

Jobförderung für ältere Arbeitnehmer

Neue Regeln für die Weiterbildungsförderung, Entgeltsicherung und Lohnkostenzuschüsse

Von
Rolf Winkel

WIESBADEN Mehr Beschäftigung für die Generation 45plus. „Dafür müssen alle in die Hände spucken“, meint Bundesarbeitsminister Franz Müntefering. Heute sind noch weniger als 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen in einer sozialversicherten Beschäftigung. Das soll sich ändern – durch die Neuerungen des Arbeitsförderungsrechts, die am 1. Mai in Kraft getreten sind.

Die neuen Regeln zielen darauf ab, den Jobverlust bei Älteren zu verhindern. Dazu soll unter anderem eine bessere Weiterbildung von älteren Beschäftigten beitragen. Ein Beispiel: Erika Santel (46) ist seit 30 Jahren Arzthelferin. Sie liebt ihren Job: „Ich habe eben gern mit Menschen zu tun.“ Was sie nicht mag, ist die EDV. Um die Praxissoftware macht sie deshalb einen weiten Bogen. Diesen Teil der Arbeit hat bislang ihre junge Kollegin übernommen. Stress in der Praxis und Unstimmigkeiten mit dem Chef gibt es allerdings immer dann, wenn Erika San-

tel in der Urlaubszeit die Praxis alleine organisieren muss.

■ Genau für solche Fälle ist die neue **Weiterbildungsförderung** vorgesehen. Die Arbeitsagenturen können nun für Arbeitnehmer ab 45 in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten die Kosten einer Weiterbildung übernehmen – bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Für Santel käme etwa eine Anpassungsfortbildung mit den Modulen „EDV-gestützte Praxisverwaltung“ und „Abrechnungswesen“ in Frage. Beantragen muss sie diese Förderung bei der örtlichen Arbeitsagentur.

Der Arbeitgeber muss zwar während der Weiterbildung den vollen Lohn und die Sozialversicherungsbeiträge aufbringen. Unter Umständen kann die Agentur für Arbeit jedoch für diese Kosten eintreten. Da auf die Förderung kein Rechtsanspruch besteht, sollten Interessenten sich mit der Antragsstellung sputen. Denn hier gilt der Grundsatz: Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.

■ Das Gleiche gilt für **Lohnkostenzuschüsse**, die die Bundesagentur für Arbeit Fir-

men zahlen kann, die Arbeitnehmer einstellen, die jenseits der 50 und arbeitslos sind. Voraussetzung für diesen Zuschuss ist, dass der Arbeitnehmer zuvor mindestens sechs

Monate arbeitslos war. Der Zuschuss beträgt mindestens 30 und maximal 50 Prozent des Arbeitsentgelts. Beantragt wird er vom einstellenden Arbeitgeber – und zwar vor Abschluss des Arbeitsvertrags. Arbeitslose ab 50 sollten aber mit ihrem Arbeitsvermittler besprechen, ob sie per Lohnkostenzuschuss gefördert werden können. Ein möglicher Zuschuss ist für manche Arbeitgeber ein gutes Argument für die Einstellung.

■ Aufgebessert wurde jetzt auch die sogenannte **Entgeltsicherung**, die die Agentur älteren Arbeitslosen gewährt. Wer mit 50 oder 55 eine neue Stelle findet, wird dort vielfach weniger verdienen als beim bisherigen Arbeitgeber. Die Entgeltsicherung federt diesen Verlust ab – und zwar für maximal zwei Jahre. Anspruch hierauf haben Arbeitslose ab 50, die einen schlechter bezahlten Job annehmen und noch einen Restanspruch auf mindestens 120 Tage Arbeitslosengeld I haben. Den Antrag hierauf müssen die Arbeitslosen (und nicht die Arbeitgeber) stellen – und zwar vor Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses.



Der Wirtschaftstipp

Mehr Informationen zu diesem Thema gibt es unter der Fax-Abrufnummer 09001/25 26 65 51 18 (1 Minute = 0,62 Euro). Diese Langfassung bekommen Sie gegen eine Schutzgebühr von einem Euro auch im Kundencenter. Inhaber einer freigeschalteten ABOplus-Card erhalten die Langfassung als kostenlosen PDF-Download auf der Homepage dieser Zeitung. Der Zugang erfolgt über den Menüpunkt Wirtschaftstipp im Bereich Ratgeber.