

28.10.94**AS - FJ - Fz - K - Wi****Gesetzesantrag****des Landes****Mecklenburg-Vorpommern**

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Arbeitsbildungsgeldes in das Arbeitsförderungsgesetz**A. Zielsetzung**

Das Arbeitsbildungsgeld soll mit einer praxisbezogenen Qualifizierung sowohl den Bedürfnissen der Wirtschaft als auch denen der Arbeitslosen entsprechen. Die enge Verknüpfung von Beschäftigung und Bildung soll ohne aufwendige Maßnahmestrukturen zu einem schnellen und nachfrageorientierten Abbau von Defiziten führen, um so eine "marktgerechte" Qualifikation der Arbeitslosen zu erreichen.

Die bisher nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) möglichen Qualifizierungskonzepte sind sowohl vor dem Hintergrund der Kostenentwicklung als auch unter dem Gesichtspunkt der Struktur der Arbeitslosen in den neuen Ländern (76,2 % haben eine abgeschlossene Berufsausbildung - in den alten Ländern sind dies nur 52,3 % aller Arbeitslosen) in zunehmendem Maße weniger sachgerecht.

Hier stellt das Arbeitsbildungsgeld eine sinnvolle und kostengünstige Alternative dar.

B. Lösung

Das Arbeitsbildungsgeld wird vorerst nur in den neuen Ländern zeitlich begrenzt eingeführt. Arbeitnehmer erhalten für die Zeit ihrer Zuweisung von in der Regel 12 Monaten, in denen sie in einem Betrieb praktische Tätigkeiten verbunden mit einem Bildungsanteil von bis zu 30 % durchführen, ein Arbeitsbildungsgeld in Höhe von 70 % auf der Basis ihres individuellen Bemessungsentgeltes. Der Arbeitgeber bezahlt die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung nach Maßgabe des Kurzarbeitergeldes. Für die vom Arbeitgeber zu leistenden Qualifizierungsanteile erfolgt keine finanzielle Erstattung, da der Arbeitgeber durch die Zuweisung des Arbeitnehmers entsprechende Geldwertvorteile hat.

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitslosen wird ein Rechtsverhältnis eigener Art begründet, das einerseits nicht voll dem Arbeits- und Tarifrecht unterliegt, andererseits aber auch kein Sozialrechtsverhältnis - wie z. B. gemeinnützige Arbeiten nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) - darstellt. Neben einigen arbeitsrechtlichen Elementen besteht z. B. Sozialversicherungspflicht.

Das Arbeitsbildungsgeld kann von allen Arbeitgebern, die die Förderungsvoraussetzungen erfüllen, in gleichem Maße in Anspruch genommen werden.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Für den Bund und die Länder entstehen keine Kosten. Bei der Bundesanstalt für Arbeit können Einsparungen beim Arbeitslosengeld, bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen erfolgen. Hinsichtlich der Arbeitslosenhilfe ist von einer Kostenneutralität auszugehen.

Bundesrat

Drucksache 993/94

28.10.94

AS - FJ - Fz - K - Wi

Gesetzesantrag

**des Landes
Mecklenburg-Vorpommern**

**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Arbeitsbildungsgeldes in
das Arbeitsförderungsgesetz**

DER SOZIALMINISTER
DES LANDES
MECKLENBURG-VORPOMMERN

Schwerin, den 26. Oktober 1994

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Bürgermeister Klaus Wedemeier

Sehr geehrter Herr Präsident,

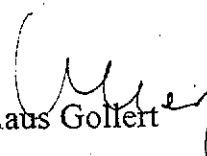
die Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern hat beschlossen, dem
Bundesrat den als Anlage beigefügten

Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des
Arbeitsbildungsgeldes in das Arbeits-
förderungsgesetz

zuzuleiten.

Ich bitte Sie, die Vorlage gemäß § 36 Abs. 1 der Geschäftsordnung des
Bundesrates den zuständigen Ausschüssen zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Klaus Gollert

Anlage**Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Arbeitsbildungsgeldes in das Arbeitsförderungsgesetz**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt ergänzt:

Artikel 1

Nach § 249h wird folgender § 249i eingefügt:

§ 249i

- (1) Bis zum 31. Dezember 1997 kann die Bundesanstalt die Beschäftigung von Arbeitnehmern in den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die zugleich mit einer beruflichen Qualifizierung verbunden ist, nach Maßgabe folgender Vorschriften durch ein Arbeitsbildungsgeld fördern.
- (2) Die Bundesanstalt kann Arbeitnehmern, die Arbeiten verrichten, die nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden, ein Arbeitsbildungsgeld gewähren, sofern
 1. der geförderte Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach § 249h Absatz 2, Satz 1 erfüllt
 2. mehr als kurzzeitig (§ 102) beschäftigt ist,
 3. für einen über 10 v. H., aber unter 30 v. H. der Arbeitszeit nach § 69 liegenden wöchentlichen Zeitanteil an einer beruflichen Fortbildung teilnimmt und
 4. das arbeitsmarktpolitische Interesse an der Beschäftigung des Arbeitnehmers größer ist als das Interesse des Arbeitgebers an der Einstellung.
- (3) Das Arbeitsbildungsgeld beträgt 70 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts (§ 112). Maßgeblich ist das Bemessungsentgelt, das vor Arbeitsaufnahme Grundlage für die Gewährung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe war oder ohne die Arbeitsaufnahme gewesen wäre. Das Arbeitsbildungsgeld wird in voller Höhe gewährt, wenn der Arbeits- und der Bildungsteil zusammen (Beschäftigungszeit) 100 v. H. der Arbeitszeit nach § 69 ausmachen. Beträgt die Beschäftigungszeit des zugewiesenen Arbeitnehmers weniger als 100 v. H. der Arbeitszeit nach § 69, wird ein im Verhältnis zu dieser Arbeitszeit gekürzter Zuschuß gewährt.

- (4) Die Förderung wird nur Arbeitnehmern gewährt, die vom Arbeitsamt zugewiesen sind. Für die Dauer der Zuweisung ist die voraussichtlich erforderliche Zeit bis zum erfolgreichen Abschluß der Bildungsmaßnahme maßgeblich. Die Zuweisungsdauer soll 12 Monate nicht übersteigen.
- (5) Arbeitnehmer, die Arbeitsbildungsgeld beziehen, sind in der Kranken- und Rentenversicherung beitragspflichtig.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gilt das Bemessungsentgelt nach Absatz 3 Satz 2. Beträgt die Beschäftigungszeit weniger als 100 v.H. der Arbeitszeit nach § 69, wird das Bemessungsentgelt im Verhältnis zu dieser Arbeitszeit gekürzt. Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Bundesanstalt gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag einen Zuschuß in Höhe von 50 v. H. seiner Aufwendungen. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Monaten zu stellen; die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Beschäftigungszeit beginnt.

- (6) Es wird kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründet. Die Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Pflichten des Arbeitnehmers sowie die außerordentliche Kündigung finden jedoch entsprechende Anwendung.
- (7) Das Arbeitsamt soll den zugewiesenen Arbeitnehmer aus der Beschäftigung abberufen, wenn es ihm einen Arbeitsplatz oder eine berufliche Ausbildungsstelle vermitteln kann. Grundsätzlich soll von einer Abberufung abgesehen werden, wenn
1. die anschließende Übernahme des zugewiesenen Arbeitnehmers in ein Dauerarbeitsverhältnis beim Träger oder beim beauftragten Unternehmen gesichert ist oder
 2. die Laufzeit einer anzubietenden Arbeit kürzer ist als die restliche Dauer der Zuweisung oder nicht mehr als sechs Monate beträgt.
- (8) Arbeitsbildungsgeld wird auf Antrag gewährt. Der Antrag ist vom Arbeitgeber schriftlich bei dem Arbeitsamt zu stellen, in dessen Bezirk die Arbeiten überwiegend durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung von Arbeitsbildungsgeld nachzuweisen. Er hat die Leistungen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. § 72 Absatz 4 und 4a gilt entsprechend.
- (9) Die Bundesanstalt kann zur Durchführung der Absätze 2 bis 8 durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Umfang, Dauer und Überwachung der Förderung, Dauer der Zuweisung sowie über das Verfahren bestimmen.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Ersten des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft. Es tritt am 31.12.1997 außer Kraft.

Begründung

Trotz positiver Anzeichen für eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern ist auch mittelfristig eine grundlegende Veränderung der Arbeitsmarktlage mit einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosenzahlen nicht in Sicht. Insofern gilt es, neben dem herkömmlichen Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik neue Wege zur Entlastung des Arbeitsmarktes zu suchen.

Vor dem Hintergrund der angespannten Ressourcen für aktive Arbeitsmarktpolitik sind daher neue Lösungen erforderlich, die Kostenneutralität, Flexibilität und Effizienz miteinander verbinden.

Das Arbeitsbildungsgeld ermöglicht eine schnelle und effiziente Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung. Es ist damit zu rechnen, daß die betriebs- bzw. wirtschaftsnahe Qualifizierung sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern eine hohe Akzeptanz finden wird. Insbesondere ermöglicht das Arbeitsbildungsgeld auch unabhängig von Standardteilnehmerzahlen in den wichtigsten Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eine gezielte und auch für kleinere Gruppen sinnvolle Ausbildung.

Obwohl durch die so geförderte Beschäftigung kein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gelegenheit, über einen längeren Zeitraum im Betrieb eine Arbeitsbeziehung zu begründen und spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln. Eine mögliche Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis wird sich in vielen Fällen an eine Beschäftigung mit Arbeitsbildungsgeld anschließen, da betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich die beste Chance des Übergangs in ein reguläres Arbeitsverhältnis sind.

Das Arbeitsbildungsgeld stellt auch mit Blick auf die zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit in den neuen Ländern eine interessante und sinnvolle Ergänzung des bisherigen Förderinstrumentariums dar. Vielen Arbeitslosen, die bereits an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme im herkömmlichen Sinne teilgenommen haben, ohne einen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden zu haben, könnten durch eine so geförderte Beschäftigung erste Berufserfahrung und eine Vertiefung ihrer Kenntnisse erreichen. Aber auch für Arbeitslose, die nur eine Qualifizierung auf einem geringen intellektuellen Niveau absolvieren können, stellt diese enge Verbindung zwischen praktischer Tätigkeit und Qualifizierung eine sinnvolle Alternative dar. Das Arbeitsbildungsgeld kann von allen Arbeitgebern, die die Förderungsvoraussetzungen erfüllen, in gleichem Maße in Anspruch genommen werden, so daß keine Wettbewerbsverzerrungen eintreten. Insgesamt trägt es den Forderungen der Arbeitgeber nach einer Qualifizierung am Arbeitsplatz Rechnung.

Das Arbeitsbildungsgeld soll im wesentlichen durch das nicht in Anspruch genommene Arbeitslosengeld (ähnlich wie im Falle des § 249h AFG) und einem Restanteil aus dem Mittelkontingent für Unterhaltsgeld finanziert werden. Es stellt - ausweislich der anliegenden Vergleichsberechnung - eine kostenneutrale Ergänzung des bisherigen Förderinstrumentariums dar.

Anlage

Vergleichsberechnung

1. Höhe des Arbeitslosengeldes auf der Basis des Bruttoverdienstes der Arbeiter in der Industrie (einschl. Hoch- und Tiefbau mit Handwerk) im April 1994 in Mecklenburg-Vorpommern von 3.004,- DM

Bsp.: verheiratet, mind. 1 Kind, monatl.: 1.432,60 DM

Beitrag der BA zur Rentenversicherung (19,2 % bezogen auf den wöchentlichen Leistungssatz) 275,08 DM

Beitrag der BA zur Krankenversicherung (durchschnittl. Beitragssatz von 13,5 % bezogen auf das gerundete wöchentliche Bruttoarbeitsentgelt) 403,65 DM

2.111,33 DM
2. Höhe der Arbeitslosenhilfe auf der gleichen Berechnungsgrundlage

1.219,40 DM
234,12 DM
403,65 DM

1.857,17 DM
3. Unterhaltsgeld für einen FuU-Teilnehmer auf der Basis wie bei 1) in Höhe von 67 % (ohne Fahrkosten) 1.456,00 DM
Maßnahmekosten bei Vollzeit FuU und einem TN-Stundensatz von 4,- DM bei 40 Wochenstunden monatlich 279,54 DM
403,65 DM
693,00 DM

2.832,19 DM
4. Durchschnittliche monatliche Kosten für einen Arbeitnehmer in ABM in Mecklenburg-Vorpommern

2.424,00 DM
5. Arbeitsbildungsgeld in Höhe von 70 % auf der Basis wie bei 1) 1.475,00 DM
Möglicher Zuschuß an den Arbeitgeber zu den Beiträgen zur Kranken- bzw. Rentenversicherung in Höhe von 50 % (339,37 DM)

1.814,37 DM