

Newsletter 05.2004

1. EU-Osterweiterung - Versicherungsrechtliche Auswirkungen

Zum 1. Mai 2004 werden die zehn Beitrittsländer Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern vollwertige Mitglieder der Europäischen Union (EU). Dies bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt auch in diesen Ländern das europäische Recht (der so genannte Gemeinschaftliche Besitzstand oder *acquis communautaire*) gilt - ein Gesamtbestand an Rechten und Pflichten. Die EU-Osterweiterung schafft neue, größere und damit attraktivere Märkte. Die Beitrittsländer schaffen interessante Marktpotentiale und bieten durch den gemeinsamen Binnenmarkt mitunter den freien Warenverkehr und die volle Personenfreizügigkeit. Grund genug, die versicherungsrechtlichen Auswirkungen bei grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen mit den Besonderheiten und Übergangsfällen darzustellen.

Zuständigkeit für Erwerbstätige

Auch in den Beitrittsstaaten gilt nun ab 1. Mai 2004 das Gemeinschaftsrecht zur Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit - die so genannte Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit. Hieraus ergibt sich, dass in erster Linie für erwerbstätige Personen grundsätzlich nur die Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht eines Staates gelten. Das bedeutet im Grundsatz: Ist eine Person im Gebiet eines Mitgliedsstaates abhängig beschäftigt, unterliegt sie den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherung dieses Staates und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaates wohnt.

Beispiel 1

Ein in Deutschland wohnender Arbeitnehmer wird ab 1. Juni 2004 in Polen eine abhängige Beschäftigung ausüben.

Lösung

Für den Beschäftigten gelten die polnischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit.

Wer als Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen (z.B. Flug-, Bus- oder Bahnpersonal, Lastkraftwagenfahrer) tätig ist, für den gelten Sonderregelungen: Wenn

- die Beschäftigung in mehreren Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR-Staaten) ausgeübt wird,
- der Betriebssitz sich in einem EWR-Staat befindet und
- der Arbeitnehmer in dem Staat wohnt, in dem die Beschäftigung überwiegend ausgeübt wird,

Erst ab 25.05.2004 die Rechtsvorschriften des Wohnstaates.

Beispiel 2

schweizerischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit. In solchen Fällen kann es zu einer Doppelversicherung kommen.

Auch die Regelung im Gemeinschaftsrecht zu Personen, die in mehreren Ländern abhängig - jedoch nicht im internationalen Verkehrswesen - beschäftigt sind, hat seit dem 1. Mai 2004 Gültigkeit in den EU-Beitrittsländern. Für die Personen, die in mehreren EWR-Staaten bei verschiedenen Arbeitgebern abhängig beschäftigt sind, gelten die Rechtsvorschriften des Wohnstaates.

Beispiel 3

Ein Arbeitnehmer übt seit Jahren montags bis freitags eine Beschäftigung in Deutschland und am Wochenende eine Beschäftigung in Polen aus. Sein Wohnsitz befindet sich in Deutschland.

Lösung

Für beide Beschäftigungen gelten nunmehr die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit. Als Nachweis dafür, dass die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, ist der Vordruck E 101 auszustellen.

Der Weg in die Selbstständigkeit wird seit Januar 2003 insbesondere durch die finanzielle Unterstützung der Existenzgründer ("Ich-AGs") durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Wer in mehreren EWR-Staaten selbstständig tätig ist, für den gelten die Rechtsgrundlagen des Wohnstaates. Wer allerdings in EWR-Mitgliedsstaaten sowohl eine abhängige Beschäftigung wie auch eine selbstständige Tätigkeit ausübt, für den gelten die Rechtsvorschriften des Staates, in dessen Gebiet die abhängige Beschäftigung ausgeübt wird.

Mit den Beitrittsstaaten Estland, Malta, die Slowakei, Tschechien und Zypern gelten jedoch Ausnahmeregelungen, die in Anhang VII zur EWG-Verordnung Nr. 1408/71 definiert wurden. Das bedeutet: Trifft eine abhängige Beschäftigung mit einer selbstständigen Tätigkeit zusammen, so kommt im Verhältnis zu diesen Beitrittsstaaten eine Doppelversicherung zum Tragen.

Beispiel 4

Eine Person übt in Deutschland eine abhängige Beschäftigung und in der Slowakei eine selbstständige Tätigkeit aus.

Lösung

Es sind aufgrund der Beschäftigung die deutschen und aufgrund der selbstständigen Tätigkeit die slowakischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden. In diesen Fällen kann es zu einer Doppelversicherung kommen.

Übergangsfälle für Estland, Lettland, Litauen, Malta und Zypern

Mit den Beitrittsstaaten Estland, Lettland, Litauen, Malta und Zypern bestanden bislang keine Sozialversicherungsabkommen. Fragen ergeben sich beispielsweise, wenn die Beschäftigung im anderen Staat vor dem 1. Mai 2004 begonnen hat. Insgesamt drei Fallgruppen sind hier zu unterscheiden:

- Entsendungen bis zu zwölf Monate

Hat eine auf maximal zwölf Monate befristete Entsendung vor dem 1. Mai 2004 begonnen und dauert die Entsendung über diesen Zeitpunkt hinaus an, so sind ab dem 1. Mai 2004 die Rechtsvorschriften des Entsendestaates anzuwenden.

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer wurde am 1. Dezember 2003 von Deutschland nach Lettland entsandt. Der Einsatz war im Voraus auf zwölf Monate befristet.

Lösung

Für den Arbeitnehmer gelten vom 1. Mai 2004 bis 30. November 2004 die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit. Als Nachweis dafür, dass während dieser Zeit die deutschen Rechtsgrundlagen gelten, ist der Vordruck E 101 auszustellen.

- Verlängerungen von zunächst auf maximal zwölf Monate befristeten Entsendungen

Verlängert sich eine für maximal zwölf Monate geplante Entsendung, gelten ab dem Zeitpunkt der Verlängerung dem Grunde nach die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Beträgt der Verlängerungszeitraum nicht mehr als zwölf Monate, kann eine Verlängerung der Entsendung bei der zuständigen Stelle des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, beantragt werden. Formulare sind unter www.DVKA.de erhältlich.

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer ist vom 1. Dezember 2003 bis 30. November 2004 von Deutschland nach Lettland entsandt. Im Oktober 2004 stellt sich heraus, dass sich dieser Einsatz aus unvorhersehbaren Gründen um vier Monate verlängert.

Lösung

Für den Arbeitnehmer würden ab 1. Dezember 2004 die lettischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit gelten, da die Entsendung insgesamt zwölf Monate überschreitet. Da der Verlängerungszeitraum jedoch zwölf Monate nicht überschreitet, kann eine Verlängerung der Entsendung beantragt werden. Wird der Antrag (Vordruck E 102) genehmigt, gelten auch für den Verlängerungszeitraum 1. Dezember 2004 bis 31. März 2005 die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit.

- Entsendungen oder Verlängerungen über zwölf Monate

Für eine Entsendung oder eine Verlängerung, deren Dauer zwölf Monate überschreitet und die vor dem 1. Mai 2004 begonnen hat und die über den 30. April 2004 hinausgeht, gelten ab dem 1. Mai 2004 die Rechtsvorschriften des Staates, in dessen Gebiet die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird.

Beispiel 7

Ein Arbeitnehmer wurde am 1. Januar 2004 nach Litauen entsandt. Der Einsatz war im Voraus auf drei Jahre befristet.

Lösung

Für den Arbeitnehmer gelten ab 1. Mai 2004 die litauischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Eine Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegt nicht vor, da der Einsatz länger als zwölf Monate andauern sollte. Eine Ausnahmereinbarung kann, wenn sie im Interesse des Arbeitnehmers liegt, bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (www.DVKA.de) beantragt werden.

Übergangsfälle mit Polen, Slowenien und Ungarn

Die bisher bestehenden Sozialversicherungsabkommen mit Polen, Slowenien und Ungarn enthalten Zuständigkeitsregelungen über das anzuwendende Versicherungsrecht. An die Stelle dieser bilateralen

Abkommen tritt ab dem 1. Mai 2004 das Gemeinschaftsrecht - also die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71. Folgende Übergangsregelungen wurden deshalb vereinbart:

- Entsendungen bis zu zwölf Monate

Für Entsendungen, die vor dem EU-Beitritt begonnen haben und über den 1. Mai 2004 hinaus andauern, gelten ab diesem Zeitpunkt weiterhin die Rechtsgrundlagen über soziale Sicherheit des Entsendestaates. Die auf Basis des ursprünglich bilateralen Abkommens ausgestellten Bescheinigungen behalten ihre Gültigkeit.

- Verlängerungen von zunächst auf maximal zwölf Monate befristeten Entsendungen

Verlängert sich eine für maximal zwölf Monate geplante Entsendung, so gelten ab dem Zeitpunkt der Verlängerung dem Grunde nach die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Wenn allerdings der Verlängerungszeitraum nicht mehr als zwölf Monate beträgt, kann eine Verlängerung der Entsendung beantragt werden. Wird dem Antrag entsprochen, gelten auch im Verlängerungszeitraum weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates.

- Entsendungen oder Verlängerungen über zwölf Monate

Haben Entsendungen vor dem 1. Mai 2004 begonnen und dauern über diesen Zeitpunkt hinaus an, wurde eine generelle Vereinbarung für die Fälle getroffen, in denen die Entsendung für mehr als zwölf Monate geplant war. Danach unterliegen die Arbeitnehmer ab dem 1. Mai 2004 weiterhin - maximal jedoch für die Dauer von 24 Kalendermonaten - den Rechtsgrundlagen des Entsendestaates. Betroffene Arbeitnehmer haben zudem bis zum 31. Juli 2004 die Möglichkeit, der weiteren Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates zu widersprechen. Wird ein solcher Widerruf eingelegt, gelten ab 1. Mai 2004 die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates.

Ausnahmevereinbarungen

Die Vorgaben aus dem Gemeinschaftsrecht und den Sozialversicherungsabkommen führen nicht immer zu einem - für alle Beteiligten - befriedigenden Ergebnis. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit, "Ausnahmevereinbarungen" zu beantragen. Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist in Deutschland die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) zuständig. Die jeweiligen Antragsformulare sind unter der Homepage der DVKA (www.DVKA.de) erhältlich.

2. Ersatz von Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung steuerfrei – auch beitragsfrei?

Mehraufwendungen des Arbeitnehmers für eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung können alternativ als Werbungskosten geltend gemacht oder vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden. Das Steueränderungsgesetz hat die bisherige zeitliche Befristung auf zwei Jahre aufgehoben und damit für die so genannten Kettenabordnungen eine positive Lösung geschaffen.

Außerdem sind die Anforderungen an eine doppelte Haushaltsführung konkretisiert worden. Diese Rechtssicherheit ergibt für einen begrenzten Personenkreis Nachteile, da die früheren Vereinfachungsmöglichkeiten nicht mehr gegeben sind.

Welche Besonderheiten ergeben sich daraus für die Sozialversicherung?

Begrenzung auf zwei Jahre seit 1996

Seit 1996 durften Verpflegungsmehraufwendungen bei der doppelten Haushaltsführung maximal für drei

Monate und Unterkunftskosten und Familienheimfahrten längstens für zwei Jahre als Werbungskosten geltend gemacht werden. Alternativ bestand die Möglichkeit für den Arbeitgeber, die Beträge steuerfrei zu ersetzen.

Mit dieser zeitlichen Beschränkung waren insbesondere Arbeitnehmer nicht einverstanden, die im Rahmen der so genannten Kettenabordnungen die Zwei-Jahres-Grenze überschritten und damit nicht mehr von Steuererleichterungen profitieren konnten. Das Bundesverfassungsgericht hatte schließlich mit Beschluss vom 4. Dezember 2002 bei an zwei Orten beruflich tätigen Ehegatten und bei einer laufend verlängerten Abordnung eines Arbeitnehmers die Begrenzung der steuerlichen Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung auf zwei Jahre als verfassungswidrig beurteilt.

Mit dem Steueränderungsgesetz 2003 hat der Gesetzgeber die Zwei-Jahres-Frist bei einer beruflich veranlassenen doppelten Haushaltsführung generell aufgehoben.

Was kann steuerfrei ersetzt werden?

Die Aufwendungen für Familienheimfahrten sowie für die Zweitwohnung am auswärtigen Beschäftigungsort können aktuell zeitlich unbegrenzt vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. als Werbungskosten abgezogen werden. Darüber hinaus können auch Verpflegungsmehraufwendungen und gegebenenfalls Umzugskosten anfallen.

Die Kostenerstattung für Familienheimfahrten ist ab 1. Januar 2004 nur jeweils für eine Familienheimfahrt wöchentlich mit der Entfernungspauschale von 0,30 EUR für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen dem Ort des eigenen Hausstands und dem Beschäftigungsort möglich.

Diese Begrenzung gilt auch für den Abzug als Werbungskosten. Für Flugstrecken und Strecken mit steuerfreier Sammelbeförderung kann die Entfernungspauschale nicht angesetzt werden. Steuerfreie Sachbezüge für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sind von dem mit dem Kilometer-Betrag ermittelten Betrag abzusetzen. Ist der Arbeitgeber selbst der Verkehrsträger, ist der Preis anzusetzen, den ein dritter Arbeitgeber an den Verkehrsträger zu zahlen hätte. Aufwendungen für Familienheimfahrten mit einem dem Steuerpflichtigen überlassenen Kraftfahrzeug werden nicht berücksichtigt.

Steuerfreie Beträge sind auch sozialversicherungsfrei

Die Personalabrechnung soll nach dem Willen des Gesetzgebers für Arbeitgeber grundsätzlich möglichst einfach gestaltet werden. Aus diesem Grunde gilt allgemein die Prämisse, dass von Entgeltbeträgen, die vom Arbeitgeber steuerfrei an seine Arbeitnehmer gezahlt werden, auch keine Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind. Diese Festlegung gilt auch hier. Werden also Beträge im Rahmen der gesetzlich zulässigen Höchstbeträge erstattet, sind im Jahre 2004 davon auch keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu berechnen.

Regelung gilt erstmalig für den Veranlagungszeitraum 2003

Mit dem Steueränderungsgesetz 2003 vom 15. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2645, BStBl. I S. 710) wurde nicht nur die Zwei-Jahres-Frist zukunftsbezogen abgeschafft. Vielmehr hat der Arbeitgeber auch die Möglichkeit, bisher steuerpflichtig abgerechnete Beträge im Rahmen der Neuregelung rückwirkend unter Berücksichtigung der Grenzen steuerfrei zu belassen. Dies ist allerdings nur dann umsetzbar, wenn für den Arbeitnehmer noch keine Steuerbescheinigung ausgestellt wurde.

Durch die rückwirkende Korrektur werden die Steuervorteile für den Arbeitnehmer schneller zugänglich. Ist das Jahr 2003 bereits abgeschlossen und hat der Arbeitgeber die nötigen Bescheinigungen für das Finanzamt erstellt, können die Vergünstigungen nur noch über die Steuererklärung geltend gemacht werden.

In diesem Zusammenhang interessant: Vor dem 1. Januar 2004 konnten noch 0,40 EUR je Entfernungskilometer angerechnet werden.

Rückwirkend auch keine Sozialversicherungsbeiträge?

Für das Finanzamt und die Steuerberechnung und -zahlung wurde die Rückwirkung der Regelung ausdrücklich vorgesehen. Damit drängt sich die Frage auf, ob die letztlich nach der Berichtigung rückwirkend steuerfrei gezahlten Beträge weiterhin zum beitragspflichtigen Entgelt im Sinne der Sozialversicherung zählen.

Für die gesetzliche Sozialversicherung gibt es keine ausdrückliche Regelung im Steueränderungsgesetz 2003, dass die Festlegung auch zum Beispiel auf die Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung zu übertragen wäre. Damit ist festzuhalten, dass die eventuell rückwirkend mögliche andere steuerliche Bewertung keine Auswirkungen auf die damals vorzunehmende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als beitragspflichtiges Entgelt hat. Die in der Vergangenheit gezahlten Beiträge sind zu Recht entrichtet und können damit auch nicht auf Antrag erstattet werden.

Eigener Hausstand nötig

Ab 2004 wird eine doppelte Haushaltsführung nur noch anerkannt, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich zwei Wohnungen (Wohnung am Mittelpunkt seiner Lebensinteressen und Zweitwohnung am Arbeitsort) hat. Bei Kindern, die lediglich ein Zimmer bei den Eltern und damit keinen eigenen Hausstand haben, aber eine Zweitwohnung am Beschäftigungsort unterhalten, wurden bisher Werbungskosten wie bei einer doppelten Haushaltsführung oder eine entsprechende Kostenerstattung durch den Arbeitgeber akzeptiert.

Dies entfällt ab 2004. Nunmehr ist festgelegt, dass eine doppelte Haushaltsführung nur vorliegt, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes, an dem er einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt, er also zwei eigene Haushalte unterhält. Deshalb kann die früher angewandte Billigkeitsregelung für Arbeitnehmer ohne eigenen Hausstand ab 2004 nicht mehr weiter fortgeführt werden.

Nachweis des eigenen Hausstandes

Da der Arbeitgeber die Voraussetzungen eines eigenen Hausstandes des Arbeitnehmers am Heimatwohntort nicht selbst überprüfen kann, kann er bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass sie neben der Wohnung am Einsatzort an ihrem Heimatwohntort einen eigenen Hausstand haben. Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand am Heimatwohntort nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort einen eigenen Hausstand außerhalb des Beschäftigungsorts unterhalten, und die Richtigkeit dieser Erklärung durch ihre Unterschrift bestätigen. Die Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren. Auf diese Erklärung kommt es in Zukunft also ganz entscheidend an. Es ist zu vermuten, dass in diesen Fällen bei steuerfreien Ersatzleitungen Kontrollmitteilungen gemacht werden und die Verhältnisse bei der Veranlagung genau geprüft werden.

3. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seit 1. Januar 2004 beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollen insbesondere in strukturschwachen Gebieten arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen zumindest eine vorübergehende Beschäftigung eröffnen und diese dadurch wieder näher an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen. In derartigen Maßnahmen dürfen nur zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten durchgeführt werden, so dass eine Beeinträchtigung oder gar Konkurrenz zur Privatwirtschaft als Folge der Förderung ausgeschlossen ist.

Die Agenturen für Arbeit bedienen sich zur Durchführung als Träger in der Regel Kommunen, Vereinen oder dergleichen, deren sachliche und personelle Ausstattung eine ordnungsgemäße und reibungslose Durchführung der Maßnahme garantiert. Förderungsbedürftige Arbeitnehmer werden von den Agenturen für Arbeit ausgewählt und den jeweiligen Trägern zugewiesen. Diese schließen die entsprechenden befristeten

Arbeitsverträge.

Förderungsdauer

Die Förderung beträgt grundsätzlich maximal zwölf Monate. Wenn an der Durchführung der Arbeiten ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht oder der Träger die Verpflichtung übernimmt, die zugewiesenen Arbeitnehmer in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen, kann die Förderung bis zu 24 Monate dauern. Sie kann bis zu 36 Monate dauern, wenn zu Beginn der Maßnahme überwiegend ältere Arbeitnehmer zugewiesen sind, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine wiederholte Förderung von Maßnahmen möglich.

Höhe der Zuschüsse von den Agenturen für Arbeit ab 1. Januar 2004 pauschaliert

Die Höhe der Zuschüsse – die von den Trägern vor Beginn der Maßnahmen schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu beantragen sind, in deren Bezirk die Maßnahmen durchgeführt werden sollen – bemisst sich seit 1. Januar 2004 nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers. Als Zuschuss wird maximal 1 300 EUR monatlich für Tätigkeiten gewährt, bei denen in der Regel eine Hoch- oder Fachhochschulausbildung erforderlich ist. Für Tätigkeiten, bei denen eine Fachausbildung gefordert ist, beträgt der Zuschuss höchstens 1 100 EUR, und maximal 900 EUR gibt es, wenn für die Tätigkeit keine Ausbildung notwendig ist.

Die Zuschüsse werden höchstens bis zur Höhe des monatlich gezahlten Arbeitsentgelts gezahlt.

Sozialversicherung – Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung entfallen

Für die Dauer der Maßnahme bestand bisher grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Im Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gilt dies auch weiterhin. In der Arbeitslosenversicherung hat sich durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) allerdings eine Änderung ergeben: Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 2004 eine Tätigkeit in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme aufnehmen, sind nicht mehr beitragspflichtig zur Arbeitslosenversicherung. Bei einer Beschäftigung in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme werden also keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld mehr erworben. Damit finanziert die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr mittelbar – über die Träger der Maßnahmen – das Entstehen neuer Ansprüche gegen die Versichertengemeinschaft, wenn Arbeitnehmer nach einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme arbeitslos werden. Der Anreiz für Suchaktivitäten der Teilnehmer nach Arbeitsangeboten im regulären Arbeitsmarkt soll dadurch bereits während der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme verstärkt werden.

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2003 in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme versicherungspflichtig tätig waren, sind von dieser Änderung nicht betroffen. Sie bleiben bis zum Ende der Maßnahme weiter versicherungspflichtig zur Arbeitslosenversicherung.