte. Das bewährte Programm wird deshalb bis einschließlich 2003 in gleichem Umfang (zwei Mrd. DM pro Jahr) fortgeführt. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz regeln wir bereits heute, dass die besonders erfolgreichen Teile des Programms ab 2004 dauerhaft in das SGB III aufgenommen werden.

## Ausbildung unterstützen

Im Mittelpunkt stehen die Vorbereitung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildung sowie anschließend der Eingliederung in den



# 7

ersten Arbeitsmarkt. Jugendliche, die den Einstieg in Ausbildung und Arbeit zu verpassen drohen, werden durch niedrigschwellige Angebote gefördert. Besonders benachteiligte Jugendliche können durch aufsuchende Sozialarbeit an eine Ausbildung oder Arbeit hingeführt werden, wenn sich Dritte (in der Regel die Jugendämter) zur Hälfte an den Kosten beteiligen.

## Berufsvorbereitung stärken

Jugendliche, die nach einer Berufsvorbereitung noch nicht ausbildungsgerecht sind, erhalten eine gezielte Vorbereitung auf die Berufspraxis. Hierzu wird der eigentlichen Ausbildung ein sozialversicherungspflichtiges Betriebspraktikum mit einer ergänzenden Teilzeitqualifizierung vorgeschaltet.

Zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung trägt auch eine Prämie in Höhe von 2.000 € bei, die Bildungsträger pro benachteiligtem Auszubildenden erhalten, den sie vorzeitig von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.





# 7

## Nachholung des Hauptschulabschlusses

Häufig erweist sich der fehlende Hauptschulabschluss als entscheidendes Hindernis beim Start in das Berufsleben. Damit drohen diese Jugendlichen auf Dauer zu den Risikogruppen des Arbeitsmarktes zu zählen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen können deshalb auch auf den Erwerb des Hauptschulabschlusses vorbereiten.



## Lohnkostenzuschüsse für Junge

Jugendlichen, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder die eine außerbetriebliche Ausbildung absolviert haben, wird die Arbeitsplatzsuche über einen Lohnkostenzuschuss erleichtert. Oft erweist sich die sog. zweite Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf als zu hoch. Neu aufgenommen in das SGB III werden deshalb beschäftigungsbegleitende Hilfen. Unterstützende fachliche Qualifizierung und sozialpädagogische Begleitung erleichtern den Jugendlichen die Eingliederung in den Betrieb.





# 8



## Gender-Mainstreaming und spezielle Frauenfördermaßnahmen ausbauen

**E**in modernes Arbeitsförderungsrecht muss die Erwerbschancen von Frauen verbessern. Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ist Voraussetzung für eine Steigerung der Frauenerwerbsquote. Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Erwerbsarbeit ist erforderlich, um im Strukturwandel des Arbeitsmarktes zu bestehen und angesichts des Altersaufbaus das Beschäftigungspotenzial unserer Gesellschaft voll abzurufen.

In Übereinstimmung mit der Europäischen Beschäftigungspolitik verankert Job-AQTIV den Gender-Mainstreaming-Ansatz als durchgängiges Prinzip im Arbeitsförderungsrecht. Das bedeutet, dass jede Maßnahme auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter hin zu prüfen ist. Entsprechend wird die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel des Arbeitsförderungsrechts festgeschrieben.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt achten in allen Arbeitsämtern sowohl auf die Gleichstellung der Geschlechter als auch auf spezielle Frauenfördermaßnahmen.

### Ausbau der Frauenförderung

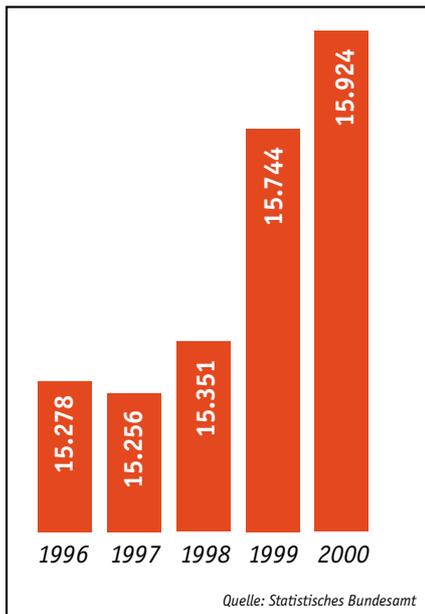
Da Frauen immer noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind, werden sie zukünftig auch stärker an aktiven Arbeitsförderungsmaßnahmen beteiligt. Eine Frauenförderquote gewährleistet, dass die Teilnahme von Frauen an den Maßnahmen gemäß ihrem absoluten Anteil an den Arbeitslosen, aber auch anhand ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit erfolgt. Im Ergebnis führt damit die oftmals höhere Arbeitslosenquote der Frauen zu einer überproportionalen Förderung. Dies ist auch gerechtfertigt, so lange die völlige Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist.



## Steigende Erwerbstätigenzahl bei Frauen

in Tsd.

8



### Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Viele Frauen können nicht am Erwerbsleben teilnehmen, weil die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Das Job-AQTIV-Gesetz verbessert die Rahmenbedingungen, indem es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht.

Das entspricht einer neu in das Gesetz aufgenommenen Zielbestimmung der aktiven Arbeitsförderung, die neben das Ziel der Frauenförderung tritt.





# 8

## Versicherungsschutz für Erziehende

Das Gesetz erleichtert die Rückkehr in den Beruf nach einer „Babypause“. Das geltende Recht ist verbesserungsbedürftig, da es viele Erziehende aufgrund des Ablaufs von starren Fristen „ausgesteuert“ hat. Zukünftig (ab 2003) sind Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Erziehung eines Kindes in den ersten drei Lebensjahren in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen. Die Beitragszahlung erfolgt durch den Bund bzw. durch die gesetzlichen Krankenkassen.



So haben die betroffenen Mütter (und erziehende Väter) nach der Rückkehr aus der „Babypause“ Zugang zu den Leistungen der Arbeitsförderung. Das betrifft nicht nur den Anspruch auf Arbeitslosengeld, sondern auch den für die Wiedereingliederung wichtigen Zugang zu aktiven Maßnahmen. Über eine spezielle Regelung für Berufsrückkehrerinnen ist dies für berufliche Qualifizierungen bereits geregelt. Für die Teilnahme an ABM erweitert Job-AQTIV die Möglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen und Arbeitslose ohne Anspruch auf Lohnersatzleistungen.

## Kinderbetreuung stärker fördern

Zu beschäftigungsfreundlichen Rahmenbedingungen zählt insbesondere auch eine ausreichende Kinderbetreuung. Zukünftig können Frauen, die an einer beruflichen Qualifizierung teilnehmen, monatliche Kinderbetreuungskosten in doppelter Höhe (130 €) erstattet bekommen.

Das Job-AQTIV-Gesetz ist damit ein weiterer Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es schließt sich nahtlos an die bisher erfolgten Verbesserungen über die Familienförderung (Kindergeld), das Elternzeitgesetz und den im Teilzeitgesetz geregelten Anspruch auf Teilzeitarbeit an.



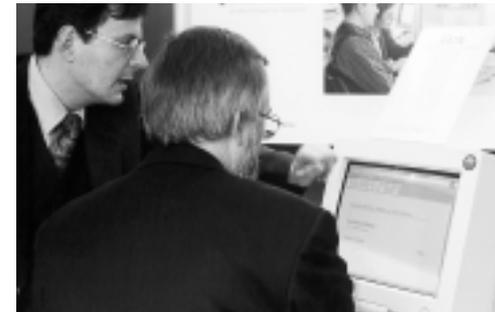
# 9

## Beschäftigung von Älteren sichern und Wiedereingliederung fördern

**D**as Job-AQTIV-Gesetz fördert gezielt die Beschäftigungschancen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das Risiko, bei einem Verlust des Arbeitsplatzes dauerhaft erwerbslos zu bleiben, ist für Ältere besonders hoch. Die Wirtschaft ist aber auf das Wissen und die Erfahrung der Älteren angewiesen. In bestimmten Regionen und Branchen ist bereits heute ein Fachkräftemangel vorhanden. Dieser wird sich aufgrund des Altersaufbaus unserer Gesellschaft noch verstärken. Wir können es uns deshalb nicht leisten, Arbeitnehmer mit 50 zum „alten Eisen“ zu erklären und auf teure Frühverrentungsprogramme zu setzen.

### Qualifizierung Älterer

Wichtigste Voraussetzung für gute Beschäftigungschancen bis zum Renteneintritt ist eine ständige Weiterentwicklung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten. Bisher nehmen Ältere aber weit unterdurchschnittlich an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Mit Job-AQTIV soll sich dies ändern. Künftig können die Weiterbildungskosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 50 Jahren, die in Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern beschäftigt sind, vom Arbeitsamt übernommen werden. Diese Regelung setzt eine auch im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erzielte Übereinkunft um.





# 9

Mit der Weiterbildungsförderung für Ältere setzen wir präventiv und zielgenau an einer Risikogruppe des Arbeitsmarktes an. Wir wollen, dass das Arbeitsförderungsrecht Schrittmacherdienste für eine breite Qualifizierungsoffensive gerade auch für die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leistet. Denn es bleibt grundsätzlich Aufgabe der Betriebe und Arbeitnehmer selbst, für Beschäftigte die notwendige Weiterbildung zu organisieren. Deshalb ist die Regelung im Job-AQTIV-Gesetz auch auf vier Jahre befristet.



## **Altersgrenze für Lohnkostenzuschüsse wird gesenkt**

Das Job-AQTIV-Gesetz verbessert die Jobchancen von Älteren auch über Lohnkostenzuschüsse. Die bisherige Altersgrenze von 55 Jahren wird auf 50 Jahre herabgesetzt (befristet bis zum Jahr 2006) beim Eingliederungszuschuss für Ältere und für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen. Da gleichzeitig auch die bisherige Wartefrist von sechs Monaten wegfällt, kann die Eingliederungshilfe gleich zu Beginn der Arbeitslosigkeit greifen.

Die Möglichkeiten speziell für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzipierte fünfjährige Strukturanpassungsmaßnahmen werden erweitert. Sie sind zukünftig bundesweit möglich. Auch jüngere Arbeitslose können in diesen Maßnahmen beschäftigt werden, dann aber mit kürzerer Förderdauer.



# 10

## Lücken in der sozialen Sicherung schließen

**A**rbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Krankheit oder Behinderung, zeitweise außerstande sind eine Erwerbstätigkeit auszuüben erhalten eine Erwerbsminderungsrente, die regelmäßig zunächst nur befristet zuerkannt wird. Bessert sich die Leistungsfähigkeit, erfolgt die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zukünftig in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen. Hierdurch verbessert sich ihr Anrecht auf Arbeitslosengeld, wenn sie auf den Arbeitsmarkt zurückkehren und nicht gleich eine Beschäftigung finden.



# 11

## Bürgerschaftliches Engagement fördern

**F**ür Arbeitslose verbessert bürgerschaftliches Engagement die Wiedereingliederungschancen, weil dies den Kontakt zur Arbeitswelt und soziale Kompetenzen erhält und damit eine Brücke in reguläre Beschäftigung sein kann. Eine inhaltlich dem Beruf nahestehende bürgerschaftliche Tätigkeit kann auch dazu beitragen, bestehende Qualifikationen zu erhalten oder zu verbessern.



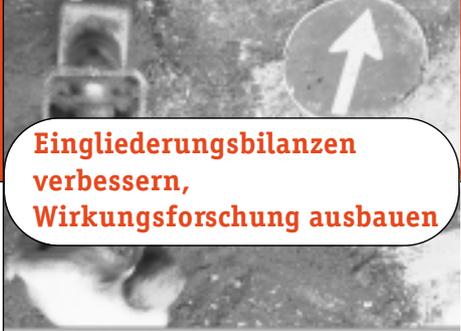


11

Die bislang geltenden gesetzlichen Grenzen im Arbeitsförderungsrecht schränkten die Möglichkeiten für Arbeitslose bürgerschaftlich aktiv zu sein ein. Im Rahmen von Job-AQTIV entfällt die 15-Stundengrenze, ohne dass das vorrangige Ziel der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt aufgegeben wird.



12



**Eingliederungsbilanzen verbessern, Wirkungsforschung ausbauen**

**D**ie Eingliederungsbilanzen der Arbeitsämter haben sich als wichtiges Controllinginstrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik bewährt. Ihre Aussagefähigkeit wird weiter verbessert. Dies gilt insbesondere für Aussagen über die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Wirkungsforschung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird ausgebaut. Das gilt auch für die regionale Wirkungsforschung.



## Weitere Informationen zum Job-AQTIV-Gesetz

---



[www.bma.de](http://www.bma.de)

[www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

## Weitere Informationen zu Themen in der Reihe „Zur Sache“

- Die neue Rente –  
Solidarität mit Gewinn
- Steuerreform 2000
- Brennpunkt Energiepreise
- Familienpolitik
- Gehen Sie stiften
- Die Menschen gewinnen
- Neue Mittelstandspolitik
- Verbraucher gewinnen
- Die Arbeitnehmer gewinnen
- Jugend gewinnt
- Versprochen – gehalten  
Zwischenbilanz der rot-grünen Koalition  
Herbst 2001

Außerdem im Internet

[www.spdfraktion.de](http://www.spdfraktion.de)

Dort stehen die Broschüren auch zur Ansicht und  
zum download zur Verfügung.

## **Impressum**

Herausgeberin:

SPD-Bundestagsfraktion

Susanne Kastner MdB, Parlamentarische Geschäftsführerin

Platz der Republik

11011 Berlin

Text und Redaktion:

Ralf Bergmann

Jörn Böttcher

Ingo Kolf

Michael Vollert

Bezugsadresse:

SPD-Bundestagsfraktion

Öffentlichkeitsarbeit

Platz der Republik 1

11011 Berlin

oder unter:

[www.spdfraktion.de](http://www.spdfraktion.de)

Gesamtherstellung:

Petra Bauer, Cicero Werbeagentur, Berlin/Bonn

[pb.cicero@t-online.de](mailto:pb.cicero@t-online.de)

Fotos: Joker

November 2001

Diese Veröffentlichung der SPD-Bundestagsfraktion dient ausschließlich der Information. Sie darf während eines Wahlkampfes nicht zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden.