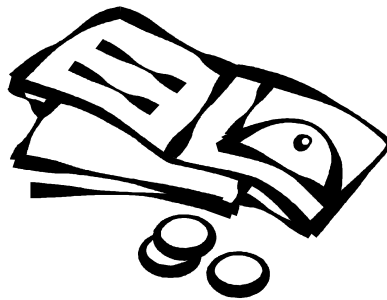


Thema des Monats Oktober 2007

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer



Impressum:

Inhalte und Gestaltung: Karin Dietze, Doreen Risch

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz
E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, 2007

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	4
2. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer.....	6
2.1 Voraussetzungen	6
2.2 Höhe der Leistung	8
2.3 Bezugsdauer	9
2.4 Entgeltsicherung während Bezug bestimmter Entgeltersatzleistungen	10
3. Eingliederungszuschuss für Ältere	11
3.1 Voraussetzungen	11
3.2 Förderumfang.....	11
3.3 Ausschluss einer Förderung.....	12
4. Förderung beschäftigter Arbeitnehmer - Weiterbildungsförderung	13
4.1 Förderumfang.....	13
4.2 Voraussetzungen	13
4.3 Suche nach Weiterbildungsangebote.....	14
5. Befristete Beschäftigungsverhältnissen älterer Arbeitnehmer	15

1. Einleitung

Mit dem Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurden erst vor wenigen Monaten die stufenweise Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente auf das 67. Lebensjahr und entsprechende Anhebungen bei vorgezogenen Altersrenten geregelt. Weil die Deutschen immer älter werden, müssen nun alle länger arbeiten. Doch gerade ältere Arbeitslose haben es auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer. Die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen liegt bei gerade einmal knapp 49 Prozent.

Nach Ansicht des Sozialverbands VdK Rheinland-Pfalz e. V. kann die Ausgangslage nicht widersprüchlicher sein. Wenn das Renteneintrittsalter schon erhöht wird, dann muss sich auch die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer nachhaltig verbessern.

Die Bundesregierung setzt diesbezüglich auf das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen, die so genannte „Initiative 50plus“. Indem sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die bestehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgebaut werden, soll die Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen maßgeblich verbessert werden.

Ein wichtiges Förderinstrument der Initiative 50plus ist die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer in Form eines Kombilohnes. Der neue Kombilohn, der bis zu zwei Jahre lang gezahlt werden kann, unterstützt 50-jährige und ältere Arbeitnehmer bei der Aufnahme von geringer bezahlten Tätigkeiten, indem nachteilige Effekte auf Einkommen und Alterssicherung abgefedert werden. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, wird ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt im ersten Jahr in Höhe von 50 Prozent und im zweiten Jahr in Höhe von 30 Prozent der monatlichen Nettoentgeltdifferenz gewährt. Hinzu kommt ein zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Auch die Eingliederungszuschüsse für Ältere, die an Arbeitgeber gezahlt werden, wurden im Zuge der Initiative 50plus mit Blick auf die Förderhöhe und -dauer transparenter und verbindlicher geregelt. Zur Eingliederung von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, können Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei drei Jahren und 50 Prozent der Lohnkosten.

Weiterentwickelt und bis Ende 2010 verlängert wurde auch die Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Förderberechtigte Arbeitnehmer sollen künftig einen Bildungsgutschein erhalten, mit dem sie an zertifizierten Weiterbildungen teilnehmen können. Ziel dieser Förderung ist es, Arbeitnehmer stärker für eine Weiterbildung zu sensibilisieren und ihnen damit ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie ihre Lebensarbeitszeit langfristig durch Weiterbildung erfolgreich gestalten können. Insgesamt verspricht sich die Bundesregierung einen neuen Impuls für die Weiterbildungsförderung Älterer.

Eine weitere Änderung des Gesetzes vereinfacht zukünftig die befristete Einstellung älterer Menschen. Dies soll die Bedenken der Arbeitgeber abbauen, und die Entscheidung zur Beschäftigung eines älteren Arbeitssuchenden erleichtern.

Ob die Initiative 50plus ausreicht, um die Beschäftigungsquote auf die anvisierten 55 Prozent im Jahr 2010 zu erhöhen, bleibt abzuwarten. Denn das Gesetz beinhaltet keine absolut neuen Förderinstrumente. Vielmehr wurden bestehende Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Wesentlichen nur verändert oder verlängert.

Mit diesem aktuellen Thema des Monats möchte der Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e.V. die Instrumente der Initiative 50plus näher vorstellen. Darüber hinaus bieten die 28 VdK-Kreisgeschäftsstellen betroffenen Mitgliedern auch hierzu Beratung an und unterstützen bei der Antragstellung.

2. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Scheiden ältere Menschen nach langer Betriebszugehörigkeit aus und sind auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, machen sie nicht selten die Erfahrung, dass nur Arbeitsplätze angeboten werden, auf denen die Arbeit erheblich geringer vergütet wird. Die Motivation, eine solche Stelle anzunehmen, ist bei vielen Betroffenen entsprechend gering.

Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden und ältere Arbeitslose vor der Langzeitarbeitslosigkeit zu bewahren, besteht im Rahmen der Arbeitsförderung ein Instrument, das den Anreiz bieten soll, auch schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen. Leistungen der Entgeltsicherung gleichen in einem begrenzten Zeitraum einen Teil des Unterschiedsbetrages zwischen dem alten und neuen Arbeitsentgelt aus und schützen somit vor zu großen finanziellen Einbußen. Außerdem können Beiträge zur Alterssicherung übernommen werden, so dass die Auswirkungen der geringeren Entlohnung auf die Rente weniger gravierend sind. Anspruchsvoraussetzung ist § 421j Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

2.1 Voraussetzungen

Altersgrenze

Leistungen der Entgeltsicherung sollen die Beschäftigungschancen älterer Menschen verbessern. Aus diesem Grund können sie nur an Arbeitnehmer gewährt werden, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Beendigung oder Vermeidung der Arbeitslosigkeit

Außerdem muss durch die Aufnahme einer Beschäftigung die Arbeitslosigkeit beendet oder vermieden werden. Das bedeutet, dass Anspruchsberechtigte vor Aufnahme der neuen Beschäftigung entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sein müssen. Als arbeitslos gilt jeder, der nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, sich bemüht eine Beschäftigung zu finden und gleichzeitig der Agentur für Arbeit für die Vermittlung zur Verfügung steht. Wer noch versicherungspflichtig beschäftigt ist, aber mit einer baldigen Beendigung der Beschäftigung rechnen muss und danach voraussichtlich arbeitslos wird, ist von Arbeitslosigkeit bedroht.

Damit die Voraussetzungen erfüllt sind, muss eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen werden. Dabei muss man beachten, dass ein so genannter 400 Euro-Job beispielsweise nicht versicherungspflichtig ist, da es sich dabei um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Um dem Missbrauch der Leistungen vorzubeugen, ist es nachvollziehbar, dass grundsätzlich keine Leistungen gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer eine neue, geringer entlohnte Stelle beim bisherigen Arbeitgeber annimmt. Deshalb ist eine Entgeltsicherung dann gesetzlich ausgeschlossen, wenn eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber aufgenommen wird, bei dem in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung bereits eine Beschäftigung bestand, die länger als drei Monate dauerte.

Eine Förderung ist in diesem Fall allerdings dann möglich, wenn es sich bei der vorherigen Tätigkeit um eine befristete Beschäftigung gehandelt hat und der Antragsteller zu dieser Zeit schwerbehindert und langzeitarbeitslos oder wegen seiner Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen war.

Außerdem schließt ein Wechsel des Arbeitsplatzes durch Umstrukturierungen im Betrieb mit der Folge einer Ausgliederung in eigenständige Betriebseinheiten mit dem Bezug von so genanntem Transferkurzarbeitergeld den Anspruch auf Leistungen zur Entgeltsicherung aus.

Arbeitnehmer, die bereits eine Altersrente beziehen oder die eine Beschäftigung in geförderten Maßnahmen, wie beispielsweise Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, aufnehmen, erhalten ebenfalls keine Entgeltsicherungsleistungen.

Eine weitere Ausnahme stellt die Beschäftigung in einer Personal-Service-Agentur (PSA) dar. In diesen Agenturen, die bei den Agenturen für Arbeit angesiedelt sind, werden Arbeitslose durch Arbeitnehmerüberlassung vermittelt oder qualifiziert und weitergebildet. Arbeitslose, die über eine PSA eine Beschäftigung aufnehmen, haben keinen Anspruch auf Entgeltsicherung.

Anspruch auf Arbeitslosengeld

Für den Anspruch auf Entgeltsicherungsleistungen muss der Berechtigte noch für mindestens 120 Tage Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Tarifliches Arbeitsentgelt

Damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht in der Absicht möglichst hohe Entgeltsicherungsleistungen von der Agentur für Arbeit zu erhalten, Arbeitsverträge abschließen, die ein gemindertenes Arbeitsentgelt vorsehen, muss das Entgelt den tariflichen Bedingungen entsprechen. Allerdings ist dies nur möglich, wenn in der neuen Beschäftigung auch ein Tarifvertrag Anwendung findet. Dann muss die Agentur für Arbeit prüfen, ob dieser in Bezug auf die Höhe des Entgeltes eingehalten wird.

Sollte kein Tarifvertrag Anwendung finden, muss das Arbeitsentgelt beim neuen Arbeitgeber den ortsüblichen Bedingungen entsprechen.

Geringeres Entgelt als zuvor

Das Entgelt in der neu aufgenommenen Beschäftigung muss netto mindestens um 50 Euro geringer sein, als das Nettoentgelt beim alten Arbeitgeber. Für die Berechnung dieses Unterschiedsbetrages werden pauschalisierte Nettoentgelte zugrunde gelegt. Das zuvor bezogene Nettoentgelt entspricht dem Leistungsentgelt, das der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegen hat oder zugrunde liegen würde. Das neue Arbeitsentgelt ist in gleicher Weise zu berechnen.

Zieht man das neue pauschalisierte Nettoarbeitsentgelt vom entsprechenden vorher bezogenen Entgelt ab, muss eine Differenz von mindestens 50 Euro vorliegen. Ist

der Unterschiedsbetrag geringer, besteht kein Anspruch auf Entgeltsicherungsleistungen.

Antragstellung

Leistungen der Entgeltsicherung können nur auf Antrag erbracht werden. Dieser kann formlos bei der Agentur für Arbeit am Wohnort des Antragstellers eingereicht werden. Wichtig ist jedoch, dass er unbedingt vor der Aufnahme der neuen Beschäftigung gestellt wird, denn bei verspäteter Antragstellung werden die Leistungen grundsätzlich abgelehnt.

2.2 Höhe der Leistung

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt errechnet sich aus dem bereits bei der Antragsprüfung festgestellten Unterschiedsbetrag zwischen den zuvor und im neuen Beschäftigungsverhältnis bezogenen Nettoentgelten.

Von dieser monatlichen Nettoentgeltdifferenz werden im ersten Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung 50 Prozent und im zweiten Jahr 30 Prozent als Zuschuss gewährt.

Beispiel (vereinfacht):

Pauschalisiertes Nettoarbeitsentgelt in der bisherigen Beschäftigung: 1500 Euro
Pauschalisiertes Nettoarbeitsentgelt in der neuen Beschäftigung: 1000 Euro
Arbeitszeit unverändert

Nettoentgeltdifferenz: 500 Euro
Zuschuss zum Arbeitsentgelt im 1. Jahr nach Arbeitsaufnahme: 250 Euro
Zuschuss zum Arbeitsentgelt im 2. Jahr nach Arbeitsaufnahme: 150 Euro

Sollte sich jedoch auch die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit im Vergleich zur früheren Beschäftigung geändert haben, so werden die Entgeltsicherungsleistungen im gleichen Verhältnis verringert oder erhöht.

Beispiel (vereinfacht):

Pauschalisiertes Nettoarbeitsentgelt in der bisherigen Beschäftigung: 1500 Euro
Pauschalisiertes Nettoarbeitsentgelt in der neuen Beschäftigung: 1000 Euro
Arbeitszeit in der bisherigen Beschäftigung: 40 Stunden pro Woche
Arbeitszeit in der neuen Beschäftigung: 30 Stunden pro Woche

$30 \text{ Stunden im Verhältnis zu } 40 \text{ Stunden} = \frac{3}{4}$
der Berechnung der Entgeltsicherung werden $\frac{3}{4}$ des pauschalisierten Nettoarbeitsentgeltsentgelt aus der vorherigen Beschäftigung zugrunde gelegt

$\frac{3}{4}$ von 1500 Euro = 1125 Euro (gilt nun als Nettoarbeitsentgelt aus vorheriger Beschäftigung)
Nettoentgeltdifferenz: 1125 Euro – 1000 Euro = 125 Euro

Zuschuss zum Arbeitsentgelt im 1. Jahr nach Arbeitsaufnahme: 62,50 Euro
Zuschuss zum Arbeitsentgelt im 2. Jahr nach Arbeitsaufnahme: 37,50 Euro

Ändert sich die Höhe des Arbeitsentgeltes im neuen Beschäftigungsverhältnis, so wirkt sich diese Änderung auf die Entgeltsicherungsleistungen nur dann aus, wenn

das monatliche Bruttoarbeitsentgelt mindestens 5 Prozent oder 100 Euro vom bisherigen Arbeitsentgelt abweicht.

Diese Leistungen werden als Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Antragsteller ausgezahlt. Die Zahlung erfolgt monatlich nachträglich für den Vormonat.

Wichtig ist, dass Änderungen der Agentur für Arbeit so zeitig wie möglich mitgeteilt werden, um Überzahlungen zu vermeiden, die dann zurückgezahlt werden müssen.

Die Entgeltsicherungsleistung besteht jedoch nicht allein aus dem Zuschuss zum Arbeitsentgelt sondern wird durch einen zusätzlichen Beitrag zur Rentenversicherung vervollständigt.

Für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer wird der Beitrag direkt an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt. Arbeitnehmer, die von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten Beiträge für ihre private Altersvorsorge.

2.3 Bezugsdauer

Leistungen der Entgeltsicherung können für maximal zwei Jahre übernommen werden.

Endet der Anspruch auf diese Leistungen vor Ablauf der zwei Jahre, weil die Beschäftigung auf einen kürzeren Zeitraum befristet war oder das Beschäftigungsverhältnis aus sonstigen Gründen beendet wurde, kann die Restdauer der Entgeltsicherungsleistungen später noch in Anspruch genommen werden. In diesem Fall können später erneut Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, auch wenn der Restanspruch auf Arbeitslosengeld nicht mehr 120 Tage beträgt. Allerdings dürfen seit dem Tag der ersten mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung keine zwei Jahre verstrichen sein.

Unabhängig davon können Berechtigte bei Vorliegen der Voraussetzungen durchaus mehrmals in ihrem Leben Entgeltsicherungsleistungen beziehen. Allerdings muss dazu zwischenzeitlich eine Beschäftigung ohne Entgeltsicherung erfolgt sein.

Die Entgeltsicherung wurde mit den unter dem Namen „Hartz I“ bekannten Reformen am 1. Januar 2003 eingeführt. Zunächst war die Antragstellung grundsätzlich bis zum Jahr 2005 begrenzt. Danach wurden die Voraussetzungen mehrmals angepasst und die Leistung als solche mehrmals verlängert, so dass nach aktueller Gesetzeslage Entgeltsicherungen geleistet werden können, wenn der Anspruch vor dem 1. Januar 2010 entsteht. Somit können Leistungen längstens bis zum 31. Dezember 2011 gewährt werden, sofern der Gesetzgeber keine weitere Verlängerung vornimmt.

2.4 Entgeltsicherung während des Bezuges bestimmter Entgeltersatzleistungen

Die nachfolgend aufgeführten Entgeltersatzleistungen können neben den Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden:

- Kurzarbeitergeld
- Krankengeld
- Versorgungskrankengeld
- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Krankentagegeld aus einer privaten Krankenversicherung.

Dass die Entgeltersatzleistung grundsätzlich geringer ist als das zuvor bezogene Nettoentgelt, ist für die Entgeltersatzleistung nicht relevant. Sie wird in gleicher Höhe wie zuvor weiter ausbezahlt.

3. Eingliederungszuschuss für Ältere

Die Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt gestaltet sich nach wie vor sehr schwierig. Ein nunmehr eigenständiger Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer soll diesen Zustand verbessern.

Gesetzliche Grundlage ist § 421f SGB III.

3.1 Voraussetzungen

Den Zuschuss können Arbeitgeber bekommen, wenn sie ältere Arbeitnehmer einstellen. Mindestalter hierfür ist das 50. Lebensjahr. Zudem muss das anvisierte Beschäftigungsverhältnis für wenigstens ein Jahr begründet werden. Wichtig ist zudem dass, das die Beschäftigung bis spätestens 31.12.2009 begonnen haben muss.

Daneben muss zusätzlich noch eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Vor Aufnahme der Beschäftigung muss der Arbeitnehmer entweder
 - a. mindestens sechs Monate arbeitslos gewesen sein
oder
 - b. Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen bezogen haben (so genannte 58-er Regelung)
oder
 - c. Transferkurzarbeitergeld bezogen haben
oder
 - d. an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung oder der öffentlich geförderten Beschäftigung nach dem SGB III (z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) teilgenommen haben.

oder
2. Die Vermittlung des Arbeitnehmers ist infolge von Umständen erschwert, die in dessen Person liegen. – Vermittlungerschwernisse sind beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen, ein fehlender beruflicher Abschluss, ein geringes Qualifikationsniveau und Berufsrückkehr.

3.2 Förderumfang

Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung der Agenturen für Arbeit. Sowohl dem Grund nach wie auch in Bezug auf Höhe und Dauer der Leistung entscheiden diese im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Regelungen eigenständig und nach pflichtgemäßem Ermessen.

Maßgebend für den Förderumfang sind die jeweiligen Eingliederungserfordernisse. Diese umfassen alle Gründe für die Notwendigkeit der Förderung des Arbeitnehmers. Maßgeblich sind beispielsweise die Dauer des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben oder der Arbeitslosigkeit, die Veränderungen der Anforderungen im erlernten oder früher ausgeübten Beruf oder sonstige Gründe für die Schwervermittelbarkeit.

Es ist jedoch ein gesetzlicher Rahmen für die Höhe und Dauer der Förderung vorgegeben. Die Förderhöhe darf 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes nicht unterschreiten und 50 Prozent nicht überschreiten. Die Förderdauer beträgt mindestens 12 Monate, darf jedoch 36 Monate nicht übersteigen. Nach Ablauf der ersten 12 Monate wird der Eingliederungszuschuss um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich gekürzt.

Für besondere Personengruppen gelten Ausnahmen zur Förderhöhe und -dauer:

Für schwerbehinderte, sonstige behinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen kann die Förderhöhe abweichend bis zu 70 Prozent betragen.

Bei der Förderung von 55-jährigen und älteren besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen kann die Höchstdauer der Leistungen sogar 60 oder 96 Monate betragen. Zudem ist der Eingliederungszuschuss erst nach Ablauf von 24 Monaten zu mindern und darf auch danach 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes nicht unterschreiten.

3.3 Ausschluss einer Förderung

Den Förderzuschuss gibt es jedoch nicht in allen Fällen, in denen die genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Es gibt zwei Situationen, die eine Förderung von vornherein ausschließen.

1. Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten.

Ein Arbeitgeber kann also dann keinen Zuschuss bekommen, wenn der Verdacht besteht, er habe vorher einen anderen Arbeitnehmer entlassen. Als Entlassung ist nicht nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitgeberkündigung anzusehen, sondern auch eine einvernehmliche Beendigung, da diese vom Arbeitgeber veranlasst sein kann.

2. Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in diesen Fällen eine Minderleistung oder ein Eingliederungsaufwand nicht zu erwarten ist.

4. Förderung beschäftigter Arbeitnehmer - Weiterbildungsförderung

Nach wie vor nehmen ältere Arbeitnehmer nur sehr selten die Möglichkeit wahr, sich weiterzubilden. Dies gilt besonders in kleinen und mittleren Betrieben. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie liegen entweder in der Person der Arbeitnehmer, die nicht die Notwendigkeit und damit die Vorteile einer Weiterbildung erkennen, oder sie sind beim Arbeitgeber zu suchen.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer, welches in überwiegenden Teilen zum 01.05.2007 in Kraft getreten ist, wurde die bereits bestehende Möglichkeit der Förderung beruflicher Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer weiterentwickelt und verlängert. Auf diese Weise soll der Weiterbildungsförderung Älterer ein neuer Impuls gegeben werden. Durch rechtzeitige Qualifizierung sollen Arbeitslosigkeit vermieden und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden.

4.1 Förderumfang

Die Förderung umfasst alle mit einer Weiterbildung unmittelbar zusammenhängenden Kosten:

- Lehrgangskosten und Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung
- Fahrtkosten
- Kosten für eine erforderliche Unterbringung und Verpflegung
- Kosten für die Betreuung von Kindern.

4.2 Voraussetzungen

Geregelt ist die Förderung im § 417 SGB III. Sie umfasst die Übernahme der Weiterbildungskosten, wenn alle der nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt werden:

1. Der Arbeitnehmer muss bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben.
2. Das Arbeitsverhältnis muss während der Zeit der Teilnahme an der Maßnahme unter Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes fortbestehen.
3. Der Betrieb, dem der Arbeitnehmer angehört, muss weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigen.
4. Die Weiterbildung muss außerhalb des Betriebes durchgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
5. Der Träger der Maßnahme wie auch die Maßnahme selbst müssen für die Förderung von einer anerkannten fachkundigen Stelle zugelassen sein.
6. Die Weiterbildung muss spätestens am 31.12.2010 beginnen.

Erfüllt der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine Förderung, erhält dieser von der Agentur für Arbeit eine entsprechende Bescheinigung, durch die ihm die Über-

nahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird – einen so genannten Bildungsgutschein. Dieser Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Innerhalb der Gültigkeitsgrenzen des Bildungsgutscheins kann ein Weiterbildungsträger selbst ausgewählt werden. Wird die Weiterbildung innerhalb der Frist nicht angetreten, verfällt der Gutschein.

4.3 Suche nach Weiterbildungsangeboten

Die Suche nach dem richtigen Kurs ist Sache der Arbeitnehmer. Hier ist Eigeninitiative gefragt. Der Arbeitnehmer kann sich entweder von der Agentur für Arbeit eine Liste mit entsprechenden Angeboten geben lassen oder er recherchiert in einer der zahlreichen kostenlosen Datenbanken. Die größte Datenbank mit mehr als 600.000 Veranstaltungen und ca. 20.000 Bildungsträgern ist die Aus- und Weiterbildungsdatenbank „KURSNET“ von der Bundesagentur für Arbeit – www.kursnet.arbeitsagentur.de.

Hat der Arbeitnehmer einen Weiterbildungsträger gewählt, muss der Träger den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme der Agentur für Arbeit vorlegen. Mit Blick auf die Voraussetzungen sind die Hürden für eine Förderung sehr hoch: So müssen die Arbeitnehmer ihrem Betrieb immerhin soviel „wert“ sein, dass er ihnen das Arbeitsentgelt während der Maßnahme fortzahlt, obwohl er dafür zunächst keine unmittelbare Gegenleistung erhält.

5. Befristete Beschäftigungsverhältnissen älterer Arbeitnehmer

Im Rahmen der Initiative 50plus wurden die Regelungen zur befristeten Einstellung älterer Menschen neu geregelt. Um zu verhindern, dass Arbeitgeber nur noch befristete Arbeitsverhältnisse eingehen, ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nur dann zulässig, wenn es für die Befristung einen sachlichen Grund gibt. Solche Gründe können beispielsweise in der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder im nur vorübergehenden Bedarf einer bestimmten Arbeitsleistung liegen. Bisher galt jedoch die Regelung, dass ein Arbeitsvertrag mit über 58 jährigen Arbeitnehmern auch gänzlich ohne sachlichen Grund befristet werden kann.

Der Europäische Gerichtshof hat allerdings in dieser Regelung einen Verstoß gegen das gemeinschaftliche Diskriminierungsverbot gesehen, was auch ein Grund für die Schaffung einer Neuregelung war.

Da jedoch Arbeitgeber nach wie vor Bedenken haben, ältere Menschen einzustellen, und ihnen mit der Regelung die Entscheidung für eine Einstellung erleichtert werden sollte, nahm der deutsche Gesetzgeber nicht vollkommen Abstand von der bisherigen Regelung. Stattdessen wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz in einer ähnlichen, jedoch nicht mehr diskriminierenden Weise neu gefasst.

Nunmehr ist eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund nur über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zulässig und nur wenn der Arbeitnehmer mindestens 52 Jahre alt ist. Als weitere neue Voraussetzung ist hinzugekommen, dass der Arbeitnehmer zuvor mindestens vier Monate lang ohne Beschäftigung gewesen sein muss. Auch beim mindestens 4-monatigen Bezug von Transferkurzarbeitergeld oder einer entsprechend andauernden Teilnahme an einer geförderten Beschäftigungsmaßnahme gilt diese Voraussetzung als erfüllt.

Mit der Einführung dieser neuen Voraussetzung soll sichergestellt werden, dass nicht grundsätzlich jedes Arbeitsverhältnis mit einem älteren Mitarbeiter befristet werden kann. Außerdem sollen durch diese Regelung die Chancen älterer Arbeitsloser erhöht werden, wieder eine Arbeitsstelle zu finden.

Befristete Arbeitsverträge können bis zur Gesamtdauer von 5 Jahren verlängert werden. Sollen Arbeitsverhältnisse nach dieser Zeitdauer fortbestehen, müssen sie danach in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden.