



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

JOBS

A-Z DER ARBEITS- FÖRDERUNG

Nachschlagwerk zum Sozialgesetzbuch
Drittes Buch (SGB III)

A-Z DER ARBEITS- FÖRDERUNG

Nachschlagwerk zum Sozialgesetzbuch
Drittes Buch (SGB III)

Inhaltsverzeichnis

<i>Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein</i>	8
<i>Arbeitsbescheinigung</i>	10
<i>Arbeitsförderung</i>	12
<i>Arbeitslosengeld</i>	17
<i>Arbeitslosengeld II</i>	25
<i>Arbeitslosigkeit</i>	27
<i>Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber</i>	29
<i>Arbeitsmarktdaten</i>	31
<i>Arbeitsunfähigkeit</i>	33
<i>Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung</i>	34
<i>Menschen mit Behinderungen (berufliche Rehabilitation)</i>	38
<i>Berufsausbildung</i>	46
<i>Berufsausbildungsbeihilfe</i>	49
<i>Berufsberatung</i>	53
<i>Berufseinstiegsbegleitung</i>	55
<i>Berufsorientierung</i>	57
<i>Berufsorientierungsmaßnahmen und erweiterte Berufsorientierung</i>	58
<i>Berufsrückkehrende</i>	59
<i>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen</i>	60
<i>Eingliederungsbilanz</i>	62
<i>Eingliederungszuschüsse</i>	63
<i>Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen</i>	64
<i>Einstiegsqualifizierung</i>	66
<i>Entgeltersatzleistung</i>	68
<i>Familie und Beruf</i>	70
<i>Förderung aus dem Vermittlungsbudget</i>	72

<i>Frühzeitige Arbeitsuche</i>	73
<i>Gleichstellung von Frauen und Männern</i>	74
<i>Gründungszuschuss</i>	76
<i>Insolvenzgeld</i>	78
<i>Kurzarbeitergeld</i>	82
<i>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</i>	88
<i>Meldepflicht</i>	90
<i>Nebeneinkommen</i>	92
<i>Private Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung</i>	94
<i>Saison-Kurzarbeitergeld</i>	98
<i>Sozialversicherung der Leistungsbezieherinnen und -bezieher</i>	102
<i>Teilarbeitslosengeld</i>	104
<i>Transferleistungen</i>	105
<i>Versicherungspflicht</i>	112
<i>Weiterbildung</i>	116
<i>Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern</i>	121
<i>Bürgertelefon</i>	127
<i>Impressum</i>	128

Einführung

Arbeitsmarktpolitik soll - unter Beachtung der beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung - zu einem hohen Beschäftigungsstand und zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur beitragen. Sie ist darauf auszurichten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder ihre Dauer zu verkürzen. Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, die individuellen Beschäftigungsfähigkeiten zu erhalten oder zu verbessern und damit die Chancen auf Integration in Beschäftigung zu erhöhen. Denn Arbeit zu haben bedeutet für den Einzelnen und die Einzelne nicht nur finanzielle Sicherheit, es stärkt die Unabhängigkeit und ermöglicht die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelte Arbeitsförderung hat dies alles im Blick. Die dort enthaltenen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gewinnen gerade in Zeiten des tief greifenden Wandels der Arbeitswelt an Bedeutung.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen Einblick in den Instrumentenkasten der Arbeitsförderung geben. Zum einen informieren wir Sie über die finanziellen Absicherungen bei einem Arbeitsplatzverlust. Zum anderen geben wir Ihnen einen Überblick über die breite Palette von Leistungen, mit denen die Menschen möglichst schnell wieder in Arbeit gebracht werden sollen. Dazu gehören die Arbeitsvermittlung und die berufliche (Weiter-) Bildung genauso wie Hilfsangebote für Arbeitslose, die sich selbständig machen möchten.

Natürlich ist unser wichtigstes Anliegen, dass Arbeitslosigkeit gar nicht erst eintritt. Es geht aber auch darum, Nachteile in der Arbeitswelt zu beseitigen. Deshalb gehört die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf genauso zur aktiven Arbeitsförderung wie die berufliche Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen.

Dies alles zeigt, wie umfassend Arbeitsförderung ist. Es geht darum, Arbeit zu gestalten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Eigeninitiative zu fördern und auch einzufordern. Damit das gelingt, hat unsere Arbeitsförderung den einzelnen Menschen im Blick und will neue Perspektiven eröffnen. In der Broschüre „A bis Z der Arbeitsförderung“ geben wir Ihnen einen kompakten Überblick über diesen wichtigen Bereich nachhaltiger Arbeitsmarktpolitik.

Erklärung in leichter Sprache

Alle Menschen in Deutschland sollen eine Arbeit haben.
Menschen ohne Arbeit haben deswegen ein Recht auf Hilfe.
Dafür gibt es ein Gesetz: Das Sozial-Gesetz-Buch.

Und: Es gibt die Bundes-Agentur für Arbeit in Deutschland.
In Ihrer Stadt ist es die Arbeits-Agentur.

Die Arbeits-Agentur hilft:
Damit alle Menschen eine Arbeit bekommen.
Zum Beispiel:
Sie bekommen Beratung.
Und sie hilft Ihnen:
Wenn Sie eine Arbeit suchen.
Die Arbeits-Agentur hilft Ihnen auch mit Geld.

Sie bekommen auch Hilfe:
Wenn Sie noch nie gearbeitet haben.
Zum Beispiel:
Sie können Beratung bekommen.
Oder die Arbeits-Agentur hilft Ihnen:
Wenn Sie einen Beruf lernen möchten.

Eine Hilfe von der Arbeits-Agentur heißt Berufs-Beratung.
Junge Menschen können diese Beratung bekommen.
Und Erwachsene.

Die Arbeits-Agentur hilft Ihnen auch:
Wenn Sie Ihre Arbeit verloren haben.
Sie hilft mit Beratung und mit Geld.

Damit Sie die Hilfe bekommen:
Sie müssen bestimmte Regeln beachten.
Diese Regeln stehen im Gesetz.
Diese Regeln werden in dieser Broschüre erklärt.



Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein § 45 SGB III

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gefördert werden. Mit dem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) bescheinigt die Agentur für Arbeit das Vorliegen der Fördervoraussetzungen und legt entsprechend dem individuellen Handlungsbedarf Maßnahmeziel und -inhalt fest. Der AVGS berechtigt zur Auswahl

- eines Trägers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende und zugelassene Maßnahme anbietet
- eines privaten Arbeitsvermittlers oder
- eines Arbeitgebers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende betriebliche Maßnahme anbietet

Der AVGS kann zeitlich befristet oder regional beschränkt sein. Er ist dem Träger auszuhändigen, der die Kosten unmittelbar mit der Agentur für Arbeit abrechnet.

Neben der Ausgabe eines AVGS kann die Agentur für Arbeit auch direkt die Teilnahme an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung vorschlagen. Die Entscheidung darüber, was individuell zielführender ist, trifft die Agentur für Arbeit anhand des Einzelfalls sowie unter Berücksichtigung des örtlichen Maßnahmeangebots. Die Agentur für Arbeit informiert über Maßnahmeangebote.

Bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung kann Sie nicht nur die öffentliche Arbeitsverwaltung unterstützen. Sie können auch private Arbeitsmarktdienstleister Ihrer Wahl mit der Vermittlung in Beschäftigung beauftragen. Durch die Einschaltung von privaten Arbeitsmarktdienstleistern können sich zusätzliche Chancen auf eine neue Beschäftigung ergeben. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Arbeitslose einen Anspruch auf einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, der die Beauftragung eines privaten Arbeitsvermittlers einschließlich Kostenübernahme ermöglicht.



Arbeitsbescheinigung

§ 312 SGB III

Arbeitsbescheinigung bei Beendigung der Beschäftigung

§ 312 SGB III

Der Arbeitgeber hat auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder auf Verlangen der Agentur für Arbeit alle Tatsachen zu bescheinigen, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld erheblich sein können (Arbeitsbescheinigung); dabei hat er den von der Bundesagentur hierfür vorgesehenen Vordruck zu benutzen. In der Arbeitsbescheinigung sind insbesondere anzugeben:

1. die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
2. Beginn, Ende, Unterbrechungen und Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und
3. das Arbeitsentgelt und die sonstigen Geldleistungen, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat.

Die Arbeitsbescheinigung ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auszuhändigen. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsbescheinigung der Agentur für Arbeit auch elektronisch übermitteln, wenn die Person, für die die Bescheinigung zu übermitteln ist, nicht widerspricht.

Arbeitslosigkeit als Folge eines Arbeitskampfes ist vom Arbeitgeber glaubhaft zu machen. Eine Stellungnahme der Betriebsvertretung dazu ist erforderlich.

Arbeitsförderung

§§ 1-11 SGB III

Aufgaben der aktiven Arbeitsförderung §§ 1, 4, 5 SGB III

Die Arbeitsförderung unterstützt den Ausgleich am Arbeitsmarkt, indem Ausbildung- und Arbeitsuchende über Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes beraten, offene Stellen zügig besetzt und die Möglichkeiten von benachteiligten Ausbildung- und Arbeitsuchenden für eine Erwerbstätigkeit verbessert werden. Insbesondere sollen dadurch Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie des Bezugs von Arbeitslosengeld vermieden oder verkürzt werden. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Ziel zu verfolgen. Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit hat Vorrang vor der Gewährung von Lohnersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld. Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind entsprechend ihrer jeweiligen Zielbestimmung und den Ergebnissen der Beratungs- und Vermittlungsgespräche einzusetzen, um sonst erforderliche Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit nachhaltig zu vermeiden.

Zielsetzung der Arbeitsförderung § 1 SGB III

Die Arbeitsförderung richtet sich nach der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung. Sie soll dazu beitragen, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und die Beschäftigungsstruktur zu verbessern. Mit dem Arbeitsförderungsrecht sollen deshalb die Erwerbschancen Arbeitsloser verbessert und der Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt erleichtert werden. Insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit ist

Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit sollen Rahmenziele zur Durchführung der Arbeitsförderung vereinbaren.

Leistungen der Arbeitsförderung § 3 SGB III

Die Arbeitsförderung bietet verschiedene Unterstützungsleistungen an.

Folgende dieser Leistungen gelten als Pflichtleistungen, d. h. sie sind bei Vorliegen aller Voraussetzungen zu gewähren:

- Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 Absatz 7 SGB III,
- Berufsausbildungsbeihilfe während der Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme,
- Leistungen zur Vorbereitung auf den nachträglichen Hauptschulabschluss oder eines gleichwertigen Schulabschlusses im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme,
- Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses,
- Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall,
- Wintergeld,
- Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen,
- besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit, Weiterbildung oder Teilarbeitslosigkeit,
- Insolvenzgeld.

Arbeitsförderung und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer § 2 SGB III

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Dazu gehört insbesondere die Anpassung ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit an die sich ändernden Anforderungen.

Zur Vermeidung oder zur Beendigung von Arbeitslosigkeit sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gehalten,


- ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen,
- jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen und eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen,
- bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung,

an beruflichen Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen.



Arbeitsförderung und Arbeitgeber § 2 SGB III

Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen die Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung in verantwortungsvoller Weise zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass sie

- im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,
 - vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermeiden,
 - durch frühzeitige Meldung von freien Arbeitsplätzen deren zügige Besetzung und den Abbau von Arbeitslosigkeit unterstützen und
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung bei der Agentur für Arbeit zu informieren, sie hierzu freizustellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.
- 

Ortsnahe Arbeitsförderung § 9 SGB III

Die Leistungen der Arbeitsförderung werden vorrangig von den örtlichen Agenturen für Arbeit erbracht. Bei der Arbeitsförderung berücksichtigen die Agenturen für Arbeit im Interesse der Arbeitssuchenden die Situation auf dem örtlichen sowie dem überörtlichen Arbeitsmarkt und tragen zum Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage bei.

Dabei arbeiten sie insbesondere mit den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Kammern und berufsständischen Organisationen sowie den Gemeinden, Kreisen und Bezirken zusammen. Auch mit den Trägern von Maßnahmen wird eng zusammengearbeitet, um eine möglichst breite Wirkung der Arbeitsförderung zu erzielen.

Eingliederungsbilanz § 11 SGB III

Die Agenturen für Arbeit erstellen jedes Jahr über die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung eine Eingliederungsbilanz, in der die Höhe der ausgegebenen Mittel, die geförderten Personengruppen und die Wirkung der Förderung festgehalten sind.

Arbeitslosengeld §§ 136-163, 309-313a, 323-325 SGB III

Leistungsvoraussetzungen

Anspruch auf Arbeitslosengeld §§ 136-163, 309-313a SGB III

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung (s. hierzu „Weiterbildung“).

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- arbeitslos sind,
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben,
- die Anwartschaftszeit erfüllt, d. h. in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosmeldung mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben.

Im Einzelnen:

Arbeitslosigkeit § 138, 139 SGB III

Arbeitslos im Sinne des Leistungsrechtes ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die/der nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, d. h. keine Beschäftigung oder nur eine Beschäftigung oder eine andere Erwerbstätigkeit ausübt, die weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst, sich bemüht, die

Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht.

Im Rahmen der von ihr/ihm erwarteten Bemühungen muss die/der Arbeitslose alle Möglichkeiten nutzen, um ihre/seine Arbeitslosigkeit zu beenden.

Verfügbarkeit bedeutet, dass die/der Arbeitslose in der Lage und bereit sein muss, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie/ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes aufzunehmen, Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge zu leisten und an Maßnahmen der Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

Arbeitslose, deren berufliche Weiterbildung nicht nach dem SGB III gefördert wird, können bei einer auf Eigeninitiative beruhenden Anpassung ihrer Fähigkeiten und Qualifikation an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes unter bestimmten Voraussetzungen durch die Weiterzahlung von Arbeitslosengeld unterstützt werden (s. hierzu „Weiterbildung“).

Zumutbarkeit § 140 SGB III

Einer/einem Arbeitslosen sind alle ihrer/seiner Arbeitsfähigkeit entsprechenden Beschäftigungen zumutbar, soweit allgemeine oder personenbezogene Gründe der Zumutbarkeit einer Beschäftigung nicht entgegenstehen.

Einen Berufs- bzw. Qualifikationsschutz gibt es nicht. Dies entspricht der Erfahrung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Wechsel der beruflichen Tätigkeit ihre Entscheidung mehr auf die Veränderung der beruflichen

Situation und das Einkommen abstellen als darauf, ob die Beschäftigung einem bestimmten Berufsabschluss entspricht. Der/dem Arbeitslosen ist daher jede Beschäftigung zumutbar, die den Arbeitsentgeltausfall in zumutbarer Weise ausgleicht. Das bedeutet: In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit sind der/dem Arbeitslosen Beschäftigungen zumutbar, deren Arbeitsentgelt nicht mehr als 20 Prozent unter dem Arbeitsentgelt liegt, nach dem das Arbeitslosengeld bemessen worden ist. In den folgenden drei Monaten ist auch eine Beschäftigung mit insgesamt 30 Prozent niedrigerem Entgelt zumutbar. Anschließend sind Beschäftigungen zumutbar, deren Nettoarbeitsentgelt die Höhe des Arbeitslosengeldes erreicht.

Der der/dem Arbeitslosen zumutbare Zeitaufwand für das Pendeln von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück beträgt im Regelfall bis zu 2,5 Stunden täglich bzw. – bei Beschäftigungen von 6 Stunden und weniger – bis zu 2 Stunden täglich.

Eine angebotene Beschäftigung darf auch nicht abgelehnt werden, weil sie befristet ist, vorübergehend eine getrennte Haushaltsführung erfordert oder der bisher ausgeübten Beschäftigung der/des Arbeitslosen nicht entspricht. Der/dem Arbeitslosen wird regelmäßig eine regionale Mobilität abverlangt.

Ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs ist einer/einem Arbeitslosen zumutbar, wenn nicht zu erwarten ist, dass die/der Arbeitslose innerhalb der ersten 3 Monate der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung innerhalb des zumutbaren Pendelbereichs aufnehmen wird. Vom vierten Monat der Arbeitslosigkeit an ist einer/einem Arbeitslosen ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung außerhalb des zumutbaren Pendelbereichs in der Regel zumutbar. Etwas anderes gilt, wenn dem Umzug ein wichtiger Grund, insbesondere familiäre Bindungen, entgegensteht.

Arbeitslosmeldung § 141 SGB III

Die/der Arbeitslose hat sich persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden. Eine Meldung ist auch bis zu drei Monate vor einer zu erwartenden Arbeitslosigkeit zulässig (nicht zu verwechseln mit der frühzeitigen Arbeitssuche – § 38 Abs. 1 SGB III).

Anspruchsende §§ 136, 161 SGB III

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für die Regelaltersrente vollendet haben, haben mit Beginn des Folgemonats keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 136 Abs. 2 SGB III).

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann nicht mehr geltend gemacht werden, wenn nach seiner Entstehung vier Jahre vergangen sind (§ 161 Abs. 2 SGB III).

Umfang der Leistung

Dauer des Anspruches § 147 SGB III

Die Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld richtet sich grundsätzlich nach der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Arbeitslosmeldung und nach dem Lebensalter bei der Entstehung des Anspruches.

Übersicht über die Anspruchsdauer § 147 SGB III

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt:

Nach Versicherungspflicht- verhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

Der Höchstanspruch für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, liegt bei einem Jahr. Er setzt voraus, dass die/der Arbeitslose in den letzten fünf Jahren zwei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt war. Der Höchstanspruch von 24 Monaten kann erst mit 58 Jahren erworben werden, wenn in den letzten fünf Jahren vor der Arbeitslosmeldung Versicherungspflichtzeiten von mindestens 48 Monaten liegen.

Höhe des Arbeitslosengeldes §§ 149-154 SGB III

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich grundsätzlich nach dem versicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das die/der Arbeitslose im letzten Jahr vor der Entstehung des Anspruches auf Arbeitslosengeld durchschnittlich erzielt hat und beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechnet war. Von diesem Bruttoarbeitsentgelt werden eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts sowie die Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag abgezogen. Von diesem „pauschalieren“ Nettoarbeitsentgelt

(Leistungsentgelt) erhalten Arbeitslose mit mindestens einem Kind oder Arbeitslose, deren Ehegattin, Ehegatte oder Lebenspartnerin, Lebenspartner mindestens ein Kind hat, das steuerlich zu berücksichtigen ist, 67 Prozent, die übrigen Arbeitslosen 60 Prozent als Arbeitslosengeld. Das Arbeitslosengeld wird für den Tag berechnet und für Kalendertage geleistet. Besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld für einen vollen Kalendermonat, so wird dieser mit 30 Tagen angesetzt.

Ruhen des Anspruchs §§ 156 - 158 SGB III

Sozialleistungen können sich – wie auch Arbeitgeberleistungen – auf das Arbeitslosengeld auswirken:

Andere öffentlich-rechtliche Leistungen – wie z. B. das Krankengeld oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung führen zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs. Dies bedeutet, dass das Arbeitslosengeld für den festgestellten Ruhenszeitraum nicht gezahlt wird (§ 156 SGB III).

In der Zeit, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht oder für die im Anschluss an das beendete Beschäftigungsverhältnis ein Urlaubsanspruch bestehen würde, wenn der Arbeitgeber diesen nicht anlässlich des Beschäftigungsendes abgegolten hätte, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld ebenfalls (§ 157 SGB III).

Entlassungsentschädigungen haben nur dann Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld, wenn bei Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses die für den Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wird (§ 158 SGB III).

Maßgebende Kündigungsfrist ist regelmäßig die gesetzliche bzw. tarif- oder einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist. Für Sonderfälle, in denen eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, gelten besondere Regelungen.

Wird die maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten, ruht der Anspruch ab dem ersten Kalendertag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden wäre. Der Ruhenszeitraum wird wie folgt begrenzt:

1. Der Anspruch ruht längstens ein Jahr.
2. Er ruht nicht über den Tag hinaus, bis zu dem die/der Arbeitslose – wenn sie/er weitergearbeitet hätte – den Teil der Entlassungsentschädigung, der dem Arbeitsentgeltverlust entspricht, verdient hätte.

Der zu berücksichtigende Teil der Entlassungsentschädigung ist wie folgt bestimmt:

- höchstens 60 Prozent der Entlassungsentschädigung,
- vermindert um je fünf Prozentpunkte für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres und für je fünf Jahre der Betriebszugehörigkeit,
- jedoch mindestens 25 Prozent.

Sperrzeiten §§ 159, 161 SGB III

Hat die/der Arbeitslose ohne wichtigen Grund

- ihr/sein Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses Anlass gegeben,
- eine zumutbare angebotene Beschäftigung nicht angenommen oder angetreten oder die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses durch ihr/sein Verhalten verhindert,
- die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachgewiesen,
- trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die Teilnahme an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben verweigert oder diese grundlos abgebrochen bzw. durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass zum Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gegeben hat,
- einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht Folge geleistet oder
- seiner Meldepflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Abs. 1 SGB III) nicht Folge geleistet,

erhält sie/er während einer Sperrzeit von – je nach Fallgestaltung – einer Woche bis zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld.

Gibt die/der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von mindestens 21 Wochen, erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn die/der Arbeitslose auf die Rechtsfolgen hingewiesen worden ist.

Arbeitslosengeld II

Leistungsvoraussetzungen

Anspruch auf Arbeitslosengeld II

Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) haben alle erwerbsfähigen hilfebedürftigen Personen zwischen 15 bis unter 65 bzw. 67 Jahren, wenn sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Ausgenommen sind nicht erwerbstätige Ausländer in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts, Ausländer ohne Aufenthaltsrecht, Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitsuche oder dem Schulbesuch ihrer Kinder ergibt, die Familienangehörigen dieser Personen sowie Leistungsberechtigte nach § 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes.

Erwerbsfähig ist, wer – unabhängig von einer tatsächlichen Erwerbstätigkeit – gesundheitlich in der Lage ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt und den Lebensunterhalt der mit ihm/ihr in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht aus eigenen Mitteln und Kräften ausreichend decken kann.

Leistungen können auch Personen erhalten, die mit einer/einem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Zur Bedarfsgemeinschaft gehören die im Haushalt lebenden Eltern, unverheiratete Kinder, die das

25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und im Haushalt der Eltern leben, die/der nicht dauernd getrennt lebende Ehepartnerin/Ehepartner oder Lebenspartnerin/Lebenspartner sowie eine Person, die mit der/dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt so zusammen lebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung für einander zu tragen und für einander einzustehen.

Art und Umfang der Leistung

Das Arbeitslosengeld II umfasst Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts einschließlich der angemessenen Kosten für die Wohnung und Heizung. Für besondere Lebenssituationen wie z. B. Schwangerschaft, Alleinerziehung, Behinderung und aus medizinischen Gründen erforderlicher kostenaufwändiger Ernährung ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Mehrbedarf zu gewähren.

Für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene werden zusätzlich Bildungs- und Teilhabeleistungen berücksichtigt.

Information

Weitergehende ausführliche Informationen zum Arbeitslosengeld II enthält die Broschüre „Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II: Fragen und Antworten“. Bestelladresse: siehe Impressum.

Arbeitslosigkeit

§§ 16-18 SGB III

Arbeitslos § 16 SGB III

Arbeitslos im Sinne der Allgemeinen Vorschriften des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist, wer

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht,
- eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht und dabei insbesondere den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit für jede zumutbare Beschäftigung zur Verfügung steht und
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat.

An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten nicht als arbeitslos.

Von Arbeitslosigkeit bedroht § 17 SGB III


Von Arbeitslosigkeit bedroht sind Personen, die

- versicherungspflichtig beschäftigt sind,
- alsbald mit der Beendigung der Beschäftigung rechnen müssen und
- voraussichtlich nach Beendigung der Beschäftigung arbeitslos werden.

Langzeitarbeitslos § 18 SGB III

Langzeitarbeitslos im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist, wer ein Jahr und länger arbeitslos ist. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben bei der Feststellung des Zeitraums der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren bestimmte Unterbrechungszeiten unberücksichtigt. Hierzu zählen Zeiten, die u. a. aus der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, einem Integrationskurs oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung resultieren, aber auch Zeiten aufgrund von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, aus Mutterschutz, Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Ebenso zählen hierzu Zeiten aus einer bis zu sechs monatigen Beschäftigung oder Selbstständigkeit oder Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war sowie kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.



Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber §§ 29, 34, 39 Abs. 2 SGB III

Die Agentur für Arbeit hat Arbeitgebern eine Arbeitsmarktberatung anzubieten. Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
2. zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
3. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit,
4. zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
5. zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und
6. zu Leistungen der Arbeitsförderung.

Die Agentur für Arbeit soll die Beratung nutzen, um Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die Vermittlung zu gewinnen. Sie soll auch von sich aus Verbindung zu den Arbeitgebern aufnehmen und unterhalten.

Arbeitgebern soll auch eine Arbeitsmarktberatung angeboten werden, wenn erkennbar wird, dass eine gemeldete freie Ausbildungs- oder Arbeitsstelle durch ihre Vermittlung nicht in angemessener Zeit besetzt werden kann. Spätestens nach drei Monaten soll diese Beratung angeboten werden.

Arbeitsmarktdaten

§§ 280-283 SGB III

Aufgaben § 280 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit beobachtet, untersucht und wertet Lage und Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktförderung im Besonderen aus.

Arbeitsmarktstatistik § 281 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit erstellt aus den in ihrem Geschäftsbereich anfallenden Daten Statistiken, insbesondere über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und die Leistungen der Arbeitsförderung. Außerdem führt sie nach § 28a SGB IV eine Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten. Die Bundesagentur für Arbeit hat zudem den Migrationshintergrund ihrer Kundinnen und Kunden zu erheben und in Statistiken zu berücksichtigen.

Seit Januar 2005 wird die Arbeitsmarktstatistik auf der Grundlage von § 53 SGB II um Daten der Grundsicherung für Arbeitssuchende ergänzt und als integrierte Arbeitsmarktstatistik für die Bereiche SGB III und SGB II geführt.

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung §§ 282-283 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit untersucht und bewertet die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes auf der Grundlage wissenschaftlicher Methoden. Diese Aufgabe übernimmt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das Institut begleitet und analysiert laufend und zeitnah die Mittel und Ergebnisse der aktiven Arbeitsmarktpolitik und bezieht dabei auf der Basis von § 55 SGB II auch die Grundsicherung für Arbeitsuchende ein.

Personenbezogene Daten müssen nach § 282 Abs. 5 SGB III anonymisiert werden. Die Übermittlung von Daten an andere Behörden sowie die Verwendung von Daten für die Ausbildungsvermittlung durch die Bundesagentur werden durch § 282a und § 282b SGB III geregelt.

Die Arbeitsmarktstatistiken und die Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden in geeigneter Form veröffentlicht.

Arbeitsunfähigkeit

§ 311 SGB III

Anzeige- und Bescheinigungspflicht § 311 SGB III

Wer Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld beantragt hat oder bezieht, ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit

1. eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und
2. spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Die Agentur für Arbeit ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass dem Träger der Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. Für Ausbildung- und Arbeitssuchende gelten diese Regelungen entsprechend (§ 38 Abs. 2 SGB III).

Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung

§§ 4, 35-39 SGB III

Ausbildung und Arbeit zu haben ist wichtig. Die kostenlose öffentliche Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung ist daher ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsförderungsrechts. Die Agentur für Arbeit hat Ausbildungsuchenden, Arbeitssuchenden und Arbeitgebern Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung anzubieten. Sie umfasst alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildung- bzw. Arbeitssuchende zur Begründung eines Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Die Vermittlung hat Vorrang vor allen anderen Leistungen der Arbeitsförderung.

Bei der Vermittlung hat die Agentur für Arbeit die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungs- und Arbeitssuchenden sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen. Die Agentur für Arbeit stellt sicher, dass Personen, deren berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert ist, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten.

Die Agentur für Arbeit darf nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Einschränkungen, die der Arbeitgeber in seinem Stellenangebot vornimmt und die nicht die berufliche Qualifikation betreffen, dürfen nur dann berücksichtigt werden, wenn sie für die Ausübung der Tätigkeit unerlässlich sind und gelten den Gesetzen nicht widersprechen.

Da die berufliche Eingliederung Erfolg versprechender verläuft, wenn mit den Vermittlungsbemühungen so früh wie möglich

begonnen wird, sollte die Agentur für Arbeit rechtzeitig aufgesucht werden. Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind sogar verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dem Beendigungszeitpunkt zu melden (außer bei betrieblicher Ausbildung). Siehe Frühzeitige Arbeitsuche.

Die Vermittlung in den Agenturen für Arbeit beginnt in der Regel mit einer systematischen Untersuchung der Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der Ausbildung- bzw. Arbeitssuchenden. Die Agentur für Arbeit hat dabei unverzüglich nach der Ausbildungs- oder Arbeitssuchendmeldung zusammen mit der oder dem Ausbildungs- oder Arbeitssuchenden eine individuelle Chanceneinschätzung durchzuführen. Inhalt dieser Potenzialanalyse ist die Feststellung von beruflichen und persönlichen Merkmalen wie Qualifikation, Kenntnisse, Berufserfahrung, oder vermittlungsrelevanten Eigenschaften.

Die Potenzialanalyse erstreckt sich auch auf die Feststellung, ob und durch welche Umstände eine berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert ist. Dabei sind die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, auf den sich die Vermittlungsbemühungen erstrecken, ggf. auch des überregionalen Arbeitsmarktes, mit einzubeziehen.

An diese Potenzialanalyse schließt sich der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung an. In der Eingliederungsvereinbarung werden das Eingliederungsziel, die von der Agentur für Arbeit zu erbringenden Vermittlungsbemühungen, die eigenen Bemühungen der Ausbildungs- bzw. Arbeitssuchenden sowie die zu einer beruflichen Eingliederung erforderlichen Leistungen festgelegt. Die Eingliederungsvereinbarung wird für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen und soll in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Sie ist spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit, bei jungen Menschen spätestens nach drei Monaten, zu überprüfen.

In der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit können sich Ausbildung- und Arbeitsuchende über freie Stellen informieren und ihr Bewerberprofil, auf Wunsch auch anonym, veröffentlichen.

Als Vermittler kommen nicht nur die Agenturen für Arbeit in Frage, sondern auch von diesen beauftragte Arbeitsmarktdienstleister.

Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden bei der Vermittlung, § 38 SGB III

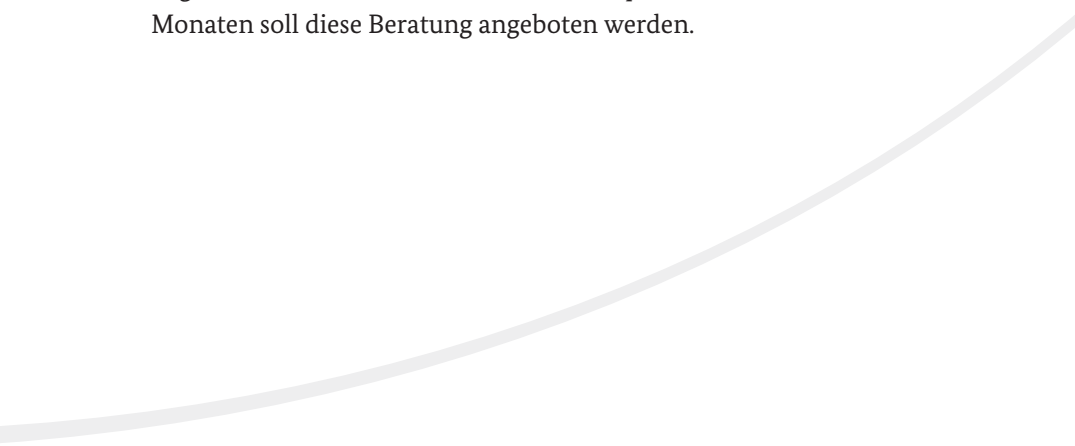
Ausbildung- oder Arbeitsuchende müssen der Agentur für Arbeit die Auskünfte, die für eine Vermittlung erforderlich sind, erteilen sowie sachdienliche Unterlagen vorlegen. Sie können die Weitergabe ihrer Unterlagen davon abhängig machen, dass sie anschließend an sie zurückgegeben werden und können die Weitergabe an namentlich benannte Arbeitgeber ausschließen. Sofern Ausbildung- oder Arbeitsuchende nicht bereit sind, an der Vermittlung ausreichend mitzuwirken oder die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten nicht erfüllen, kann die Vermittlung von der Agentur für Arbeit eingestellt werden.

Arbeitsuchende ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld können sie erst nach Ablauf von zwölf Wochen erneut in Anspruch nehmen.

Die Ausbildungsvermittlung ist so lange durchzuführen, bis die Ausbildungsuchenden eine Ausbildung oder eine schulische Bildung begonnen, eine Arbeit aufgenommen haben oder sich der Vermittlungswunsch anderweitig erledigt hat. Auf Wunsch wird die Vermittlung aber auch darüber hinaus fortgeführt.

Rechte und Pflichten der Arbeitgeber bei der Vermittlung, § 39 SGB III

Auch Arbeitgeber müssen die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte erteilen und entsprechende Unterlagen vorlegen. Sie können Arbeitsuchende benennen, denen diese Auskünfte und Unterlagen nicht überlassen werden dürfen oder die Vermittlung darauf beschränken, dass Daten geeigneter Ausbildungs- und Arbeitsuchender an sie weitergegeben werden. Wenn die Vermittlung erfolglos bleibt, weil die angebotene Stelle gegenüber vergleichbaren Angeboten so ungünstig und deshalb für den Betroffenen nicht zumutbar ist, kann sie von der Agentur für Arbeit eingestellt werden, vorausgesetzt, sie hat den Arbeitgeber darauf hingewiesen. Arbeitgebern soll auch eine Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III angeboten werden, wenn erkennbar wird, dass ein gemeldeter freier Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch Vermittlung nicht in angemessener Zeit besetzt werden kann. Spätestens nach drei Monaten soll diese Beratung angeboten werden.





Menschen mit Behinderungen (berufliche Rehabilitation)

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben/berufliche Rehabilitation §§ 112 ff SGB III

Menschen mit Behinderungen § 19 i.V.m. § 2 Abs. 1 SGB IX

Behindert im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen. Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den genannten Folgen droht.

Gemäß § 2 SGB IX sind Menschen behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn

der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Förderleistungen §§ 112-128 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit ist nach § 6 SGB IX als Träger – neben weiteren Trägern – zuständig für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt. Sie unterscheidet zwischen Erst- und Wiedereingliederung. Diese Begriffe sind nicht gesetzlich definiert. Die Bundesagentur ordnet der Ersteingliederung die Menschen mit Behinderungen zu, die erstmalig in das Ausbildungs- oder Arbeitsleben integriert werden sollen. Demgegenüber spricht sie von Wiedereingliederung bei Personen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder mindestens drei Jahre berufliche Tätigkeit nachweisen können. Die Förderung erfolgt mit allgemeinen Leistungen und besonderen Leistungen (§ 113 Abs. 1 SGB III).

Zu den allgemeinen Leistungen zählen u. a.

- Leistungen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
- Leistungen zur Förderung der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung einschließlich Berufsausbildungsbeihilfe und der Assistierten Ausbildung,
- Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und
- Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.

Die besonderen Leistungen u. a.

- Übergangsgeld,
- Ausbildungsgeld und
- die Übernahme von Teilnahmekosten für eine Maßnahme.

Besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden nur erbracht, soweit nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann (§ 113 Abs. 2 SGB III). Grundsätze der Leistungsgewährung sind:

- Allgemeine Leistungen vor besonderen Leistungen.
- Betriebliche Maßnahmen vor außerbetrieblichen Maßnahmen.
- Wohnortnahe Maßnahmen vor Internatsmaßnahmen und
- Regelausbildungen (§ 4 BBiG/§ 25 HwO) vor behindertenspezifischen Aus- und Weiterbildungen (§§ 66 BBiG/§ 42m HwO)

Die Bundesagentur für Arbeit ist nach § 6 SGB IX Rehabilitationsträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des SGB II, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Übergang von der Schule in die Berufsausbildung

Berufsorientierungsmaßnahmen § 48 SGB III

Die Agentur für Arbeit kann Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Die Agentur kann

sich auch mit bis zu 50 Prozent an der Förderung von Maßnahmen beteiligen, die von Dritten eingerichtet werden.

Gemäß § 48 Abs. 2 SGB III sollen die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden.

Berufsausbildung

Zuschüsse für Arbeitgeber § 73 SGB III

Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e des Neunten Buches durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu einer vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.

Die monatlichen Zuschüsse sollen regelmäßig 60 Prozent, bei schwerbehinderten Menschen 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden.

Bei Übernahme schwerbehinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis durch den Ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung kann ein Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für die Dauer von einem Jahr erbracht werden, sofern während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden.

Anspruch auf Ausbildungsgeld §§ 122 ff SGB III

Menschen mit Behinderungen haben in der Regel Anspruch auf Ausbildungsgeld während einer beruflichen Ausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung in besonderen Maßnahmen oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, einer individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches, sowie einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderungen sowie anderen Leistungsanbietern nach § 60 des Neunten Buches, wenn ein Übergangsgeld nicht gewährt werden kann.

Das Ausbildungsgeld richtet sich in der Regel nach Alter, Familienstand und Wohnsituation des Menschen mit Behinderungen. Die Leistung wird grundsätzlich abhängig vom Einkommen des Menschen mit Behinderungen, seiner Eltern, seines Ehegatten oder Lebenspartners gewährt.

Das Ausbildungsgeld ist grundsätzlich mit der Berufsausbildungsbeihilfe vergleichbar. Die Bedarfssätze werden wie bei der Berufsausbildungsbeihilfe regelmäßig an Veränderungen im Bereich der Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz angepasst.

Das Ausbildungsgeld wird auf Antrag geleistet; der Antrag kann auch nachträglich gestellt werden. Allerdings wird das Ausbildungsgeld frühestens vom Monat der Antragstellung an gewährt.

Anspruch auf Übergangsgeld §§ 119 ff SGB III und §§ 64 ff. SGB IX

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Übergangsgeld, wenn die Vorbeschäftigungszeit für das Übergangsgeld erfüllt ist und sie an einer Maßnahme der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung, der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, für die die besonderen Leistungen erbracht werden.

Übergangsgeld wird unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Teilnahme an einer Maßnahme zur Klärung der beruflichen Eignung oder einer Arbeitserprobungsmaßnahme geleistet. Außerdem wird Übergangsgeld unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Arbeitslosigkeit nach Abschluss der Maßnahme befristet weitergezahlt.

Voraussetzung für die Gewährung des Übergangsgeldes ist, dass der behinderte Mensch innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn der Teilnahme mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt war oder die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt sind. Die Frist von drei Jahren gilt nicht für behinderte Berufsrückkehrende. Für Menschen mit Behinderungen mit bestimmten Familienpflichten beträgt das Übergangsgeld 75 Prozent für die Übrigen 68 Prozent des letzten Nettoentgelts. Bei Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Maßnahme beträgt das Übergangsgeld 67 bzw. 60 Prozent des Nettoentgelts.

Ein Anspruch auf Übergangsgeld im Leistungssystem des SGB II für behinderte, erwerbsfähige Arbeitssuchende besteht hingegen nicht, da die Unterhaltsleistungen des SGB II (Arbeitslosengeld II) einschließlich eines Mehrbedarfs von 35 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs (§ 21 Abs. 4 SGB II) auch während der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden.

Zuschüsse an Arbeitgeber nach §§ 46 Abs. 2 SGB III

Arbeitgebern können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erbracht werden, soweit dies erforderlich ist, um die dauerhafte berufliche Eingliederung für Menschen mit Behinderungen zu erreichen oder zu sichern.

Leistungen an Arbeitgeber zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderter Menschen

Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen § 90 SGB III


Siehe: Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen.

Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderter Menschen § 46 SGB III

Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer beruflichen Eingliederung verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte berufliche Eingliederung zu erreichen ist.

Antragserfordernis §§ 323–326 SGB III bzw. § 37 SGB III

Mit Ausnahme des Ausbildungsgeldes werden Leistungen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch nur erbracht, wenn sie vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden sind.



Berufsausbildung

§§ 73-80 SGB III

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen § 73 SGB III (siehe Menschen mit Behinderungen)

Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Junge Menschen, die für die Einstiegsqualifizierung, Berufsausbildung oder ein der Ausbildung folgendes Arbeitsverhältnis zusätzliche Hilfen benötigen, können ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten, die sie bei ihrer betrieblichen Berufsausbildung oder ihrer Einstiegsqualifizierung unterstützt oder ihre Eingliederungsaussichten in Berufsausbildung oder Arbeit verbessern.

Ausbildungsbegleitende Hilfen gehen über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinaus und beinhalten Maßnahmen

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
3. zur sozialpädagogischen Begleitung.

Die Förderung von Trägern, die ausbildungsbegleitende Hilfen anbieten, umfasst die Maßnahmekosten.

Assistierte Ausbildung

Durch das - befristet geltende - Instrument der Assistierte Ausbildung sollen mehr lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung im dualen System geführt werden. Dies soll auch jungen Menschen, die bisher nur außerbetrieblich ausgebildet werden konnten, neue betriebliche Perspektiven geben.

Die Assistierte Ausbildung besteht aus einer ausbildungsbegleitenden Phase und gegebenenfalls aus einer vorgeschalteten ausbildungsvorbereitenden Phase, in denen die jungen Menschen individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden.

In der ausbildungsbegleitenden Phase werden die jungen Menschen unterstützt

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
3. zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

In einer ausbildungsvorbereitenden Phase werden die jungen Menschen

1. auf die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung vorbereitet und
2. bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle unterstützt.

Bei Vorliegen eines entsprechenden Landeskonzepts können auch weitere Personenkreise, die aufgrund besonderer Lebensumstände eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können, in die Förderung aufgenommen werden. Dies setzt allerdings voraus, dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

Außerbetriebliche Berufsausbildung

Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, denen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann, können in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden.

Die Förderung von außerbetrieblichen Einrichtungen umfasst bei außerbetrieblichen Berufsausbildungen die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zuzüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und des Beitrages zur Unfallversicherung sowie die Maßnahmekosten.

Berufsausbildungsbeihilfe

§§ 56-72, 324-326 SGB III

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe haben Auszubildende während einer Berufsausbildung, wenn

- die Berufsausbildung förderungsfähig ist,
- die Auszubildenden zum förderungsfähigen Personenkreis gehören und die sonstigen persönlichen Voraussetzungen hinsichtlich des Wohnortes und der familiären Verhältnisse für eine Förderung erfüllen und
- ihnen die zur Durchführung der Ausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erforderlichen Mittel nicht anderweitig zur Verfügung stehen.

Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe besteht auch während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach § 51 SGB III.

Die oder der Auszubildende wird bei einer Berufsausbildung nur gefördert, wenn sie oder er außerhalb des Haushaltes der Eltern oder eines Elternteils wohnt und die Ausbildungsstätte von der Wohnung der Eltern oder eines Elternteils aus nicht in angemessener Zeit erreichen kann. Die zuletzt genannte Voraussetzung gilt jedoch nicht, wenn die oder der Auszubildende das 18. Lebensjahr vollendet hat, verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist oder war, mit mindestens

einem Kind zusammenlebt oder aus schwerwiegenden sozialen Gründen nicht auf die Wohnung der Eltern oder eines Elternteils verwiesen werden kann (§ 60 SGB III).

Gefördert werden können Deutsche und bestimmte Gruppen von Ausländern.

Anforderungen an die Berufsausbildung § 57 SGB III

Eine Berufsausbildung ist förderungsfähig, wenn sie in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seearbeitsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberuf betrieblich oder außerbetrieblich oder nach dem Altenpflegegesetz betrieblich durchgeführt wird und der dafür vorgeschriebene Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist. Behinderte Menschen können bei Bedarf auch abweichend von den Ausbildungsordnungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe oder nach Sonderausbildungsregelungen für behinderte Menschen ausgebildet werden (§ 116 SGB III).

Förderungsfähig ist die erste Berufsausbildung. Bei einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses wird die Förderung eingestellt. Eine zweite Berufsausbildung kann gefördert werden, wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann und durch die zweite Berufsausbildung die berufliche Eingliederung erreicht wird.

Eine Berufsausbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen auch dann gefördert werden, wenn sie teilweise oder sogar ganz im Ausland durchgeführt wird.

Dauer der Förderung §§ 69, 70, 324-326 SGB III

Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe besteht für die gesamte Dauer der Berufsausbildung oder die Dauer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Die Leistungen werden bei einer Berufsausbildung zunächst für 18 Monate, im Übrigen in der Regel für ein Jahr bewilligt. Für Fehlzeiten während der Berufsausbildung infolge von Krankheit, Schwangerschaft, Geburt, Mutterschutz oder anderer wichtiger Gründe besteht Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe nach besonderen Maßgaben. Arbeitslose können unter bestimmten Voraussetzungen für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme längstens für ein Jahr Berufsausbildungsbeihilfe erhalten.

Berufsausbildungsbeihilfe kann auch nachträglich beantragt werden; sie wird jedoch frühestens vom Monat der Antragstellung an geleistet.

Höhe der Förderung §§ 58-68, 70 SGB III

Die Berufsausbildungsbeihilfe deckt in pauschalierter Form die Kosten zur Bestreitung des Lebensunterhalts ab und berücksichtigt die jeweilige Wohn- und familiäre Situation.

In einer Berufsausbildung beträgt der dafür zu Grunde gelegte Bedarf 372 €. Bei Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder beim Ausbildenden sowie bei nachgewiesenen erhöhten Mietkosten gelten besondere Regelungen. So werden z. B., wenn die Miete 166 € monatlich übersteigt, höhere Mietkosten zu Grunde gelegt, höchstens bis zu 84 € monatlich.

In einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme beträgt der zu Grunde gelegte Bedarf 231 €, wenn der Auszubildende während der Maßnahme im Haushalt der Eltern oder eines Elternteils untergebracht ist. Ist die oder der Auszubildende außerhalb des Haushalts der Eltern untergebracht, werden als Bedarf für den Lebensunterhalt 418 € monatlich zu Grunde gelegt. Soweit die Miete 65 € monatlich übersteigt, werden höhere Kosten zu Grunde gelegt, höchstens bis zu 83 € monatlich.

Außerdem werden Fahrkosten und Lernmittelkosten sowie sonstige Aufwendungen (z. B. Kinderbetreuungskosten) berücksichtigt.

Auf den so ermittelten Gesamtbedarf werden das Einkommen des Auszubildenden und seiner Eltern oder des Ehegatten bzw. des Lebenspartners unter Berücksichtigung von Freibeträgen angerechnet. Dabei bleiben vom Einkommen des Auszubildenden 62 € anrechnungsfrei. Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme wird von einer Einkommensanrechnung generell abgesehen.

Berufsberatung

§§ 29-32, 288a SGB III

Die Agentur für Arbeit bietet jungen Menschen und Erwachsenen zu Fragen des Arbeitslebens eine Berufsberatung einschließlich einer Weiterbildungsberatung an. Die Beratung richtet sich nach dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden.

Umfang der Berufsberatung §§ 30-32 SGB III

Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,
2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven,
4. zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,
5. zu Leistungen der Arbeitsförderung,
6. zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

Die Berufsberatung erstreckt sich auch auf die Beratung hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, namentlich die Verweisberatung und Hilfestellung für die Antragstellung bei der zuständigen Anerkennungsstelle.

Grundsätze der Berufsberatung §§ 31, 32 SGB III

Bei der Berufsberatung sind Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie aktuelle und zu erwartende Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Die Durchführung einer Potenzialanalyse nach § 37 Absatz 1 SGB III kann angeboten werden. Auf Wunsch von Auszubildenden und Arbeitnehmer/innen wird die Agentur für Arbeit auch nach Beginn einer Berufsausbildung oder einer Arbeit die Beratung fortsetzen. Sofern ratsuchende Jugendliche und Erwachsene damit einverstanden sind und dies notwendig ist, bietet die Agentur für Arbeit auch eine ärztliche oder psychologische Untersuchung/Begutachtung an, um größere Klarheit zur Berufseignung oder Vermittlungsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten.

Berufseinstiegsbegleitung

§ 49 SGB III

Die Berufseinstiegsbegleitung richtet sich an leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich Probleme haben, einen Schulabschluss zu erlangen und damit auch Gefahr laufen, den erfolgreichen Start ins Berufsleben zu verpassen. Das Ziel der Eingliederung junger Menschen mit Eingliederungsschwierigkeiten in eine Berufsausbildung wird bereits in den Vorabgangs- und Abgangsklassen von allgemeinbildenden Schulen, die auf einen Haupt- und Förderschulabschluss vorbereiten, in den Blick genommen. Die Förderung reicht bis zu sechs Monate in die Berufsausbildung hinein – ohne Ausbildungsplatz bis zu 24 Monate im Übergangsbereich. Über die Auswahl der Schüler/innen entscheidet die Berufsberatung nach Empfehlung des Lehrers.

Der Berufseinstiegsbegleiter unterstützt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kontinuierlich und individuell beim Erreichen des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und Berufswahl, bei der Ausbildungsplatzsuche, der Begleitung in Übergangszeiten zwischen Schule und Berufsausbildung und bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Er soll insbesondere dafür Sorge tragen, dass die jungen Menschen an den erforderlichen Unterstützungsangeboten (z. B. Nachhilfeangebote während Schulzeit, Berufsberatung, Maßnahmen im Übergangsbereich) teilnehmen. Durch die – auch sozialpädagogische

Ansätze aufgreifende – Unterstützung sollen die Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert und damit die beruflichen Integrationschancen erhöht werden. Der Berufseinstiegsbegleiter arbeitet mit den Lehrkräften der Schule sowie den Beratungsfachkräften der Agentur für Arbeit eng zusammen – ohne deren originären Aufgaben zu übernehmen. Auch im regionalen Netzwerk (Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kammern, Jugendsozialarbeit etc.) agiert der Berufseinstiegsbegleiter bezogen auf die individuellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Berufsorientierung

§ 33 SGB III

Grundsatz und Umfang

Die Agentur für Arbeit bietet zur Vorbereitung der jungen Menschen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungsuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung an. Dabei werden die Ratsuchenden über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichtet.



Berufsorientierungsmaßnahmen und erweiterte Berufsorientierung § 48 SGB III

Die Agentur für Arbeit kann dabei unter bestimmten Voraussetzungen Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahmen). Diese Maßnahmen sollen das vorhandene Angebot intensivieren. Voraussetzung ist, dass sich Dritte zu 50 Prozent an den Kosten beteiligen.

Berufsrückkehrende

§§ 20, 8 Abs. 2 SGB III

Berufsrückkehrende § 20 SGB III

Berufsrückkehrende sind Frauen und Männer, die

- ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
- in angemessener Zeit danach in einen Beruf zurückkehren wollen.

Leistungen für Berufsrückkehrende § 8 Abs. 2 SGB III

Berufsrückkehrende sollen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung erhalten, sofern die sonstigen Fördervoraussetzungen vorliegen. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

§§ 51, 53 SGB III

Eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ist förderungsfähig, wenn sie

- auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet oder der beruflichen Eingliederung dient und
- nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt,
- nach der Qualität des eingesetzten Personals und der Sachmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lässt.

Ein Auszubildender ohne Schulabschluss hat einen Anspruch, im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses vorbereitet zu werden. Die Leistung wird nur erbracht, soweit sie nicht für den gleichen Zweck durch Dritte erbracht wird. Die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass sich die für die allgemeine Schulbildung zuständigen Länder an den Kosten der Maßnahme beteiligen. Leistungen Dritter zur Aufstockung der Leistung bleiben anrechnungsfrei.

Betriebliche Praktika können abgestimmt auf den individuellen Förderbedarf in angemessenem Umfang vorgesehen werden.





Eingliederungsbilanz

§ 11 SGB III

Ziele der Eingliederungsbilanz

Flexibilität beim Verwaltungsvollzug, stärkere Eigenverantwortung der Agenturen für Arbeit vor Ort und Transparenz über den Mitteleinsatz sind die wesentlichen Ziele einer modernen, leistungsfähigen und effektiven Verwaltung. Eine moderne Haushaltswirtschaft mit mehr Eigenverantwortung vor Ort erfordert jedoch auch Transparenz über den Mitteleinsatz. Die von jeder Agentur für Arbeit jährlich zu erstellende Eingliederungsbilanz soll transparent machen, wofür die einzelnen Agenturen für Arbeit ihre Mittel einsetzen, wie hoch der durchschnittliche Aufwand bei den einzelnen Leistungen ist, welche Personengruppen gefördert werden und wie wirksam die Förderung ist. Sie stellt als eine Art Rechenschaftsbericht das Gegenstück zur Erhöhung der Entscheidungskompetenz der Agenturen für Arbeit bei Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung im Rahmen des Eingliederungstitels dar.

Eingliederungsbilanzen werden im Übrigen nach § 54 SGB II auch von den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende erstellt.

Eingliederungszuschüsse

§ 88 ff SGB III

Förderungsvoraussetzungen § 88 SGB III

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten. Die Zuschüsse dienen dem Ausgleich von erwarteten Einschränkungen der Arbeitsleistung, die z. B. auf Grund langer Arbeitslosigkeit, einer Behinderung, einer geringen Qualifikation oder des Alters wegen bestehen können. Entscheidend ist das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen, die einen Wettbewerbsnachteil für die Betroffene oder den Betroffenen bedeuten, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Zuschüsse werden auf die vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten tariflichen oder ortsüblichen Löhne und die pauschalierten Anteile an den Sozialversicherungsbeiträgen gewährt.

Höhe und Dauer der Förderung § 89 SGB III

Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung). Der Eingliederungszuschuss kann bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und längstens für die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können bis zu 36 Monate gefördert werden.

Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen § 90 SGB III

Fördervoraussetzungen § 90 SGB III

Arbeitgeber können für die Einstellung von behinderten und schwerbehinderten Menschen einen Eingliederungszuschuss erhalten. Dies gilt auch für behinderte Menschen, die schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 des SGB IX von den Agenturen für Arbeit gleichgestellt sind.

Höhe und Dauer der Förderung § 90 SGB III

Die Förderung kann grundsätzlich höchstens 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für die Dauer bis zu 24 Monaten betragen.

Für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a-d des SGB IX und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, kann der Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 60 Monate betragen, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Gründe erschwert ist. Die Förderdauer kann bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate betragen.

Bei der Entscheidung über Höhe und Dauer der Förderung von schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ist zu berücksichtigen, ob der schwerbehinderte Mensch ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX hinaus eingestellt und beschäftigt wird.

Nach Ablauf von 12 Monaten wird in der Regel die Höhe des Eingliederungszuschusses um 10 Prozent jährlich gemindert.



Einstiegsqualifizierung

§ 54a SGB III

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Sie bereitet auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vor. Der Abschluss des Vertrages im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes ist der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle anzuzeigen. Die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten sind vom Betrieb zu bescheinigen. Die zuständige Stelle stellt über die erfolgreich durchgeführte betriebliche Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat aus.

Förderungsvoraussetzungen

Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung gefördert werden.

Förderungsfähig sind

- bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungssaktionen keine Ausbildungsstelle haben,

- Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen und
- lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.

Förderumfang

Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 231 € monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden für die Dauer von sechs bis längstens zwölf Monaten.

Entgeltersatzleistung

§ 3 Abs. 4 SGB III

Unter bestimmten Voraussetzungen zahlt die Agentur für Arbeit folgende Entgeltersatzleistungen:

1. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung,
2. Teilarbeitslosengeld bei Teilarbeitslosigkeit,
3. Übergangsgeld für Menschen mit Behinderungen bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen,
4. Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge eines erheblichen Arbeitsausfalles einen Entgeltausfall haben,
5. Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers kein Arbeitsentgelt erhalten.

Familie und Beruf

§§ 8 Abs. 1, 68, 83, 139 Abs. 4 SGB III


Vereinbarkeit von Familie und Beruf §§ 8 Abs. 1, 139 Abs. 4 SGB III

Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen. So sollen z. B. Maßnahmen in Teilzeitform angeboten werden.

Arbeitslose mit Familienaufgaben haben grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Arbeitsuche auf Teilzeitbeschäftigung zu beschränken. Zur Förderung der Berufsrückkehrenden siehe unter „Berufsrückkehrer“.

Erstattung von Kinderbetreuungskosten §§ 45, 68, 87 SGB III

Bei der Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung können notwendige Kosten für die Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder in einem angemessenen Umfang erstattet werden.



Förderung aus dem Vermittlungsbudget

§ 44 SGB III

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose bei der Anbahnung und Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen. Mit einer Unterstützung aus dem Vermittlungsbudget können flexibel, zielgerichtet und bedarfsorientiert unterschiedliche Hemmnisse beseitigt und dabei den spezifischen Bedürfnissen der Arbeit- und Ausbildungssuchenden Rechnung getragen werden. Das Vermittlungsbudget bietet damit einen großen Spielraum für eine ganz individuelle Förderung, um verschiedene Hilfestellungen im Einzelfall gewähren zu können. Mit den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der Agentur für Arbeit oder des Trägers der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist der konkrete Unterstützungsbedarf und die individuelle Hilfe aus dem Vermittlungsbudget zu klären.

Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht erbringt oder voraussichtlich nicht erbringen wird. Die Förderung kann auch für die Anbahnung oder die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz gewährt werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung mindestens 15 Stunden wöchentlich ausgeübt werden soll.

Frühzeitige Arbeitsuche § 38 Abs. 1 SGB III

Die Regelungen zur frühzeitigen Arbeitsuche haben zum Ziel, den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Der Vermittlungsprozess soll somit so frühzeitig wie möglich einsetzen können. Die Vorschrift des § 38 Abs. 1 SGB III sieht daher vor, dass sich jede Person, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden muss. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird.

Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

Das Recht der Arbeitsförderung sieht bei Verletzung der Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche einen Schadensausgleich der Versichertengemeinschaft vor. Dazu hat der Gesetzgeber geregelt, dass bei verspäteter Meldung, unbegründeter Nichtbeachtung von Einladungen oder der Ablehnung von Stellenangeboten eine Sperrzeit eintritt (siehe Arbeitslosengeld).

G

Gleichstellung von Frauen und Männern ***§§ 1, 385 SGB III***

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe § 1 Abs. 1 S. 3 SGB III

Bei allen Leistungen der Arbeitsförderung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.

Frauenförderung § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III

Frauenförderung ist eines der übergeordneten Ziele der Arbeitsförderung. Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken und indem Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Zur Transparenz der Beteiligung von Frauen an den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung trägt auch die Eingliederungsbilanz bei, die jede Agentur für Arbeit nach Abschluss eines Haushaltsjahres zu erstellen hat (§ 11 SGB III).

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt § 385 SGB III

Bei den Agenturen für Arbeit, den Regionaldirektionen und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg sind Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt tätig. Sie unterstützen und beraten Arbeitgeber wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern.

Hierzu zählen insbesondere Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.



Gründungszuschuss

§§ 93, 94 SGB III

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ihre Arbeitslosigkeit beenden, können einen Gründungszuschuss erhalten. Der Gründungszuschuss kann bei Vorliegen aller Voraussetzungen, zur Sicherung des Lebensunterhaltes und der sozialen Sicherung in der ersten Zeit nach der Gründung gewährt werden.

Förderungsvoraussetzungen

Der Gründungszuschuss ist eine Ermessensleistung. Er kann geleistet werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- bis zur Aufnahme der selbständigen Tätigkeit noch über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 150 Tagen verfügt,
- der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweist und
- seine Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbständigen Tätigkeit darlegt.

Zum Nachweis der Tragfähigkeit der Existenzgründung ist der Agentur für Arbeit die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorzulegen. Fachkundige Stellen sind insbesondere die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, berufsständischen Kammern, Fachverbände und Kreditinstitute.

Bestehen begründete Zweifel an den Kenntnissen und Fähigkeiten, kann die Agentur für Arbeit vom Arbeitnehmer die Teilnahme an Maßnahmen zur Eignungsfeststellung oder zur Vorbereitung der Existenzgründung verlangen.

Der Gründungszuschuss wird nicht geleistet, solange Ruhens-tatbestände nach §§ 156 bis 159 SGB III vorliegen oder vorgelegen hätten. Geförderte Personen, die das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erforderliche Lebensjahr vollendet haben, können vom Beginn des folgenden Monats an keinen Gründungszuschuss erhalten. Ausgeschlossen ist die Förderung auch, wenn nach Beendigung einer Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit noch nicht 24 Monate vergangen sind.

Höhe und Dauer der Förderung

Die Förderung mit dem Gründungszuschuss erfolgt nach einem Zweiphasen-Modell. In der ersten Phase nach der Gründung erhalten die geförderten Personen für 6 Monate zur Sicherung des Lebensunterhaltes einen Zuschuss in Höhe ihres individuellen Arbeitslosengeldes. Zur sozialen Absicherung wird in dieser Zeit zusätzlich eine Pauschale von monatlich 300 € gezahlt, die eine freiwillige Absicherung in den gesetzlichen Sozialversicherungen ermöglicht. In einer zweiten Förderphase kann für weitere 9 Monate die Pauschale weitergezahlt werden, wenn die geförderte Person ihre Geschäftstätigkeit anhand geeigneter Unterlagen darlegt. Bestehen begründete Zweifel an der Geschäftstätigkeit kann die Agentur für Arbeit erneut die Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle verlangen. Insgesamt kann die Förderung damit bis zu 15 Monate betragen.

Insolvenzgeld

§§ 165–172, 314, 316 SGB III

Leistungsvoraussetzungen

Anspruch auf Insolvenzgeld §§ 165, 166 SGB III

Bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie bei einem Insolvenzereignis, das heißt

- bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers,
- bei Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder
- bei vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt,

für die letzten dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Gleiches gilt bei einem ausländischen Insolvenzereignis für im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses. Anspruch auf Insolvenzgeld hat auch die Erbin oder der Erbe der oder des Arbeitnehmers.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die sie/er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.

Pflichten der Insolvenzverwalter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer §§ 314, 316, 165 Abs. 4 SGB III

Der Arbeitgeber, der Insolvenzverwalter, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie sonstige Personen, die Einblick in die Arbeitsentgeltunterlagen hatten, sind verpflichtet, der Agentur für Arbeit auf Verlangen alle Auskünfte zu erteilen, die für die Erbringung des Insolvenzgeldes erforderlich sind.

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie sonstige Personen, die Einblick in die Arbeitsentgeltunterlagen hatten, sind verpflichtet, dem Insolvenzverwalter auf Verlangen alle Auskünfte zu erteilen, die er für die Insolvenzbeseinigung benötigt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben.

Pflichten des Insolvenzverwalters § 314 SGB III

Der Insolvenzverwalter hat auf Verlangen der Agentur für Arbeit für jede Arbeitnehmerin oder jeden Arbeitnehmer, für die/den ein Anspruch auf Insolvenzgeld in Betracht kommt, die Höhe des Arbeitsentgelts für die letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe der gesetzlichen Abzüge und der zur Erfüllung der Ansprüche auf Arbeitsentgelt erbrachten Leistungen zu bescheinigen. Er hat auch zu bescheinigen, inwieweit die Ansprüche auf Arbeitsentgelt gepfändet, verpfändet oder abgetreten sind. Dabei hat er den von der Bundesagentur vorgesehenen Vordruck zu benutzen.

Umfang der Leistung

Höhe des Insolvenzgeldes § 167 SGB III

Das Insolvenzgeld wird grundsätzlich in Höhe des rückständigen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei dem Insolvenzereignis vorausgehenden Monate des Arbeitsverhältnisses erbracht, das sich nach Abzug der jeweils anfallenden Steuern und der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge vom Bruttoarbeitsentgelt ergibt. Das für die Bemessung des Insolvenzgeldes zu berücksichtigende Entgelt kann aber maximal in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt werden.

Die Agentur für Arbeit übernimmt auch die fälligen Pflichtbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie zur sozialen Pflegeversicherung und Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit.

Vorschussleistungen der Agentur für Arbeit § 168 SGB III

Die Agentur für Arbeit kann einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld erbringen, wenn

- die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers beantragt ist,
- das Arbeitsverhältnis beendet ist und
- die Voraussetzungen für den Anspruch auf Insolvenzgeld mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfüllt werden.

Die Agentur für Arbeit bestimmt die Höhe des Vorschusses nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Vorschuss ist auf das Insolvenzgeld anzurechnen. Er ist zu erstatten, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

Wichtig: Antragstellung *§ 324 Abs. 3 SGB III*

Das Insolvenzgeld ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis bei der Agentur für Arbeit zu beantragen.

Kurzarbeitergeld ***§§ 95 ff SGB III***

Grundsatz der Förderung §§ 95-100 SGB III

Hauptzweck des (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes ist es, bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung der Belegschaft zu ermöglichen und Entlassungen zu vermeiden. Arbeitgeber stehen bei einer sich wieder bessernden Auftragslage ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte sofort wieder zur Verfügung (keine Einarbeitungszeit, keine Einstellungskosten); die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nicht arbeitslos.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld §§ 95-100 SGB III

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wesentlichen, wenn

- in einem Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,

- die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Erheblicher Arbeitsausfall § 96 SGB III

Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 Prozent vermindertes Entgelt erzielen.

Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalles

- eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder
- eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung ihrer Berufsausbildung oder aus zwingenden Gründen aufnehmen und
- deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Kurzarbeitergeld wird nicht gezahlt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Krankengeld oder Übergangsgeld bezieht oder einer Vermittlung der Agentur für Arbeit in ein anderes Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund nicht nachkommt.

Umfang der Förderung §§ 104-106, 109 Abs. 1 323-325, 327 SGB III

Förderdauer §§ 104, 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III

Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt zwölf Monate. Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt kann die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung des BMAS auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe §§ 105, 106, 109 Abs. 1 Nr. 1 SGB III

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts bzw. 67 Prozent, wenn mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Arbeitgebers liegt.

Sonderformen der Kurzarbeit

Kurzarbeitergeld bei Heimarbeit § 103 SGB III

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben auch Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus der Heimarbeit beziehen, wenn sie infolge von Auftragsausfällen einen erheblichen Entgeltausfall erleiden. Erheblich ist ein Entgeltausfall, wenn das Entgelt der Heimarbeiterin oder des Heimarbeiters im Monat der Kurzarbeit um mehr als 20 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen monatlichen Entgelt der letzten sechs Kalendermonate vermindert ist.

Die gegenüber betrieblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Grenze von 20 Prozent für die Feststellung eines erheblichen Entgeltausfalls berücksichtigt, dass Schwankungen bei den Aufträgen und damit beim Entgelt bei der Heimarbeit üblich sind und es nicht Aufgabe des Kurzarbeitergeldes ist, solche üblichen Entgeltschwankungen auszugleichen.

Saison-Kurzarbeitergeld §§ 101, 95, 97, 98, 323 - 325, 327, 354 - 357 SGB III



Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung § 45 SGB III

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können durch Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung unterstützen. Dazu zählen Maßnahmen, die:

1. an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen,
2. Vermittlungshemmnisse feststellen, verringern oder beseitigen,
3. in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermitteln,
4. an eine selbständige Tätigkeit heranzuführen oder
5. eine Beschäftigungsaufnahme stabilisieren.

Dauer der Maßnahmen

Die Dauer der Einzel- oder Gruppenmaßnahmen muss deren Zweck und Inhalt entsprechen. Die Maßnahmen können auch ganz oder teilweise bei oder von Arbeitgebern durchgeführt werden. Dies ist jedoch jeweils auf die Dauer von maximal sechs Wochen begrenzt. Bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen darf die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen bei oder von Arbeitgebern jeweils bis zu zwölf Wochen betragen. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung darf die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten; längere Qualifizierungen werden nach den Vorschriften zur beruflichen Weiterbildung gefördert.

Höhe der Förderung

Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme an der Maßnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Während der Teilnahme an der Maßnahme wird das Arbeitslosengeld weiter gewährt, sofern ein Anspruch besteht. Die Förderung kann auch auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden, wenn beispielsweise eine Maßnahme zur betriebsnahen Erprobung bei einem Arbeitgeber absolviert wird.

Vor Teilnahmebeginn

Die Teilnahme an den Maßnahmen erfolgt auf Vorschlag bzw. mit Einwilligung der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit. Die Agentur für Arbeit kann Träger direkt mit der Durchführung der Maßnahmen beauftragen oder der förderberechtigten Person einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein aushändigen (siehe Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein).

Meldepflicht

§§ 309, 310 SGB III

Allgemeine Meldepflicht § 309 SGB III

Arbeitslose haben sich während der Zeit, für die sie oder er Anspruch auf Arbeitslosengeld erheben, bei der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen Dienststelle der Bundesagentur persönlich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, wenn die Agentur für Arbeit sie dazu auffordert (allgemeine Meldepflicht). Die allgemeine Meldepflicht gilt auch in Zeiten, in denen der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht.

Die Aufforderung zur Meldung kann zum Zwecke der Berufsberatung, Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, Vorbereitung aktiver Arbeitsförderungsleistungen, Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren und Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch erfolgen.

Wechsel der Agentur für Arbeit § 310 SGB III

Wird für die oder den Arbeitslosen nach der Arbeitslosmeldung eine andere Agentur für Arbeit zuständig, hat sie oder er sich bei der neuen Agentur für Arbeit unverzüglich zu melden.

Für Ausbildung- und Arbeitssuchende gelten diese Regelungen entsprechend (§ 38 Abs. 1 SGB III).

Nebeneinkommen

§§ 155, 313, 319 SGB III

Anrechnung von Nebeneinkommen §§ 155 SGB III

Übt die/der Arbeitslose während der Zeit, für die ihr/ihm Arbeitslosengeld zusteht, eine weniger als 15 Wochenstunden umfassende Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Nebeneinkommen nach Abzug der Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und Werbungskosten sowie eines Freibetrages in Höhe von 165 €, auf das Arbeitslosengeld angerechnet.


Bescheinigung bei Leistungsbezug § 313 SGB III

Wer jemanden, der Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld, Arbeitslosengeld, Übergangsgeld oder Kurzarbeitergeld beantragt hat oder bezieht, gegen Arbeitsentgelt beschäftigt oder gegen Vergütung eine selbstständige Tätigkeit überträgt, ist verpflichtet, diesem unverzüglich Art und Dauer der Beschäftigung oder der selbstständigen Tätigkeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung für die Zeiten zu bescheinigen, für die diese Leistung beantragt worden ist oder bezogen wird. Er hat dabei den von der Bundesagentur für Arbeit

vorgesehenen Vordruck zu benutzen. Der Arbeitgeber kann die Bescheinigung der Agentur für Arbeit auch elektronisch übermitteln, wenn die Person, für die die Bescheinigung zu übermitteln ist, nicht widerspricht.

Einsicht in Geschäftsbücher § 319 SGB III

In den gleichen Fällen muss auf Verlangen der Agentur für Arbeit Einsicht in die Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege gewährt werden, soweit dies zur Durchführung gesetzlich vorgeschriebener Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt auch, wenn die oder der Beschäftigte oder Beauftragte eine der o.g. Geldleistungen in der Vergangenheit bezogen hat.



Private Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung

§§ 292, 296, 296a, 297, 298, 301 SGB III

Bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung kann Sie nicht nur die öffentliche Arbeitsverwaltung unterstützen. Sie können auch private Arbeitsmarktdienstleister Ihrer Wahl mit der Vermittlung in Beschäftigung beauftragen. Durch die Einschaltung von privaten Arbeitsmarktdienstleistern können sich zusätzliche Chancen auf eine neue Beschäftigung ergeben. Die Inanspruchnahme eines privaten Vermittlers ist freiwillig. Sie können einen oder mehrere private Arbeitsvermittler zur Stellenvermittlung einschalten.

Private Arbeitsvermittler benötigen eine Gewerbeanmeldung und können bei einer erfolgreichen Vermittlung in eine Beschäftigung eine Vergütung auch vom Arbeitsuchenden verlangen.

Die Beziehung zwischen Arbeitsuchenden und privaten Vermittlern ist gesetzlich besonders geschützt. So gelten zum Beispiel besondere Vorschriften zum Datenschutz.

Außerdem muss zwischen Vermittler und Arbeitsuchenden ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden, der unter anderem eine Angabe zur Höhe der Vermittlungsvergütung enthalten muss.

Die Vermittlungsvergütung ist vom Arbeitsuchenden nur im Erfolgsfall zu zahlen und darf einschließlich der darauf entfallenden gesetzlichen Umsatzsteuer 2.000 € nicht übersteigen. Vereinbarungen über die Zahlung einer Vergütung zwischen einem Vermittler und einem Arbeitsuchenden, die die zulässige Höchstgrenze überschreiten, sind unwirksam. Abweichend von dem gesetzlich begrenzten Höchstbetrag, der für eine erfolgreiche Vermittlung von Arbeitsuchenden verlangt werden kann, gelten für bestimmte Berufe und Personengruppen, wie z. B. Sportler und Künstler besondere Regelungen. Für die erfolgreiche Vermittlung in eine dieser Tätigkeiten können Vergütungen in Abhängigkeit vom zustehenden Arbeitsentgelt vereinbart werden.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Vermittlungsvergütung zu stunden bzw. in Raten zu zahlen, sofern Sie dies mit dem privaten Arbeitsvermittler vereinbaren. Private Vermittler dürfen außerdem keine Vorschüsse auf die Vergütung verlangen. Mit der Vermittlungsvergütung sind auch alle Kosten des privaten Arbeitsvermittlers im Zusammenhang mit der Vermittlung abgedeckt, zum Beispiel die Erstellung und Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen im Rahmen der Vermittlungstätigkeit. Das heißt, dass der Vermittler Ihnen diese Kosten nicht zusätzlich in Rechnung stellen darf.

Für die Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis darf der private Vermittler nur vom Arbeitgeber eine Vergütung verlangen. Wird die Vermittlungsvergütung vom Arbeitgeber beglichen, gelten keine festgelegten Höchstgrenzen.

Unter bestimmten Voraussetzungen trägt die öffentliche Arbeitsverwaltung die Vermittlungsvergütung. Sofern Sie im Besitz eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins sind, können die Kosten für eine erfolgreiche Vermittlung durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter übernommen werden, sofern der private Arbeitsvermittler als Träger von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen ist. Die Abrechnung erfolgt in diesem Fall direkt zwischen der Agentur für Arbeit und dem privaten Vermittler.

Aus bestimmten Drittstaaten darf die Arbeitsvermittlung und die Anwerbung für Beschäftigungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen in der Bundesrepublik Deutschland gemäß § 38 Beschäftigungsverordnung nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. Die private Arbeitsvermittlung von der Bundesrepublik Deutschland in diese Drittstaaten unterliegt dagegen keinen Beschränkungen.





Saison-Kurzarbeitergeld §§ 101, 95, 97, 98 323-325, 327, 354-357 SGB III

Grundsatz der Förderung

Hauptzweck des Saison-Kurzarbeitergeldes (Saison-KuG) ist während der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) im Baugewerbe Entlassungen zu vermeiden. Neben witterungsbedingten Arbeitsausfällen werden auch Arbeitsausfälle wegen Auftragsmangels abgedeckt. Das Saison-KuG ist eine Sonderregelung, die während der Schlechtwetterzeit für die davon erfassten Betriebe anstelle des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes tritt.

Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld § 101 Abs. 1 SGB III

Vom Saison-Kurzarbeitergeld werden gewerbliche Beschäftigte in Betrieben des Baugewerbes erfasst. Die Betriebe des Baugewerbes werden in der Baubetriebe-Verordnung näher definiert. Für das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk und den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau gilt das Saison-Kurzarbeitergeld vollumfänglich. Für das Gerüstbauerhandwerk gelten die Regelungen der früheren Winterbauförderung aufgrund einer Übergangsregelung derzeit bis zum 31. März 2021 weiter.

Persönliche Voraussetzungen § 98 SGB III

Für einen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld müssen die persönlichen Voraussetzungen für das (konjunkturelle) Kurzarbeitergeld erfüllt sein.

Umfang der Förderung §§ 101, 104-106, 109, 323-325, 327 SGB III

Förderdauer §§ 101 Abs. 1, 104 Abs. 4 SGB III

Saison-Kurzarbeitergeld wird für die Dauer des Arbeitsausfalls während der Schlechtwetterzeit (1. Dezember - 31. März), also maximal für 4 Monate, geleistet.

Förderhöhe §§ 105-106, 109 SGB III

Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes entspricht der des Kurzarbeitergeldes.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Saison-Kurzarbeitergeld wird wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohn-abrechnungsstelle des Arbeitgebers liegt.

Ergänzende Leistungen §§ 102, 323-325, 327 SGB III

Ergänzende Leistungen (§ 102 SGB III)

In den einzelnen Branchen werden auf der Grundlage von Vereinbarungen der Tarifparteien ergänzende Leistungen aus einer Branchenumlage finanziert. Diese ergänzenden Leistungen werden im Baugewerbe nur gewerblichen Beschäftigten gewährt. Sie sind steuer- und beitragsfrei. Ihr Umfang wird im Folgenden dargestellt. Im Gerüstbauerhandwerk gelten aufgrund der Sonderregelung bis zum 31. März 2021 abweichende Regelungen..

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

An Arbeitgeber erfolgt die Erstattung der von ihnen verauslagten Sozialversicherungsbeiträge für die Saison-Kurzarbeitergeldbeziehenden. Damit werden Arbeitgeber von dem Großteil der Kosten für die Weiterbeschäftigung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Wintermonaten entlastet.

Mehraufwands-Wintergeld


Es wird an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Ausgleich für witterungsbedingte Mehraufwendungen in der Förderzeit (15. Dezember bis letzter Februartag) für jede geleistete Arbeitsstunde gezahlt. Es beträgt 1,00 Euro (netto) je Arbeitsstunde. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Stunden und im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Stunden.

Zuschuss-Wintergeld

An Beschäftigte wird das Zuschuss-Wintergeld in Höhe von 2,50 Euro (netto) für jede aus Arbeitszeitguthaben ausgeglichene Ausfallstunde gezahlt. Dadurch wird der Aufbau von Arbeitszeitguthaben in Zeiten besserer Auslastung und deren Abbau bei Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv; Arbeitszeitflexibilisierung wird gefördert.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Die ergänzenden Leistungen werden auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Arbeitgebers liegt.



Sozialversicherung der Leistungs- bezieherinnen und -bezieher

§§ 173, 174 SGB III

Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld sind in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung pflichtversichert. Die Agentur für Arbeit trägt die Versicherungsbeiträge.

Die Sozialversicherungspflicht der Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher wird in den besonderen Teilen des Sozialgesetzbuches geregelt (Krankenversicherung Fünftes Buch Sozialgesetzbuch, Rentenversicherung Sechstes Buch Sozialgesetzbuch und Pflegeversicherung Elftes Buch Sozialgesetzbuch).

Für Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, übernimmt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der Voraussetzungen die vom Leistungsbeziehenden an eine öffentlich-rechtliche Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder ein Versicherungsunternehmen oder freiwillig an die gesetzliche Rentenversicherung zu zahlenden Beiträge bis zur Höhe der Beiträge, die sie bei Versicherungspflicht zu tragen hätte (§ 173 SGB III).

Für Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung oder Pflegeversicherung befreit sind, übernimmt die Agentur für Arbeit bei Vorliegen der Voraussetzungen die vom Leistungsbeziehenden zu zahlenden Beiträge für eine Versicherung gegen Krankheit oder Pflegebedürftigkeit bis zur Höhe der Beiträge, die sie bei Versicherungspflicht zu tragen hätte. (§ 174 SGB III).

Teilarbeitslosengeld § 162 SGB III

Leistungsvoraussetzungen

Anspruch auf Teilarbeitslosengeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- teilarbeitslos sind, weil sie eine von zwei nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigungen verloren haben und eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung suchen,
- sich bei der Agentur für Arbeit teilarbeitslos gemeldet und
- die besondere Anwartschaftszeit für Teilarbeitslosengeld erfüllt haben, d. h. innerhalb der letzten zwei Jahre neben der weiterhin ausgeübten Beschäftigung mindestens zwölf Monate eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Für das Teilarbeitslosengeld und für die Bezieherinnen und Bezieher dieser Leistung gelten die Vorschriften über das Arbeitslosengeld entsprechend (soweit sich aus den Besonderheiten dieser Leistung nichts anderes ergibt). Der Anspruch auf Teilarbeitslosengeld beträgt längstens sechs Monate.

Transferleistungen

§§ 110, 111, 111a, 323–325, 327 SGB III

Transferleistungen (Transferkurzarbeitergeld, Transfermaßnahmen) flankieren betriebliche Restrukturierungsprozesse. Durch die Transferleistungen sollen die Vermittlungsaussichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von Arbeitsplatzabbau betroffen sind, verbessert werden. Ziel ist möglichst der Transfer von Arbeit in Arbeit ohne zwischenzeitlichen Bezug von Arbeitslosengeld.

Transfermaßnahmen § 110 SGB III

Fördervoraussetzungen

Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund von Betriebsänderungen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses von Arbeitslosigkeit bedroht sind, an Transfermaßnahmen teil, wird diese Teilnahme gefördert wenn

- sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen ihrer Verhandlungen über einen die Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördernden Interessenausgleich oder Sozialplan nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz, durch die Agentur für Arbeit beraten lassen haben,
- die Maßnahme von einem Dritten durchgeführt wird und sich der betroffene Arbeitgeber angemessen an der Finanzierung beteiligt,

- Alternativ kann eine Maßnahme in einer eigenständigen Betriebseinheit durchgeführt werden.
- die vorgesehene Maßnahme der Eingliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dienen soll und
- die Durchführung der Maßnahme gesichert ist und der Träger der Maßnahme, wie alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung, eine Zulassung durch eine fachkundige Stelle nach § 178 SGB III besitzt.

Die Finanzierungszusage durch den Arbeitgeber kann im Rahmen eines Sozialplans, aber auch auf Grundlage einer sonstigen kollektiv- oder individualvertraglichen Vereinbarung erfolgen. Dabei steht die Förderung grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen, unabhängig von einer Mindestgröße ihres Betriebes oder Unternehmens. Die Förderung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Maßnahme dazu dient, auf eine Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder, bei Konzernzugehörigkeit, in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens des Konzerns vorzubereiten. Ferner sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von der Förderung ausgeschlossen mit Ausnahme der Beschäftigten von Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform erwerbswirtschaftlich betrieben werden.

Umfang der Förderung

Es wird ein Zuschuss von 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten, jedoch höchstens 2.500 € je Förderfall gewährt. Während der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung mit gleichartiger Zielsetzung ausgeschlossen.

Verfahren

Die Agenturen für Arbeit beraten den Unternehmer und den Betriebsrat über die Fördermöglichkeiten von Transfermaßnahmen im Vorfeld der Entscheidung über die Einführung von Transfermaßnahmen, insbesondere im Rahmen von Sozialplanverhandlungen. Der Antrag auf Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist durch den Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Dies muss bereits vor Beginn der Maßnahme erfolgen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

Transferkurzarbeitergeld § 111 SGB III

Ziel des Transferkurzarbeitergeldes ist es, den Wechsel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der bestehenden Beschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber in eine neue Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit zu gewährleisten.

Transferkurzarbeitergeld kann grundsätzlich sowohl betriebsintern als auch in einer externen (Transfer)Gesellschaft gewährt werden. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei der externen Lösung im Rahmen eines dreiseitigen Vertrages vom bisherigen Unternehmen auf eine Transfergesellschaft überführt. Während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hat die Transfergesellschaft oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten und ggf. Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten anzubieten.

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- und solange sie auf Grund einer betrieblichen Restrukturierung von einem dauerhaften unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind,
- die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen,
- die persönlichen Voraussetzungen vorliegen,
- sich die Betriebsparteien im Vorfeld der Entscheidung über die Inanspruchnahme von der Agentur für Arbeit beraten lassen haben und
- der dauerhafte Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

Persönliche Voraussetzungen

Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- von Arbeitslosigkeit bedroht sind,
- nach Beginn des Arbeitsausfalls eine bestehende versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzen oder eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Beendigung ihrer Berufsausbildung aufnehmen,

- nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen sind
- sich vor der Überleitung in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet und an einer Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen haben.

Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sind im Wesentlichen erfüllt, wenn

- in einem Betrieb Personalanpassungsmaßnahmen auf Grund einer Betriebsänderung durchgeführt werden,
- die Organisation und Mittelausstattung der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit den angestrebten Integrations-erfolg erwarten lassen.

Eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III ist für die Gewährung von Transferkurzarbeitergeld erforderlich, wenn die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit von einem Dritten durchgeführt wird.

Umfang der Förderung, Verfahren

Das Transferkurzarbeitergeld wird längstens für zwölf Monate gewährt. Die Höhe des Transferkurzarbeitergeldes entspricht der Höhe des (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes.

Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld § 111a SGB III

Notwendige Weiterbildungen von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, und von Beschäftigten ohne Berufsabschluss können während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten übernimmt. Die Förderung kann auch Weiterbildungen umfassen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen und über das Ende der Transfergesellschaft hinausgehen.

Antragstellung §§ 323-325, 327 SGB III

Transferkurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

Versicherungspflicht ***§§ 24-28 SGB III, § 8 SGB IV***

Versicherungspflichtig § 25 SGB III

sind grundsätzlich alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, deren Arbeitsentgelt regelmäßig 450€ im Monat nicht übersteigen darf, fallen Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich nicht an. Erst im Falle einer Überschreitung der Entgeltgrenze tritt Versicherungspflicht im Bereich der Arbeitslosenversicherung ein.

Für die Prüfung, ob Versicherungspflicht zur Bundesagentur für Arbeit besteht, müssen mehrere gleichzeitig ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammengerechnet werden.

Das Zusammenrechnungsgebot findet im Bereich der Arbeitslosenversicherung bei gleichzeitiger Ausübung einer bzw. mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung für die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung keine Anwendung.

Eine Sonderregelung gilt für Personen, die eine mehr als geringfügige, aber weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, während der Zeit, in der ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Um zu vermeiden, dass während des Leistungsbezuges eine neue Anwartschaftszeit aufgebaut werden kann, besteht in dieser Zeit Versicherungsfreiheit.

Kurzfristige Beschäftigung

Auch kurzfristige Beschäftigungen, die innerhalb eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sind, sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Dies gilt allerdings nur so lange, wie die Zeitgrenze nicht überschritten wird. Für diese Prüfung sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Werden infolge der Zusammenrechnung die maßgeblichen Zeitgrenzen überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung unterliegt, es sei denn, die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor.

Sonstige Versicherungspflichtige § 26 SGB III

Versicherungspflichtig sind auch Wehr- und Zivildienstleistende und andere Personengruppen, wie z.B. (nach näherer gesetzlicher Bestimmung) Erziehende und Pflegende, Bezieher von Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Krankentagegeld, einer Rente wegen voller Erwerbsminderung und Übergangsgeld eines Trägers einer medizinischen Rehabilitation.

Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag § 28a SGB III

Ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag können (nach näherer gesetzlicher Bestimmung) begründen

- Personen, die eine mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende selbständige Tätigkeit aufnehmen und ausüben und
- Arbeitnehmer/innen, die eine mindestens 15 Stunden umfassende wöchentliche Beschäftigung im Ausland (außerhalb der EU oder assoziierten Staaten) ausüben,
- Personen, die eine Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen,
- sich beruflich weiterbilden

und deshalb – ohne gesetzliche Regelung – ihre bereits erworbene soziale Sicherung in der Arbeitslosenversicherung verlieren würden.

Die Möglichkeit besteht nur für Personen, die innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung mindestens 12 Monate versicherungspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit waren (und damit einen Anspruch auf

Arbeitslosengeld geltend machen könnten, wenn Arbeitslosigkeit einträte) oder Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung der Arbeitsförderung unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit/Beschäftigung oder dem Beginn der Elternzeit/beruflichen Weiterbildung hatten. Weiter wird vorausgesetzt, dass eine anderweitige Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit – mit Ausnahme der Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger Beschäftigung – zur Bundesagentur für Arbeit nicht besteht. Das Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag ist für Selbständige allerdings ausgeschlossen, wenn sie ihre Selbständigkeit bereits zweimal durch den Bezug von Arbeitslosengeld unterbrochen haben. Der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit/Beschäftigung oder dem Beginn der Elternzeit/beruflichen Weiterbildung, die zur freiwilligen Weiterversicherung berechtigt, gestellt werden.

War ein Versicherungsverhältnis auf Antrag ausgeschlossen, weil eine vorrangige Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit bestand, so muss der Antrag spätestens drei Monate nach Wegfall dieses Ausschlusstatbestands gestellt werden.

Weiterbildung

§§ 81-87, 144 SGB III,

§§ 16 Abs. 1 II, 2 SGB III

Ziel der Förderung ist die erfolgreiche berufliche Eingliederung durch arbeitsmarktnahe Qualifizierung.

Förderung durch Übernahme der Weiterbildungskosten

§§ 81 ff SGB III

Voraussetzungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

- die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, oder wenn die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist. Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitslosigkeit auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und die Weiterbildung nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

zweckmäßig ist,

- die Agentur für Arbeit die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vor Weiterbildungsbeginn beraten hat und
- die Weiterbildungsmaßnahme sowie der Träger für die Förderung zugelassen sind.

Die Notwendigkeit wegen eines fehlenden Berufsabschlusses ist grundsätzlich dann gegeben, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- nicht über einen Berufsabschluss verfügt, für den eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist;
- zwar über einen Berufsabschluss verfügt, aber aufgrund einer mehr als vier Jahren ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben kann.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung können das Nachholen eines Berufsabschlusses über die Weiterbildungsförderung gefördert erhalten, wenn sie zuvor mindestens drei Jahre beruflich tätig gewesen sind. Eine Ausnahme hiervon besteht dann, wenn die angestrebte Weiterbildung zu einem Abschluss in einem Engpassberuf führt oder eine berufliche Erstausbildung oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Seit dem 01.08.2016 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss zur Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung eine Förderung zum Erwerb notwendiger Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien), erhalten, wenn diese für die erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme erforderlich ist (und die

Maßnahme vor dem 31.12.2020 beginnt).

Eine Förderung setzt nicht voraus, dass der Weiterbildungsinteressent Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II hat. Auf eine Weiterbildungsförderung besteht allerdings kein Anspruch; die Förderentscheidung liegt vielmehr im Ermessen der einzelnen Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter.

Eine Ausnahme gilt allerdings für eine Förderung zum Nachholen eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses (Rechtsanspruch auf Förderung bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen). Für das Verfahren der Zulassung von Bildungsträgern und ihren Weiterbildungsmaßnahmen für die Weiterbildungsförderung gilt die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – Arbeitsförderung – (AZAV). Es kann nur die Teilnahme an solchen Lehrgängen gefördert werden, bei denen die qualitativen Anforderungen nach der AZAV vom Träger und seiner Maßnahmen erfüllt und der Träger und seine Maßnahme für die Weiterbildungsförderung entsprechend zugelassen (zertifiziert) sind.

Art und Umfang der Förderung

Förderungsberechtigte Personen erhalten im Regelfall einen Bildungsgutschein. Der Gutschein wird für ein bestimmtes Bildungsziel und einen bestimmten räumlichen Geltungsbereich ausgestellt. Mit diesem Bildungsgutschein können die Weiterbildungsinteressierten frei unter zugelassenen Bildungsträgern und -maßnahmen wählen. Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter informieren über Angebote (z. B. über die Internet-Datenbank KURSNET). Die Auswahl des Bildungsanbieters obliegt jedoch allein der/dem Gutscheininhaber/in selbst. Der Bildungsgutschein ist dem Bildungsträger auszuhändigen, der die Kosten unmittelbar mit der Agentur für Arbeit abrechnet.

Bei Teilnahme an einer Weiterbildung können folgende Kosten von den Agenturen für Arbeit übernommen werden:

- Lehrgangskosten (Lehrgangsgebühren einschließlich der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung, Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen-/ Abschlussprüfungen, Prüfungsstücke) sowie etwaige im Vorfeld der Teilnahme anfallende Kosten für eine Eignungsfeststellung (z. B. Gesundheitsprüfung),
- Fahrkosten,
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung
- sowie Kinderbetreuungskosten (130 € monatlich je Kind).

Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer nach §81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, können bei erfolgreichem Bestehen einer Zwischen- und Abschlussprüfung eine Prämie erhalten, wenn die Maßnahme im Zeitraum 01.08.2016 bis 31.12.2020 beginnt (§131a SGB III).

Förderung des laufenden Lebensunterhalts §§ 139 Abs. 3, 144, SGB III § 19 ff. SGB II

Voraussetzungen

Während der Teilnahme an einer Weiterbildung wird bei Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung gezahlt (§ 144 SGB III, zu den Voraussetzungen siehe Arbeitslosengeld).

Arbeitslosengeld kann auch gezahlt werden, wenn die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung nicht von der Agentur für Arbeit gefördert, sondern aus eigenen Mitteln des Arbeitslosen finanziert wird. Voraussetzung hierfür ist (§ 139 Abs. 3 SGB III), dass die Agentur für Arbeit der Teilnahme zugestimmt hat und der Leistungsberechtigte seine Bereitschaft erklärt, die Maßnahme abzubrechen sobald eine berufliche Eingliederung in Betracht kommt und zu diesem Zweck die Möglichkeit zum Abbruch mit dem Träger der Maßnahme vereinbart hat.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Anspruch auf Arbeitslosengeld II wird während einer zur beruflichen Eingliederung notwendigen Weiterbildung das Arbeitslosengeld II bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen fortgezahlt.

Art und Umfang der Förderung

Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung:
siehe Arbeitslosengeld.

Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen und -Empfänger:
siehe Arbeitslosengeld II.

Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern §§ 81, 82 SGB III

Eine berufliche Weiterbildung können auch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz oder teilweise gefördert erhalten.

Weiterbildungsförderung von Beschäftigten ohne anerkannten Berufsabschluss oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Unter den allgemeinen Voraussetzungen des § 81 SGB III können beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eine berufliche Weiterbildung gefördert erhalten, wenn hierdurch die Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Auch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss können nach § 81 SGB III zum Nachholen eines Berufsabschlusses durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden (siehe dazu auch das Kapitel „Weiterbildung“).

Arbeitgeber können für die Zeiten der Freistellung für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen die Notwendigkeit einer Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist, während der Weiterbildung

fortgezahltes Arbeitsentgelt bezuschusst erhalten (§ 82 Abs. 3 SGB III). Die Fördermöglichkeit besteht unabhängig von der Unternehmensgröße.

Weiterbildungsförderung Beschäftigter, die vom technologischen Wandel oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde ab 1. Januar 2019 die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitert. Die Förderungen erfassen alle Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht.

Neben Weiterbildungskosten können auch für während der Weiterbildung vom Arbeitgeber fortgezahltes Arbeitsentgelt Zuschüsse an den Arbeitgeber gezahlt werden. Die Übernahme von Lehrgangskosten und Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus und sind nach Unternehmensgröße gestaffelt:

Zuschüsse zu den Lehrgangskosten können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen

- mit weniger als 10 Beschäftigten bis zu 100 Prozent
- mit weniger als 250 Beschäftigte bis zu 50 Prozent (bei Beschäftigten ab dem 45. Lebensjahr und schwerbehinderten Menschen bis zu 100 Prozent)
- mit weniger als 2.500 Beschäftigte bis zu 25 Prozent und

- ab 2.500 Beschäftigte bis zu 20 Prozent bei Vorliegen von Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag zu Qualifizierung (ansonsten bis zu 15 Prozent)

gewährt werden.

Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen

- mit weniger als 10 Beschäftigte bis zu 75 Prozent
- mit weniger als 250 Beschäftigte bis zu 50 Prozent und
- ab 250 Beschäftigte bis zu 25 Prozent

gewährt werden.

Zu beachten ist bei der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte, dass Förderungen ausgeschlossen sind, die bereits nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind (z.B. Weiterbildungen zum/zur Meister/in, Techniker/in). Beschäftigte mit Berufsabschluss können in der Regel nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses Abschlusses länger als vier Jahre zurückliegt. Haben Beschäftigte in den letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, die nach § 82 SGB III in der ab 1.1.2019 geltenden Fassung gefördert wurden, kann keine Förderung erfolgen.

Darüber hinaus können nur Weiterbildungen gefördert werden, die außerhalb des Betriebes bzw. von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden dauern. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.



Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

Informationen zum Bildungspaket: **030 221 911 009**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Impressum



Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn

Stand: Januar 2019

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 186
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon:
gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Titelbild: ©iStockphoto.com, Hamza Türkkol
Druck: Zarbock GmbH & Co.KG, Frankfurt am Main

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.