

Rainer Müller (2000): Arbeitsförderungsgesetz

Das Arbeitsförderungsgesetz soll die Chancen der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern in die Erwerbsarbeit durch Förderung der beruflichen Bildung, der Arbeitsaufnahme und durch neue Arbeitsplätze verbessern; das Gesetz (III. Buch des Sozialgesetzbuches) von 1998 hat das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 abgelöst und zu einer Änderung der Orientierung von einer aktiven zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik geführt. Galten früher die Ziele Vollbeschäftigung, Beruflichkeit und Vermeidung von unterwertiger Beschäftigung mit dem normativen Bezugspunkt Normalarbeitsverhältnis in Verknüpfung mit „männlichem Familienernährer und weiblicher Hausfrauenehe“, so nennt das neue Gesetz als zentrale Ziele Arbeitsberatung und -vermittlung sowie Eingliederung von Arbeitslosen. Dadurch sollen „Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie des Bezugs von Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe vermieden oder verkürzt werden“ (§ 1, 1). Die Eigenverantwortung von Arbeitgebern und -nehmern wird betont, letztere „haben zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit 1. jede zumutbare Möglichkeit bei der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung zu nutzen, 2. ein Beschäftigungsverhältnis, dessen Fortsetzung ihnen zumutbar ist, nicht zu beenden, bevor sie eine neue Beschäftigung haben und 3. jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen“ (§ 2, 3). Diese Verschärfung der Zumutbarkeitsregel ist kaum begleitet von Instrumenten und positiven Anreizstrukturen, damit die ohnehin schwächeren Arbeitsmarktteilnehmer den gestiegenen Flexibilitätsanforderungen nachkommen können. Das Gesetz stärkt die Autonomie der Arbeitsämter und die Frauenförderung (§ 8). Bei den Leistungen gegenüber dem Arbeitnehmer ist zu unterscheiden zwischen der aktiven Förderung (Übernahme von Bewerbungs- und Reisekosten, Berufsausbildungsbeihilfe, berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, Mobilitäts-, Arbeitnehmerhilfe, Überbrückungsgeld, besondere Leistungen für Behinderte) und der Gewährung von Entgeltersatzleistungen (Arbeitslosen-, Teilarbeitslosen-, Unterhaltsgeld bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Übergangsgeld für Behinderte bei Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, Kurzarbeiter-, Insolvenz-, Winterausfallgeld, Arbeitslosenhilfe). Die Leistungen gegenüber dem Arbeitgeber bestehen in aktiver Beratung in der betrieblichen Personalpolitik und in finanziellen Leistungen wie Eingliederungszuschüsse, Einstellungszuschüsse bei Neugründungen, Überbrückungsgeld bei Existenzgründungen, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, Leistungen für die Eingliederung von Behinderten, Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen. Die Aufgaben des Gesetzes werden durch die Bundesanstalt für Arbeit im Zusammenwirken mit den Arbeitsämtern durchgeführt. Die Finanzierung erfolgt wie früher paritätisch durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.