

Arbeitspapier¹:

Integrationsförderung (älterer) Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt

Dr. Andreas Huber / Thomas Staudinger

INIFES: Stadtbergen, 2006

Schlagwortverzeichnis

Die Hartz-Gesetze: Neuerungen am Arbeitsmarkt.....	2
Der Druck gerade auf die älteren Arbeitslosen wächst	2
Instrumente für Ältere sind kaum bekannt und werden kaum genutzt	2
Die Entgeltsicherung	3
Der Beitragsbonus	4
Befristete Arbeitsverhältnisse für Ältere	4
Der Eingliederungszuschuss.....	4
Einstellungszuschuss bei Neugründungen.....	5
Die Arbeitsgelegenheiten, Zusatz- oder 1-Euro-Jobs.....	5
Das Einstiegsgeld	5
Die Mini- und Midi-Jobs	5
Die Trainingsmaßnahme	6
Die berufliche Weiterbildung	6
Weitere Förderinstrumente	7
Förderung der beruflichen Weiterbildung und Jobrotation.....	7
Fazit	8
ANHANG: Auflistung der Maßnahmen aus dem SGB III und SGB II	8

¹ Das vorliegende Arbeitspapier wurde vom INIFES im Rahmen des Projektes „Beschäftigungsinitiative Augsburg für Ältere“ (BIA 50plus) für die ARGE Stadt Augsburg sowie die beteiligten Netzwerkpartner erstellt. Das Projekt ist speziell auf die Reintegration älterer Arbeitsloser aus dem Rechtskreis SGB II (Arbeitslosengeld II) in den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Deshalb thematisiert der Text verstärkt die Maßnahmen für die SGB II-Kunden, greift allerdings auch Instrumente aus und für den SGB III-Bereich auf.

**Die Hartz-Gesetze:
Neuerungen am Arbeitsmarkt**

In den vergangenen Jahren reformierte die Politik mit den Hartz-Gesetzen den deutschen Arbeitsmarkt. Besonders einschneidend war das Inkrafttreten von Hartz IV am 01. Januar 2005, das dazu führte, dass viele Personen wieder näher an den Arbeitsmarkt heranrückten, die vorher in der Sozialhilfe bzw. der Stillen Reserve verweilten und statistisch kaum erfasst waren. Bereits zuvor wurden die Gesetze Hartz I-III eingeführt. Das neue SGB II ist auf eine Arbeitsmarktpolitik des Fördern und Forderns ausgelegt. Die Veränderungen und damit auch neuen Chancen zur Vermittlung, also die Maßnahmen des Förderns von Arbeitslosen sind bisher noch nicht in vollem Umfang allen Akteuren am Arbeitsmarkt bekannt. In Ihrer täglichen Arbeit mit Kunden und Unternehmen sowie zur weiteren Verbreitung der Neuerungen am Arbeitsmarkt soll Ihnen dieses Arbeitspapier helfen, einen ersten Überblick zu den aktuellen Fördermöglichkeiten zu erhalten.

Der Druck gerade auf die älteren Arbeitslosen wächst

Am 01. Februar 2006 wurden die Anspruchsvoraussetzungen auf den Bezug des Arbeitslosengeld I grundlegend verändert. Bisher verlängerte sich mit steigendem Alter und steigender Dauer der vorherigen versicherungspflichtigen Beschäftigung die Zeit, in der Arbeitslosengeld I ausbezahlt wurde. Dabei galten folgende Regelungen:

Es besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld I

- vor Vollendung des 45. Lebensjahres für maximal 12 Monate,
- nach Vollendung des 45. Lebensjahres für maximal 18 Monate,
- nach Vollendung des 47. Lebensjahres für maximal 22 Monate,
- nach Vollendung des 52. Lebensjahres für maximal 26 Monate und
- nach Vollendung des 57. Lebensjahres für maximal 32 Monate.

Seit dem 01. Februar wurde die Anwartschaftszeit für alle Arbeitslosen vereinheitlicht. Anspruch hat nur noch derjenige, der innerhalb der letzten zwei Jahre versicherungspflichtige Zeiten von insgesamt mindestens zwölf Monaten aufweisen kann. Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I wurde bei unter 55-Jährigen auf zwölf Monate begrenzt und bei über 55-Jährigen auf maximal 18 Monate. Durch die Verkürzung der Anspruchszeiten auf Arbeitslosengeld I wird der Druck auf die Arbeitslosen und dabei besonders auf die Älteren deutlich erhöht, da der frühzeitigere Übergang ins Arbeitslosengeld II droht, als dies bisher der Fall war.

Instrumente für Ältere sind kaum bekannt und werden kaum genutzt

Die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen, die im BIA-Projekt fokussiert ist, wird mit besonderen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen unterstützt. Der aktuelle Evaluationsbericht¹ zu den Hartz-Gesetzen verdeutlicht, dass diese Maßnahmen bisher nur wenig genutzt werden. Dabei wird allerdings auch festgestellt, dass diese Instrumente bei den Vermittlungsfachkräften der Agenturen für Arbeit/ARGEn sowie den Betrieben kaum bekannt sind. Gerade auch deshalb muss im Rahmen von BIA verstärkt Aufklärungsarbeit geleistet werden. Die Bundesregierung sieht

¹ Bundesregierung (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. (http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/hartz-evaluation-volltext_property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf am 20.02.2006)

aktuell darin ebenfalls eine besondere Aufgabe. In der „Initiative 50plus“, deren Idee mit der Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre einhergeht, formuliert sie drei spezifische Aufgabenfelder²:

- Beschäftigungsstabilisierung durch Abbau von Fehlanreizen, d.h. insbesondere Fortschreibung der Maßnahmen zur Beseitigung von Anreizen zur Frühverrentung,
- Verbesserung der Eingliederungschancen durch aktive Förderung,
- Abbau von Vorurteilen hinsichtlich der Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Älteren.

Im Folgenden werden neben den allgemeinen auch die speziell für Ältere eingeführten Förderinstrumente kurz vorgestellt und nach den Angaben des Berichts der Bundesregierung ihrer bisherigen Nutzung nach bewertet.³ Die beiden zuerst angesprochenen Instrumente Entgeltsicherung und Beitragsbonus sind sog. Anspruchsleistungen, die jedem Zuwendungsberechtigten gewährt werden müssen. Sie sollten ursprünglich Ende des Jahres 2005 auslaufen, ihre Laufzeit wurde allerdings bis Ende 2007 verlängert.

Die Entgeltsicherung Ein Instrument das wichtig ist, aber für die BIA-Personengruppe nicht in Frage kommt ist die Entgeltsicherung⁴. Sie hilft Personen, die eine geringer vergütete Beschäftigung aufnehmen als an ihrer vorherigen Stelle, mit einem Zuschuss in Höhe von 50 Prozent der Einkommensdifferenz (netto) zwischen vorheriger und neuer Beschäftigung. Maßgeblich ist das pauschalierte Nettoentgelt, das der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde liegt – dies muss nicht mit dem tatsächlichen Entgelt identisch sein. Zusätzlich wird der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von der Arbeitsagentur auf 90 % des alten Bruttoentgelts aufgebessert. Dies bedeutet: Wer bisher 1500 € netto verdiente und nun 1000 €, der erhält eine Zusatzzahlung von 250 €. Zur Nutzung der Entgeltsicherung muss der zukünftige Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet haben und durch die Aufnahme einer Beschäftigung seine Arbeitslosigkeit beenden bzw. vermeiden. Weiterhin muss ein (Rest-)Arbeitslosengeldanspruch von mindestens 180 Tagen bestehen und die zukünftige Beschäftigung eine tarifliche Bezahlung aufweisen bzw. eine Bezahlung, die den ortsüblichen Bedingungen entspricht. Trotz dessen, dass dieses Instrument nur von Beschäftigten und Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III genutzt werden kann, sollte dieses Instrument stärkere Verbreitung finden, weshalb es auch im Rahmen von BIA angesprochen werden muss. Problematisch an der Entgeltsicherung ist die geringe Beachtung des Instruments. Das Instrument sollte generell in die Suchstrategien für ältere Arbeitslose aufgenommen werden. Ansonsten zeigen sich jedoch einige gesetzliche und praktische Umsetzungsschwierigkeiten die ange-

² IAB (2006): Chancen für alle auf dem Arbeitsmarkt. Informationen aus dem BMAS. In: Chronik der Arbeitsmarktpolitik (http://doku.iab.de/chronik/31/2006_01_19_31_bmasvorhaben2006.pdf am 14.03. 2006)

³ Die folgenden Angaben beziehen sich neben den Ergebnissen aus dem Bericht der Bundesregierung (siehe oben) auch auf den IAT-Report 2/2006 (Brussig, M. / Knuth, M. / Schwer, O. (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“). Weitere Grundlagen für das vorliegende Papier sind das Discussion Paper 1985 von Eichhorst, W. (2006): Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. Bonn sowie Heinemann, S. / Gartner, H. / Jozwiak, E. (2006): Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose. Erste Befunde zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB II. IAB-Forschungsbericht 3/2006.

⁴ Vergleiche zusätzlich die Informationsbroschüre der Bundesagentur für Arbeit im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-06/importierter_inhalt/pdf/entgeldsicherung_mb_19.pdf am 20.02.2006

passt werden müssten. Die Nutzung der Entgeltsicherung war seit seiner Einführung sehr gering, obwohl die Geförderten das Instrument großteils positiv bewerteten. Grundsätzlich kann man festhalten, dass mit steigender Höhe der Entgeltsicherung, das Instrument zu einem wichtigeren Faktor für die Arbeitsaufnahme wird.

Der Beitragsbonus

Der Beitragsbonus kann von älteren Arbeitslosen genutzt werden, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Bei erstmaliger Einstellung einer solchen Person wird der Arbeitgeber von seinem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit. Dazu muss der Arbeitgeber nur eine Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu den Personalakten nehmen. Bei der Beschäftigtenmeldung kann dann ein spezieller Beitragsgruppenschlüssel für die Arbeitslosenversicherung verwendet werden. Der Beitragsbonus wird bisher – trotz seiner wenig aufwendigen Akquirierung – nur von sehr wenigen Betrieben genutzt, die gut informiert und erfahren mit Fördermitteln sind. Ein Grund dafür ist auch, dass das Instrument ausschließlich über die Krankenkassen abgewickelt wird. Großteils sind die bisher geförderten Betriebe klein. Viele Unternehmen sehen das Instrument zwar als sinnvoll an, allerdings könnte für viele die Kostenentlastung noch größer ausfallen.

Befristete Arbeitsverhältnisse für Ältere

Seit dem Jahr 2003 konnte ein 52-Jähriger oder Älterer befristet eingestellt werden, ohne dass ein Sachgrund bzw. eine zeitliche Begrenzung anzugeben ist (früher erst ab dem 58. Lebensjahr). Die Höchstdauer für ein befristetes Arbeitsverhältnis beträgt immer, d.h. für alle Altersgruppen, 24 Monate. Der Arbeitgeber hat innerhalb dieser maximalen zwei Jahre jederzeit die Möglichkeit sich von dem Beschäftigten zu trennen, ohne auf Kündigungsschutzvorschriften achten zu müssen. Mit Hilfe dieses Instruments wurde das Risiko der Einstellung eines Älteren reduziert. Außerdem wurde die Möglichkeit sog. Kettenarbeitsverträge ab dem Alter von 50 Jahren ermöglicht, womit ältere Arbeitnehmer dauerhaft „befristet“ ohne Angabe eines Sachgrundes eingestellt werden können. Im November des Jahres 2005 entschied jedoch der Europäische Gerichtshof, dass die unbeschränkt befristeten Arbeitsverträge für Ältere unzulässig sind, da sie nicht im Einklang mit dem Diskriminierungsverbot stehen. „In der vorliegenden Rechtssache ist nicht nachgewiesen worden, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarkts und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist.“⁵ Die Bundesregierung ist nun dabei, das Gesetz nachzubessern.

Der Eingliederungszuschuss

Im Gegensatz zu den beiden Instrumenten Entgeltsicherung und Beitragsbonus ist der Eingliederungszuschuss ein äußerst wichtiges Instrument, das die Beschäftigungschancen – nach den Ergebnissen der aktuellen Hartz-Evaluation – gerade auch der Älteren deutlich erhöhte. Allgemein sind dies Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten, die Arbeitgeber erhalten, die Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Dadurch sollen Wettbewerbsnachteile bzw. Minderleistungen finanziell ausgeglichen werden. Die Eingliederungszuschüsse bringen bei Arbeitnehmern ab 50 Jahren zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse von bis zu 50% in einer Zeitspanne von maximal drei Jahren. Alle zwölf Monate wird dieser Betrag dann um 10% gekürzt. Bei ab 55-Jährigen besonders betroffenen älteren Schwerbehinderten liegt die maximale Förderdauer sogar bei 96 Monaten. Allgemein kann bei schwer- oder sonstig behinderten Men-

⁵ IAB (2005): Befristete Arbeitsverträge für ältere Beschäftigte verstoßen in Teilen gegen geltendes EU-Recht. In: Chronik der Arbeitsmarktpolitik (http://doku.iab.de/chronik/32/2005_11_29_32_eughaelterebefristung.pdf am 21.02. 2006)

schen die Fördersumme auf 70% angehoben werden mit einer Förderdauer von 24 Monaten. Eingesetzt werden kann der Eingliederungszuschuss nur bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden. Das Antrags- und Entscheidungsverfahren über den Eingliederungszuschuss muss in der zuständigen Agentur oder ARGE des Arbeitnehmers abgehandelt werden, da diese die Höhe und Dauer der Förderung festlegen können. Bei der bisherigen Hartz-Evaluation zeigte sich, dass eine große Zahl an mit Eingliederungszuschuss geförderten Personen auch nach der Förderperiode weiterhin in einer ungeforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verblieben ist.

Einstellungszuschuss bei Neugründungen

Ein Instrument, das aufgrund seiner nur sehr speziell erreichbaren Förderbedingungen bisher kaum Anwendung findet, ist der Einstellungszuschuss bei Neugründungen. Es entspricht in den Förderleistungen in etwa dem Eingliederungszuschuss, jedoch soll es explizit Neugründungen unterstützen. Der Zuschuss kann nur geleistet werden, wenn der Arbeitgeber seine selbstständige Tätigkeit vor nicht mehr als zwei Jahren aufgenommen hat und er nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Außerdem kann er für höchstens zwei Arbeitnehmer gleichzeitig geleistet werden. Die Förderung beträgt 50% für maximal 12 Monate.

Die Arbeitsgelegenheiten, Zusatz- oder 1-Euro-Jobs

Zu den allgemeinen Maßnahmen für alle Arbeitslosengeld II-Empfänger gehören die sog. Arbeitsgelegenheiten bzw. Zusatzjobs (umgangssprachlich aufgrund der Abrechnung auch 1-Euro-Job genannt). Sie sind öffentlich geförderte Beschäftigungen und damit teilweise vergleichbar mit den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Zusatzjobs werden als zusätzliche Arbeitsgelegenheiten z.B. bei Gemeinden, Vereinen, Kirchen oder Wohlfahrtsverbänden eingerichtet. Ziel des Zusatzjobs ist es, den Kunden wieder in einen geregelten Tagesablauf zu bringen, in dem er berufliche Erfahrung sammelt sowie seine sozialen Kontakte erweitert. Die geleisteten Arbeitsstunden werden dabei zusätzlich zum Arbeitslosengeld II finanziell entschädigt. Die Dauer des Zusatzjobs wird in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten und die Teilnehmer bleiben, wie auch in den anderen Maßnahmen, weiterhin kranken-, pflege- und rentenversichert.

Das Einstiegsgeld

Eine weitere Förderungsmaßnahme für Arbeitslosengeld II-Empfänger ist das sog. Einstiegsgeld, welches als Zuschuss zum Arbeitslosengeld II gezahlt werden kann. Es kann beantragt werden, wenn der Arbeitslose eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, die nur gering bezahlt wird und mindestens 15 Stunden wöchentlich umfasst oder er sich selbständig macht. Die maximale Förderdauer beträgt 24 Monate. Der Zuschuss durch das Einstiegsgeld kann das Arbeitslosengeld II um 50% bis 100% erhöhen, wobei der Geförderte nicht beliebig viel dazuverdienen darf. Über die Vergabe des Einstiegsgeldes sowie über dessen Höhe entscheidet der zuständige Mitarbeiter der ARGE.

Die Mini- und Midi-Jobs

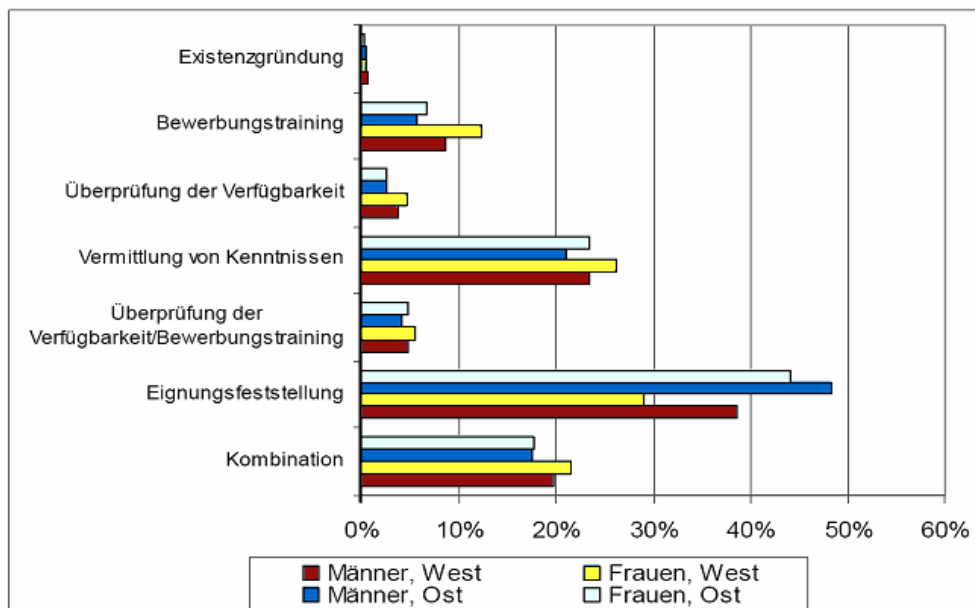
Die Zahl der Mini- (Verdienstgrenze 400 €) und Midi-Jobber (Verdienstgrenzen 400 € bis 800 €) ist in den vergangenen Jahren durchweg angestiegen, wobei die Midi-Jobs weniger bekannt sind und deshalb ihr Anstieg weniger stark ausgefallen ist. Beide Instrumente werden momentan hauptsächlich von Frauen genutzt. Der Grossteil der Mini-Jobber ist geringfügig beschäftigt. Unter diesen findet sich auch eine große Zahl an jüngeren (Studenten) sowie älteren (Rentner) Männern. Die These, dass ein Mini-Job der Einstieg in ein reguläres Arbeitsverhältnis sein kann, hat sich bis dato noch nicht bestätigt. Diese Tendenz besteht eher bei Midi-Jobs. Der erhaltene Lohn wird in die Berechnung des Arbeitslosengeldes II einbezogen. Die ersten 100 € sind anrechnungsfrei sowie 20% des weiteren Gehaltes. Dies be-

deutet, dass bei 400 € Verdienst 160 € anrechnungsfrei sind und 240 € vom Arbeitslosengeld II abgezogen werden.

Die Trainingsmaßnahme

Aktuell gehören Trainingsmaßnahmen zu den meist angewandten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik. Sie werden in Betrieben durchgeführt (z.B. als Betriebspraktika) oder als Gruppenmaßnahmen bei Trägern. Es besteht auch die Möglichkeit beide Varianten zu kombinieren. Die Maßnahmen dauern zwei bis acht Wochen und bei Kombination maximal zwölf Wochen. Trainingsmaßnahmen dienen neben der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten (z.B. in Verbindung mit dem Erwerb von Zertifikaten oder Bewerbungstrainings), ebenfalls der Eignungsfeststellung sowie der Überprüfung der Verfügbarkeit und Arbeitsbereitschaft der Arbeitslosen. Abbildung 1 zeigt, dass Trainingsmaßnahmen überwiegend zur Eignungsfeststellung und zur Vermittlung von Kenntnissen genutzt werden, dagegen wird der Erwerb von Informationen zur Existenzgründung bei Arbeitslosengeld II-Empfängern kaum angewandt. Dabei ist die Teilnahme verpflichtend und bei Nichtteilnahme können Sanktionen verhängt werden. Während der Teilnahme an den Trainingsmaßnahmen wird weiterhin Arbeitslosengeld ausgezahlt sowie Lehrgangs-, Fahrt-, Unterkunfts-, Verpflegungs- und Kinderbetreuungskosten übernommen.

Abbildung 1: Ziele von Trainingsmaßnahmen unter Zugängen im Rechtskreis SGB II im ersten Halbjahr 2005

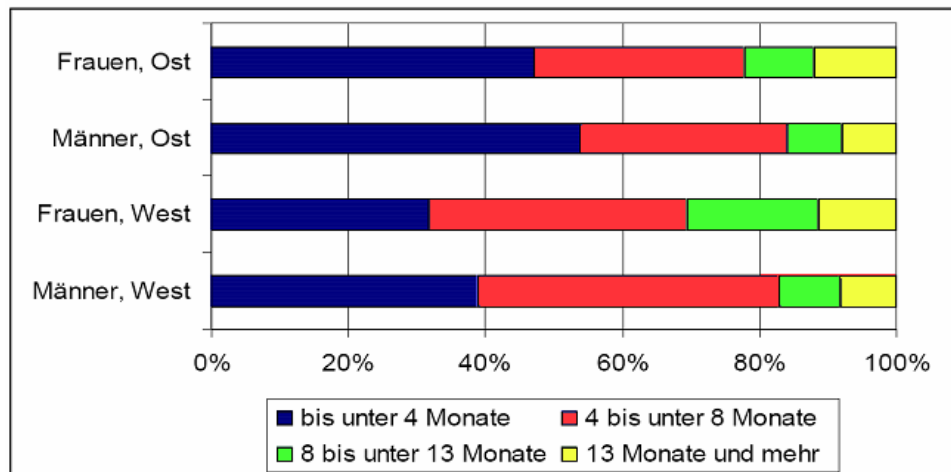


Quelle: Heinemann u.a. 2006, S. 18

Die berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung schafft die Chance über zwei Wege bei Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten die Qualifizierung zu erhöhen. Einerseits kann der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gefördert werden und andererseits die Fachqualifizierung von Arbeitnehmern mit Berufsabschluss. Seit dem ersten Hartz-Gesetz muss der Arbeitslose zur beruflichen Weiterbildung einen Träger selbst suchen und nicht mehr der zuständige Vermittler. Die Maßnahmen können Vollzeit (aktuell 95%), Teilzeit (hauptsächlich bei Frauen) oder als Blockunterricht vonstatten gehen und dauern i.d.R. mehrere Monate (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Förderdauer beruflicher Weiterbildung im Rechtskreis SGB II im ersten Halbjahr 2005



Quelle: Heinemann u.a. 2006, S. 22

Weitere Förderinstrumente

Für die Unterstützung der Arbeitslosen gibt es weiterhin einige andere Instrumente, die helfen sollen, sie wieder in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Auf besondere Problemgruppen am Arbeitsmarkt wird mit Instrumenten zur Förderung von Menschen mit Behinderung bzw. mit Deutschkursen eingegangen. Letztendlich werden auch spezielle Unterstützungsgelder wie Bewerbungskosten, Reisekosten (bei Vermittlung, Eignungsfeststellung und Vorstellungsgesprächen) und Kosten für Arbeitskleidung und -geräte oder Umzugskosten gewährt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung und Jobrotation⁶

Um eine Förderung zur Weiterbildung eines älteren Arbeitnehmers zu erhalten, muss der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Dauer einer außerbetrieblichen Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Da sich die Förderung speziell an kleinere und mittlere Unternehmen richtet, darf ein geförderter Betrieb nicht mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigen. Treffen diese Bedingungen zu, dann werden von den Arbeitsagenturen die Weiterbildungskosten übernommen; unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Auf jeden Fall muss die Arbeitsagentur zuvor kontaktiert werden, da die Maßnahmen zugelassen werden müssen.

Geringqualifizierte ohne beruflichen Abschluss erhalten durch das Programm die Chance einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen, ohne ihr Beschäftigungsverhältnis kündigen zu müssen. Der Arbeitgeber erhält während der Maßnahme einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt, sofern vom Arbeitnehmer ein anerkannter Be-

⁶ Das für das Jahr 2006 aufgelegte Sonderförderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) zielt direkt auf die BIA-Personengruppe ab und stellt zusätzliche finanzielle Mittel für die Agenturen für Arbeit zur Nutzung der hier beschriebenen Instrumente (Förderung der beruflichen Weiterbildung und Jobrotation): Gefördert werden, wie im BIA-Projekt, als eine Hauptgruppe gering qualifizierte einschließlich ältere Arbeitslose ab 50 Jahren. Die zweite Hauptgruppe bilden gering qualifizierte und ältere Beschäftigte. Ziel ist es also einerseits die Beschäftigungsfähigkeit der ersten Gruppe zu erhöhen und andererseits den Fortbestand der Beschäftigung in der zweiten Gruppe sicherzustellen (vgl. zusätzlich die Broschüre der Bundesagentur für Arbeit im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-05/importierter_inhalt/pdf/wegebau.pdf am 14.03.06).

rufsabschluss angestrebt wird und dieser wegen der Teilnahme seine Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann. Der Zuschuss kann bis zur Höhe der ausgefallenen Arbeitsleistung bezahlt werden.

Ebenso kann ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, wenn ein Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Hier wird entsprechend wie bei Geringqualifizierten ein Zuschuss bis zur Höhe der ausgefallenen Arbeitsleistung bezahlt. Dazu muss der Arbeitnehmer während seines bestehenden Arbeitsverhältnisses an einer Trainingsmaßnahme, an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Außerdem wird die Jobrotation (Einstellungszuschuss bei Vertretung) in Betrieben gefördert, um die Bereitschaft von Arbeitgebern zu erhöhen, Arbeitnehmer für die berufliche Weiterbildung von der Beschäftigung im Betrieb freizustellen. Dazu werden Zuschüsse für Arbeitslose gezahlt, die als Vertreter befristet von den Unternehmen eingestellt werden. Der Zuschuss beträgt mindestens 50% des regelmäßig gezahlten tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts einschließlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und wird für die Dauer der Beschäftigung (maximal zwölf Monate) gezahlt. Wird ein Arbeitsloser über eine Zeitarbeitsfirma als Vertretung angestellt, dann beträgt der Zuschuss 50% des vom Entleiher an die Zeitarbeitsfirma zu zahlenden Entgelts.

Fazit Bisher zeigt sich, dass Ältere stärker von passiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik profitieren bzw. Gebrauch machen als von direkt beschäftigungsfördernden Maßnahmen. Damit wird die Phase zum Renteneintritt durch Maßnahmen überbrückt, die aus der Arbeitslosenversicherung bzw. aus Steuern bezahlt werden. Trotz der Erhöhung des Drucks auf die älteren Arbeitslosen (z.B. durch die Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I) wird bisher weiterhin eher deren Passivität am Arbeitsmarkt verstärkt, als zur Beschäftigungsfortführung bzw. neuen Aufnahme einer Arbeit angeregt. Dies führt dazu, dass ältere Arbeitslose gerade auch im Bereich der Arbeitsverwaltung häufig nur als „Betreuungskunden“ eingestuft werden. Im Rahmen des BIA-Projektes muss darauf hin gearbeitet werden diese mentalen Einstellungen aufzuweichen: Ein Mittel dabei ist die Instrumente der direkten Beschäftigungsförderung im Bereich aller am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure bekannt zu machen und zu verbreiten, um fehlende Informationen oder gar Fehlinformationen auszuschließen.

ANHANG: Auflistung der Maßnahmen aus dem SGB III und SGB II⁷ Die vorliegende Liste gibt einen Überblick zu allen möglichen Fördermaßnahmen am Arbeitsmarkt mit deren Bezeichnung und der genauen Paragraphennummer im Sozialgesetzbuch II bzw. III:

1. Maßnahmen zur Verbesserung des Humankapitals:

- Trainingsmaßnahmen (§§48-52 SGB III)
- Förderung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77-87 SGB III)
- Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung (§§ 229-233 SGB III)
- Förderung der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung (§§ 235-235c SGB III)
- Förderung der Berufsausbildung und Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen (§§ 240-247 SGB III)

⁷ Liste aus: Heinemann u.a. 2006, S. 11f.

- Förderung beschäftigter Arbeitnehmer (§§ 417 SGB III)
- Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 421m SGB III)

2. Monetäre Anreizschemata für Arbeitgeber

- Eingliederungszuschüsse (§§ 217-222 SGB III)
- Einstellungszuschuss bei Neugründungen (§§ 225-228 SGB III)
- Beitragsbonus (§ 421k SGB III)

3. Beschäftigung schaffende Maßnahmen

- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260-271 SGB III)
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen (§ 279a SGB III)

4. sonstige Maßnahmen

- Beratungs- und Vermittlungsleistungen
 - Beratung und Vermittlung (§§ 29-44 SGB III), darunter:
 - Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)
 - Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III)
 - Vermittlungsgutschein (§ 421g SGB III)
 - Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421 i SGB III),
- unterstützende Leistungen der Beratung und Vermittlung (§§ 45-47 SGB III), bspw. durch die Übernahme von Bewerbungskosten,
- die Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung (§§ 53-55 SGB III) bspw. Umzugskostenbeihilfe,
- Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (§§ 97-99, § 100 Nr. 1 bis 3 und 6, § 101 (1, 2, 4, 5), § 102, § 103 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2, § 109 (1) Satz 1 und (2), §§ 236-239 SGB III)

Im § 16 (2) und (3) SGB II werden noch weitere Maßnahmen beschrieben, wie beispielsweise die Arbeitsgelegenheiten, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung. Im § 29 SGB II ist das Einstiegsgeld geregelt.