1.5.2.2. Supplemental Nutrition Assistance Program

Das *Food Stamp*-Programm ist vollständig steuerfinanziert. Die gewöhnlichen *Food Stamp*-Leistungen (*allotments*) stammen zu 100 Prozent aus dem allgemeinen Bundeshaushalt, während die Bundesregierung für die staatlichen WtW-Maßnahmen *federal block grants* zur Verfügung stellt und die Verwaltungskosten zur Hälfte von den Bundesstaaten zu tragen sind.

1.5.3. Workforce Investment-Leistungen

Das *Workforce Investment*-System der U.S.A. wird überwiegend durch die Bundesregierung aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert. Lediglich bei den Verwaltungskosten sind teilweise Kostenbeteiligungen der Bundesstaaten vorgesehen.

Durch den ARRA wurden jüngst zusätzlich (verfügbar für die bundesstaatlichen *Workforce Investment Systems* bis zum 30. Juni 2010) USD 3,95 Mrd. für Leistungen unter dem WIA zur Verfügung gestellt.[1084]

1.5.4. Earned Income Tax Credit

Nicht nur der EITC, sondern alle steuerlichen Arbeitsförderungsprogramme des Bundes sind „steuerfinanziert“: entweder indem sie Steuermindereinnahmen (z.B. durch Rückzahlungen bereits entrichteter Steuern) verursachen (WOTC und *enhanced* WOTC, *nonrefundable* EITC) oder Auszahlungen aus dem Staatshaushalt erforderlich machen (*refundable* EITC und der *Health Insurance Cost Tax Credit*). Der *federal* EITC wird vollständig durch den Bund aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert.

Der staatliche EITC Wisconsins ist „TANF-finanziert“, d.h. die Ausgaben für das staatliche EITC Programm stellen MOE-Aufwendungen des Staates Wisconsin dar; diese Mittel entstammen auch dem allgemeinen Haushalt des Bundesstaates.

1.6. Konsequenzen

Schon bei der Darstellung der Leistungsvoraussetzungen für die verschiedenen Programme, insbesondere für die UC-Programme und die staatlichen TANF-Programme wurden die Disqualifizierungstatbestände angesprochen, also die Tatbestände, deren Vorliegen Sanktionen nach sich zieht.

1084 Title VIII der Division A des ARRA.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Über die positiven Konsequenzen (Anreize) sowie den Umfang der Sanktion, das Verfahren ihrer Verhängung und die Rechtsschutzmöglichkeiten ist allerdings noch nichts gesagt worden, was an dieser Stelle nachzuholen ist.

1.6.1. Anreize

Das U.S.-amerikanische Arbeitsförderungssystem kennt eine Vielzahl von Anreizen: dabei handelt es sich entweder um einzelne Anreizleistungen (z.B. *transitional benefits*), Anreizprogrammkomponenten (z.B. ATAA) oder umfassende Anreizprogramme wie z.B. den EITC.

1.6.1.1. Unemployment Compensation

1.6.1.1.1. Unemployment Insurance

Unter Regie der Bundesregierung wurden und werden immer wieder Pilotprogramme aufgelegt, um die Effektivität besonderer Wiedereingliederungsanreize zu testen. Jüngst hat das DOL ein *Reemployment Accounts Program*[1085] gestartet, an dem sieben Bundesstaaten[1086] teilnehmen. West Virginia ist der einzige Bundesstaat, der landesweit so genannte *Individual* bzw. *Personal Reemployment Accounts* (IRA bzw. PRA)vorsieht. Ein wöchentlich durch das *Department of Commerce – Workforce West Virgina* festgelegter Anteil der UI-Leistungsempfänger, die das EDV-gestützte *profiling* als „most likely to exhaust their UI-benefits" einstuft, kann unabhängig von seinem UI-*entitlement* ein IRA begründen, dessen Saldo USD 3.000.- beträgt.[1087] Im Rahmen dieses Guthabens kann der „Kontoinhaber" in seinem *One Stop Career Center intensive Services*[1088] (Beratung, Kinderbetreuung[1089], Reisekosten, Arbeitsmaterialien, Medikamente etc.), die im jewei-

1085 *DOL*, TEGL No. 5-04.

1086 West Virginia (landesweit), Missisippi, Florida, Idaho, Montana, Texas und Minnesota (in mindestens einem *County*).

1087 Zur „*eligibility policy*" siehe *WVBEP*, Employment Service, Policy Guidance Letter - West Virginia's Personal Re-employment Account (PRA) Eligibility Policy vom 1. März 2005, (nicht veröffentlicht): weitere Voraussetzungen für die Teilnahme am PRA-Programm sind: a) der UI-Erstantrag darf nicht älter als eine Woche sein; b) der Antrag muss gültig sein; c) der Arbeitslose muss die monetären Anspruchsvoraussetzungen erfüllen; d) darf noch nicht zuvor „profiled" worden sein; e) muss verpflichtet sein, sich beim ES arbeitssuchend zu melden (dies schließt alle Gewerkschaftsmitglieder aus, die sich bei einer „hiring hall" arbeitssuchend gemeldet haben; f) der Arbeitslose darf keine Wiedereinstellung durch seinen letzten Arbeitgeber erwarten („back-to-work-recall"); g) darf nicht von einem TRA-Zertifikat erfasst sein; h) darf in den vergangenen 365 Tagen vor dem neuen Erstantrag keinen Antrag auf UI-Leistungen gestellt haben und i) muss betriebsbedingt entlassen worden sein.

1088 Bestimmte Wiedereingliederungsleistungen nach dem WIA, wie Workshops, Beratung etc., nicht jedoch Weiterbildung oder Umschuldung (*training services*).

1089 Die Kinderbetreuungskosten sind auf USD 40.- pro Kind am Tag und USD 210.- pro Kind in der Woche begrenzt und werden dem Kontoinhaber aus dem Guthaben erstattet. Die Intensive und Training Services

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

ligen lokalen *Workforce Investment*-System verfügbar und im e*mployability plan* des Kontoinhabers festgelegt sind, „einkaufen“.[1090] Findet ein PRA-Inhaber innerhalb von 13 Wochen nach der ersten UI-Leistungszahlung eine Beschäftigung, so erhält er 60 Prozent des verbliebenen PRA-Guthabens als Wiedereingliederungsbonus zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme und die restlichen 40 Prozent, nachdem er sich sechs Monate in einem Beschäftigungsverhältnis befindet. PRA-Inhaber, denen nicht innerhalb von 13 Wochen die Wiedereingliederung gelingt, können ihr PRA nicht mehr in Bargeld umwandeln, aber mit dem restlichen Guthaben bis zum Ablauf eines Jahres Wiedereingliederungsleistungen erwerben.

Ein solches IRA wird in West Virginia durch eine Vereinbarung (*PRA Initial Agreement*)[1091] zwischen dem berechtigten Arbeitslosen und dem *West Virginia Bureau of Employment Programs* begründet: in dieser Vereinbarung verzichtet der Arbeitslose auf seinen Anspruch auf Leistungen nach dem WIA für die Dauer eines Jahres.

1.6.1.1.2. Trade Readjustment Allowances

Der *Trade Act* beinhaltet neben einzelnen Anreizleistungen – *Relocation Allowances* – als Eingliederungsprämien mit dem RTAA-Programm ein umfangreiches Anreizprogramm für ältere Arbeitslose: durch den Lohnzuschuss von insgesamt bis zu USD 12,000.- wird eine rasche Wiedereingliederung der Mitglieder der Zielgruppe auch in unterwertige Beschäftigung attraktiv gemacht.

1.6.1.2. Workfare-Programme

1.6.1.2.1. Staatliche TANF-Programme

Anreize sind bereits in der Gestalt der staatlichen TANF-Programme angelegt; so können sich in Wisconsin W-2-Teilnehmer für unterschiedlich vergütete W-2-Positionen qualifizieren; dies setzt eine entsprechende Qualifikation voraus, welche die Programmteilnehmer in den TANF-Qualifizierungsmaßnahmen, die ebenfalls als *work activities* zählen, erwerben können.

Das in Wisconsin vorgesehene *Individual Development Account* (IDA) stellt einen weiteren Anreiz für die Programmteilnehmer zur Arbeit durch eine Verknüpfung mit dem EITC dar; auf diese Weise können die W-2-Teilnehmer zum einen am EITC-Programm teilnehmen und zum anderen ihre EITC-Zahlungen bis zu einem Gesamtbe-

1090 Aus einem PRA müssen spätestens binnen sechs Monaten seit seiner Einrichtung Zahlungen geleistet worden sein, ansonsten verfällt das Guthaben. Die Bezahlung der Leistungen erfolgt direkt durch das *Workforce West Virginia Career Center* an den Leistungserbringer zu Lasten des PRA.

1091 Inhalt der Vereinbarung sind sowohl Belehrungen über das Verhältnis des PRA Programms und dem TRA Programm als auch folgende Verpflichtungen des Arbeitslosen: so hat der PRA Inhaber mit seinem Betreuer im *Workforce West Virginia Career Center* einen *Employability Pl*an zu entwickeln, in den die Wiedereingliederungsziele des UI-Leistungsempfänger sowie die zur Erreichung der Ziele sinnvollen Leistungen aufzunehmen sind. Nur die im Plan aufgeführten Leistungen werden aus dem PRA gezahlt.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 08:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

trag von USD 3,000.- auf dem IDA „ansparen“, ohne dass das Kontoguthaben bei der Bedürftigkeitsprüfung (*assets test*) Berücksichtigung findet. Das Kontoguthaben darf ausschließlich dazu verwendet werden, eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen, eine Heimstätte zu erwerben oder eine weiterführende Schulbildung von Haushaltsmitgliedern zu finanzieren. Gleiches gilt für unter CalWORKs zulässige *Restricted Bank Accounts*[1092]; lediglich der mögliche Maximalbetrag liegt mit USD 5,000.- noch über dem der W-2 IDAs.

Wesentliche Anreizwirkung für die Aufnahme einer Beschäftigung auch während der Teilnahme an einem der betrachteten staatlichen TANF-Programme besitzen auch die Freibeträge, innerhalb derer das Erwerbseinkommen der Programmteilnehmer/ TANF-Haushalte nicht oder nur teilweise auf die TANF-Leistungen angerechnet werden. Unter dem CalWORKs-Programm ist dieser „Hinzuverdienstanreiz“ mit der USD 225.- + 50 %-Regelung besonders groß.

Darüber hinaus stellen auch die in Kalifornien und Wisconsin vorgesehenen und für fünf Monate zahlbaren *transfer Food Stamp benefits* Anreize zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit dar, da die eingegliederten Leistungsempfänger und ihre Familien hierdurch in der Regel deutlich besser gestellt werden als noch zur Zeit der Teilnahme am TANF-Programm. Ebenso können die Dienst- und Beratungsleistungen (*Child Care*, *Transportation Services*, *Counselling* etc.)[1093], welche in allen drei Bundesstaaten zur Begleitung von (Wieder-)Eingliederungen in den Arbeitsmarkt für die Dauer von bis zu sechs Monaten vorgesehen sind (*transitional assistance*), motivierend und unterstützend wirken, das eingegangene Beschäftigungsverhältnis beizubehalten und ein selbstbestimmtes „Erwerbs-“Leben zu führen.

Doch beinhalten die staatlichen TANF-Programme auch Anreize für anderes Verhalten der Programmteilnehmer als nur die möglichst rasche (Wieder-)Eingliederung in eine und den Erhalt einer Beschäftigung, nämlich die Bildung von Zwei-Eltern-Familien, die Vermeidung von Schwangerschaften während des TANF-Leistungsbezugs und die Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen gegen die Kindsväter. Diese „Nebenziele“ des PRWORA finden ihren Niederschlag darin, dass an sich leistungsberechtigte allein erziehende Mütter in allen Bundesstaaten den Vater ihres Kindes/ ihrer Kinder preisgeben müssen, das CalWORKs-Programm einen so genannten *family cap* beinhaltet (d.h. die monatlichen CalWORKs-Leistungen bei Geburt eines weiteren Kindes während der Teilnahme am TANF-Programm dürfen nicht erhöht werden), und verheiratete WV-Works-Teilnehmer eine Prämie in Höhe von monatlich USD 100.- erhalten.

Zu guter Letzt darf auch die Anreizwirkung der in allen drei Vergleichsbundesstaaten möglichen *diversion payments* zur Vermeidung andauernder Bedürftigkeit nicht unterschätzt werden; diese Zahlungen (CA und WV) bzw. Darlehen (WI) von in CA: bis zu

1092 Dies setzt die Zustimmung des jeweiligen *counties* voraus; das Guthaben darf nur zum Zwecke der Aufnahme einer neuen selbständigen Tätigkeit, zum Erwerb einer Heimstätte oder zur Finanzierung einer weiterführenden Schulausbildung verwendet werden.

1093 Welche Leistungen einem *welfare leaver* erbracht werden steht im Ermessen des Ministeriums; siehe z.B. W. Va. Code § 9-9-14.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2025, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

USD 4,000 im Jahr und USD 10.000.- im Leben eines Individuums; in WV: bis zum Dreifachen des monatlichen *WV-Works benefit* eines Haushalts, aber nur ein einziges Mal; und in WI: jeweils bis USD 1,600.- (die Inanspruchnahme des Darlehens ist in WI unbegrenzt).[1094]

1.6.1.2.2. Workforce Investment System

Die WIA-Leistungen beinhalten für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer an sich Qualifizierungs- und Informationsanreize; so kann sich jedermann über Beschäftigungs- und Karrierechancen informieren und beraten lassen. Alle Arbeitsuchenden, deren (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht auf Anhieb gelingt haben zudem die Möglichkeit *intensive* oder sogar *training services* in Anspruch zu nehmen, wobei dem Einzelnen bei der Auswahl einer Qualifizierungsmaßnahme ein weiter Entscheidungsspielraum (sowohl bei der Wahl der Maßnahme als auch bei der Auswahl des Leistungsträgers) zusteht.

1.6.1.3. Steuerprogramme

1.6.1.3.1. EITC

Der *Earned Income Tax Credit* beinhaltet starke Anreize zur Aufnahme auch gering bezahlter Beschäftigung und zur Bildung von verheirateten Zwei-Eltern-Familien (dies wird deutlich bei den Leistungsparametern für *married joint filers* mit mindestens einem qualifizierenden Kind). In der Vorauszahlungsvariante wirkt der EITC unmittelbar als Armut vermeidender Zusatz- oder „Kombi"-lohn.

1.6.1.3.2. WOTC

Der *Work Opportunity Tax Credit* stellt einen Anreiz für Arbeitgeber dar, Arbeitsuchende, die an bestimmten durch den Bund (mit-)finanzierten *workfare*-Programm teilnehmen, einzustellen. Der WOTC wirkt als steuerliche Lohnsubvention.

1.6.2. Sanktionen

1.6.2.1. Unemployment Compensation

1.6.2.1.1. Unemployment Insurance

Die staatlichen UI-Gesetze sehen beim Vorliegen bestimmter Disqualifizierungstatbestände Sanktionen vor; in Betracht kommen Sperrzeiten, die Kürzung des Anspruchs

1094 Siehe für eine Übersicht über die *diversion*-Leistungen aller staatlichen TANF-Programme nur *Rowe/Russel*, Welfare Rules Databook, Table I.A.1, Formal Diversion Payments, July 2002, S. 32 ff.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2025, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

(situationsendogene Sanktionen) sowie auch Geld- und Gefängnisstrafen (situationsexogene Konsequenzen). Sperrzeiten sind vorgesehen, wenn der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit freiwillig verursacht hat bzw. infolge einer verhaltensbedingten Kündigung arbeitslos geworden ist. Entweder wird lediglich eine einfache Sperrzeit verhängt, nach deren Ablauf der Arbeitslose automatisch bei Erfüllung der laufenden Leistungsvoraussetzungen wieder zum Bezug von UI-*benefits* berechtigt ist (WV, CA bei Nichtannahme zumutbarer Arbeit) oder die UI-*benefits* werden bis zur Erfüllung einer auflösenden Bedingung gesperrt (CA); auch eine Kombination zwischen Sperrzeit und Sperrbedingung finden Verwendung (WI):

1.6.2.1.1.1. Voluntary Leaving/ Voluntary Quit

Bundesstaat	**Sperrzeiten**
CA	5 x WBA
WV	1 Woche + 30 Tage covered employment
WI	Vier Wochen + 4 x WBA
Tabelle 9: UI – Sperrzeiten bei Voluntary Leaving in den Vergleichsbundesstaaten	

Im Falle der freiwilligen Arbeitsaufgabe wird der Arbeitslose in CA solange vom Leistungsbezug ausgeschlossen, bis er in irgendeiner versicherten Beschäftigung das Fünffache seines WBA verdient hat. In WV umfasst die Sperrzeit eine Woche; die Wiederqualifizierung für Leistungen der UI ist möglich, nachdem der anspruchsberechtigte Antragsteller 30 Tage in einer versicherten Beschäftigung gearbeitet hat.[1095] In Wisconsin beträgt die Sperrzeit wegen *voluntary leaving* vier Wochen; zur Requalifizierung muss der Arbeitslose seit seiner Disqualifizierung mindestens das Vierfache seines WBA in einer versicherten Beschäftigung verdient haben.[1096]

1.6.2.1.1.2. Discharge for Misconduct

Bundesstaat	**Sperrzeiten**
CA	5 x WBA
WV	Sechs Wochen[1097]
WI	Sieben Wochen + 14 x WBA
Tabelle 10: UI – Sperrzeiten bei Discharge for Misconduct in den Vergleichsbundesstaaten	

Ein Arbeitsloser, der seine Beschäftigung infolge einer verhaltensbedingten Kündigung verloren hat, ist in CA solange vom Bezug von UI-*benefits* disqualifiziert bis er in

1095 W. Va. Code § 21A-6-3(1).
1096 §108.04(7) WSA.
1097 W. Va. Code § 21A-6-3(2).

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 08:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

einer versicherten Beschäftigung das Fünffache seines WBA verdient hat; in WV beträgt die Sperrzeit wegen verhaltensbedingter Kündigung sechs Wochen. In WI sind verhaltensbedingt gekündigte Anspruchsberechtigte für mindestens sieben Wochen vom UI-Leistungsbezug disqualifiziert; die Requalifizierung setzt den Verdienst des Vierzehnfachen WBA's in einer versicherten Beschäftigung voraus.

1.6.2.1.1.3. Refusal of Suitable Work

Bundesstaat	**Sperrzeiten**
CA	Eine bis neun Woche(n)
WV	Vier Wochen
WI	Vier Wochen + 4 x WBA
Tabelle 11: UI – Sperrzeiten bei Refusal of Suitable Work in den Vergleichsbundesstaaten	

Ein unter dem UI-*law* Anspruchsberechtigter, der die Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung verweigert, ist in CA nach Ermessen des CEDD zwischen einer und neun Wochen vom Leistungsbezug auszuschließen. In WV und WI beläuft sich die Sperrzeit für die Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung wie Tabelle 11 zeigt einheitlich auf vier Wochen, während in WI für die Requalifizierung für Leistungen mindestens ein Verdienst aus versicherter Beschäftigung in Höhe des Vierfachen WBA erforderlich ist.

1.6.2.1.2. Federal-State Extended Benefits

Der FSEUCA sieht ein eigenes Sanktions- und Disqualifikationsregime vor: Hiernach erhält der ansonsten anspruchsberechtigte Antragsteller ab der Woche nach dem Auftreten des Verstoßes bis vier Wochen nach Beendigung seiner Arbeitslosigkeit[1098] keine EB, wenn dieser es

1) ablehnt, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, oder versäumt, sich für eine zumutbare Arbeit, die ihm durch eine staatliche Behörde nachgewiesen worden ist, zu bewerben (Sec. 202(3)(A)(i) FSEUCA);
2) versäumt, aktiv nach Arbeit zu suchen (Sec. 202(3)(A)(ii) FSEUCA: „...fails to actively engage in seeking work“[1099].

Zumutbar für Empfänger von EB ist den drei staatlichen UI-Gesetzen i.V.m. Sec. 202(3)(C) FSEUCA und 20 CFR 615.8(e)(5) und (f)(1)(ii) i.V.m. (f)(2) zufolge jede

1098 Ferner muss der disqualifizierte Anspruchsberechtigte mindestens das Vierfache seiner durchschnittlichen wöchentlichen Lohnersatzleistung seines *benefit year* verdient haben, bevor er wieder für EB qualifiziert ist.

1099 Ausgenommen von diesem Erfordernis ist in Übereinstimmung mit dem staatlichen UI-Gesetz nur, wer entweder einer rechtmäßigen Vorladung vor einem Bundes- oder Staatsgericht Folge leistet, sich wegen eines Notfalls bzw. wegen Lebensgefahr in klinischer Behandlung befindet oder gemäß § 3304 (8) FUTA oder § 236(e) TA an einer anerkannten Trainingsmaßnahme teilnimmt.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

Arbeit, die ein Individuum nach seinen physischen und psychischen Vermögen auszuführen im Stande ist, es sei denn

1) die durchschnittliche wöchentliche Bruttovergütung der Arbeitsstelle ist geringer als die wöchentlichen EB-Leistungen des Anspruchsberechtigten zuzüglich aller *Supplement Unemployment Benefits* wie in § 502 (c)(17)(D) definiert;
2) die Beschäftigung ist dem Leistungsempfänger nicht schriftlich offeriert worden bzw. ist nicht im Verzeichnis des staatlichen *Employment Service* gelistet;
3) der für die Beschäftigung angebotene Stundenlohn liegt unter dem staatlichen, lokalen oder bundesweiten Mindestlohn.

Für alle Leistungsempfänger, deren Job-Aussichten im bisherigen Beruf gemäß *profiling* als gut eingestuft werden, richtet sich die Zumutbarkeit der Arbeit nach den staatlichen Bestimmungen, die auch auf Empfänger regulärer Leistungen der Arbeitslosenversicherung anwendbar sind (20 CFR § 615(e)(6) und (f)(1)(i)(9).

Die staatlichen UI-Gesetze sehen vor, dass jeder EB-Empfänger systematisch und nachhaltig („systematic and sustained effort" § 202(3)(E) FSEUCA) nach Arbeit zu suchen hat. Hiernach ist ein „hoher Grad an Aktivitäten zur Arbeitssuche in der jeweiligen Woche" in Anbetracht der Lage am Arbeitsmarkt (20 CFR § 615.2(o)(8)(i)) zu verstehen. Ferner ist ein Suchplan mit Hilfe potentieller Arbeitgeber, öffentlicher und privater Stellen aufzustellen. ((o)(8)(ii)). Die Aktivitäten des EB-Empfängers bei der Arbeitssuche müssen vergleichbar sein mit denen andere Personen, die eine Beschäftigung im regionalen Arbeitsmarkt des Leistungsempfängers gefunden haben ((o)(8)(iii)). Die Suche darf jedenfalls nicht auf eine bestimmte Art von Arbeit oder bestimmte Lohnvorstellungen beschränkt bleiben, auch wenn diese einem höheren Ausbildungsgrad des Arbeitsuchenden entsprechen würden. Nur die Personen, deren Job-Aussichten in ihrem bisherigen Beruf durch die staatliche Behörde als „gut" eingeschätzt worden sind, haben nicht nach jeder Beschäftigung zu suchen, die in den individuellen Fähigkeiten (siehe hierzu die Definition des 20 CFR § 615.2(o)(2); vgl. oben) des Arbeitslosen entspricht. Auch hinsichtlich der Arbeitssuche richten sich die Anforderungen an diese EB-Empfänger nach den Kriterien, welche die staatlichen UI-Gesetze für Empfänger von *regular benefits* vorsieht. Alle Leistungsempfänger haben einen handfesten Nachweis („tangible evidence") über ihre Suchaktivitäten zu erbringen (§ 202(3)(E)), d.h. schriftliche Aufzeichnungen über die Maßnahmen und Methode ihrer Arbeitssuche, über ihre Bewerbungen und über ihre Kontakte einschließlich der Namen der Arbeitgeber, der Art der Arbeit und des Datums der Kontaktaufnahme (20 CFR § 615.2.(o)(9)).

1.6.2.1.3. Trade Adjustment Assistance Program

19 USC § 2316 sieht für vorsätzliche materielle Falschangaben im Rahmen des TAA-Programms eine Geldstrafe in Höhe von bis zu USD 1.000.- oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr vor.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

1.6.2.1.4. Disaster Unemployment Assistance Program

Entweder entfällt der gesamte Anspruch auf DUA-Leistungen für den Fall vorsätzlicher Falschangaben im Zusammenhang mit dem erstmaligen Antrag auf DUA-Leistungen (20 CFR 625.14(i)(1)) oder aber die DUA-Leistung wird für drei Wochen gesperrt, wenn die Falschangaben in einem wöchentlichen Leistungsantrag gemacht wurden. Ferner bleiben nach Unterabschnitt (j) neben der Disqualifikation des Leistungsempfängers und der Verpflichtung zur Rückzahlung bereits empfangener Leistungen nach Unterabschnitt (a) der Bestimmung strafrechtliche Normen des betreffenden Bundesstaates bzw. des Bundesrechts anwendbar.

1.6.2.2. Workfare Programme

1.6.2.2.1. Temporary Assistance for Needy Families

Alle drei staatlichen TANF-Programme sehen Sanktionen bei der Nichterfüllung von Arbeitspflichten, bei unzureichender Zusammenarbeit zwischen Programmteilnehmern und der zuständigen Behörde sowie bei vorsätzlichem programmwidrigen Verhalten (Betrug - *fraud*) eines Teilnehmers oder eines anderen Mitglieds einer TANF-Gruppe vor. Das Sanktionsregime wegen *non-compliance* ist in allen drei Bundesstaaten dreistufig.

In Kalifornien werden Verstöße gegen die Arbeits- oder Informationspflichten durch abgestufte Leistungskürzungen sanktioniert, d.h. eine betroffene *assistance unit* erhält keine Leistungen für ihre erwachsenen Mitglieder, die sich pflichtwidrig verhalten haben; beim ersten Verstoß für 30 , beim zweiten Verstoß für 90 und beim dritten Verstoß für 180 Tage. Diese Sperrzeiten finden auf das 60-Monats-Lebenszeit-Zeitlimit des Sanktionierten Anrechnung.

Teilnehmer an WV-Works, die ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen finden, bei der Berechnung der monatlichen TANF-Leistung keine Berücksichtigung mehr. Diese Leistungskürzung gilt solange bis der Antragsteller seinen Arbeitspflichten wieder genügt. Verstöße gegen den *Personal Responsibility Contract* ohne guten Grund („good cause“) werden in der Regel wie folgt sanktioniert:[1100]

a) Der erste Verstoß hat eine Kürzung der gesamten monatlichen WV-Works-Leistungen eines Haushalts um 1/3 für 3 Monate zur Folge.
b) Der zweite Verstoß hat eine Kürzung der monatlichen WV-Works-Leistung um 2/3 für einen Zeitraum von 3 Monaten zur Folge.
c) Der dritte Verstoß führt zu einem Leistungsausschluss des gesamten Haushalts (*case*) für drei Monate.

Die Sperrzeiten finden Anrechnung auf das 60-monatige Lebenszeit-Zeitlimit. In Fällen besonders schwerwiegender Verstößen (*substantial breach*) gegen die im PRC

1100 W. Va. Code § 9-9-11

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2025, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

vereinbarten Pflichten sowie des Leistungsbetrugs kann das WV-DHHR die Geldleistungen an eine bedürftige Familie (*at-risk family*) auch umgehend und vollständig einstellen.[1101]

In Wisconsin wird ein W-2-Teilnehmer, der ohne guten Grund (*good cause*)[1102] den Arbeitspflichten seiner W-2 *employment position* nicht nachkommt, unmittelbar durch Kürzung seines W-2 Lohnes sanktioniert: je Stunde nichtentschuldigten Fernbleibens von der W-2 *position* oder einer Qualifizierungsmaßnahme werden USD 5,15 vom entsprechenden W-2-Lohn abgezogen. Die dreimalige W-2 Lohnkürzung (Weigerung, aktiv an einer W-2 *employment position* teilzunehmen) führt zu einer Disqualifizierung für W-2 *employment positions* dieser Art auf Lebenszeit, wenn die Weigerungen[1103] ohne guten Grund erfolgt sind.

Vorsätzliche Verstöße gegen Programmvorschriften ebenso wie Fälle des Leistungsbetruges können mit einer dauerhaften Disqualifizierung der gesamten W-2 *group* sanktioniert werden; Teilnehmer, die über ihre Identität oder ihren Wohnsitz getäuscht haben, werden für 10 Jahre von der Teilnahme am W-2 Programm ausgeschlossen.

Verstöße gegen die Pflichten eines TANF-Haushalts zur Impfung der zugehörenden Kinder können in allen drei Vergleichsbundesstaaten mit einer Geldstrafe geahndet werden.

1.6.2.2.2. Supplemental Nutrition Assistance Program

Verstöße gegen die Arbeitspflichten des *SNAP* können, wenn der Arbeitsverpflichtete keinen guten Grund geltend machen kann, in den Vergleichsbundesstaaten wie folgt sanktioniert werden:

Sanktionstatbestand	**Sperrzeit**
Erster vorsätzlicher Verstoß gegen Programmvorschriften (z.B. Arbeitspflichten)	Bis zu einem Jahr
Zweiter vorsätzlicher Verstoß	Bis zu zwei Jahre
Dritter vorsätzlicher Verstoß	Dauerhaft

Tabelle 12: Sanktionen bei Verstoß gegen die Arbeitspflichten unter dem SNAP

1101 W. Va. Code § 9-9-11(a)(1) und (2).

1102 Als guter Grund kommen u.a. Krankheit, der Tod eines nahen Verwandten oder die Nichtverfügbarkeit einer Kinderbetreuung in Betracht; zur *good cause policy* für ungeplantes Fernbleiben unter W-2 siehe *DWD*, W-2 Manual, 11.3.0 Good Cause.

1103 Sanktionstatbestände sind a) die tatsächliche oder schriftlich bzw. mündlich geäußerte Weigerung an einer W-2 employment position teilzunehmen; b) Nichterscheinen zu einem Bewerbungsgespräch mit einem potentiellen Arbeitgeber bzw. Nichtteilnahme an einer Arbeitsaktivität im Rahmen eines W-2 *transition job*; c) freiwillige Aufgabe einer Beschäftigung oder einer Qualifizierungsmaßnahme; d) Ablehnung eines Beschäftigungsangebots; c) Verlust einer W-2-Beschäftigung in Folge einer verhaltensbedingten Kündigung (discharge for cause); vgl. a.a.O., 11.2.0 Three Strikes for Employment Positions.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2025, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

1.6.2.3. Workforce Investment System

Sanktionen für Teilnehmer an WIA-Leistungen sind weder im WIA noch in den Gesetzen, die Teile der Vorschriften des WIA in staatliches Recht übernehmen, vorgesehen. Doch in der Regel ergeben sich Sanktionen aus anderen Programmvorschriften, wie etwa für Teilnehmer am TAA-Programm, die eine ihnen zugewiesenen Qualifizierungsmaßnahme nicht abschließen, die Disqualifizierung vom TRA-Leistungsbezug.

1.6.2.4. Earned Income Tax Credit

26 USC 32(k) sieht zwei Sanktionen vor:

a) Für den Fall des tatbestandlichen Leistungsbetruges (*final determination*) wird der Steuerzahler für zehn Jahre seit dem nachgewiesen irreführenden Antrag vom EITC-Programm ausgeschlossen; in Fällen grob fahrlässigen oder vorsätzlich regelwidrigen Verhaltens bei einem EITC-Antrag beträgt die „EITC-Sperre“ zwei Steuerjahre;

b) macht ein Antragsteller unzureichende Angaben bei seinem EITC Antrag in einem Steuerjahr – versäumt es insbesondere ein Empfänger des AEITC, einen *tax return*-Antrag zu stellen –, so kann sich der Steuerzahler erst wieder für einen EITC qualifizieren, nachdem er alle unterlassenen Angaben ordnungsgemäß nachgereicht oder Mitwirkungshandlungen nachgeholt hat.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -

2. Bundesrepublik Deutschland

Das deutsche System der Arbeitsförderung ist in den vergangenen Monaten „einschneidend“ reformiert worden[1]: Das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt[2] hat dem deutschen Arbeitsförderungsrecht mit der im SGB II geregelten Grundsicherung für Arbeitsuchende neue Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld) hinzugefügt, in der die Quasiversicherungsleistung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe für Erwerbsfähige zusammengefasst wurde. Ziel dieser (nach wie vor nicht abgeschlossenen[3]) Reformen am deutschen Arbeitsmarkt war und ist es, die Massenarbeitslosigkeit – insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit – zu überwinden[4] und gleichzeitig Einsparungspotentiale[5] zu realisieren.

2.1. Historische Entwicklung

2.1.1. Die Geburtsstunde des Sozialversicherungsstaates

Zur Absicherung der Folgen „besonderer Arbeitslosigkeit“, wie sie in Folge von Krankheit, Unfall oder Alter eintritt,[6] wurden im Deutschen Kaiserreich bereits Ende des 19. Jahrhunderts staatliche Absicherungssysteme in Form der Sozialversicherung etabliert.[7]

---

1 Da ist die Rede vom „Systemwechsel“ (*Spellbrink*, in: *Eicher/ders.*, SGB II, § 1, Rn. 10) oder mit Blick auf das Zustandekommen der Reformen von einer „Reform an Haupt und Gliedern“ (*Papier*, ZfSH/SGB 2003, S. 67 ff.

2 BGBl 2003 I, S. 2954.

3 Noch vor Inkrafttreten des Gesetzes kam es zu Änderungen; so etwa im organisatorischen Bereich durch das Kommunale Optionsgesetz (BGBl. I 2004, 2014); vgl. *Münder*, in: *ders.*, LPK-SGB II, Einleitung, Rn. 1 und 19 ff. Und seither wird über den richtigen Zuschnitt des deutschen Arbeitsförderungssystems und insbesondere der Grundsicherung für Arbeitssuchende gestritten und das SGB II re-reformiert und „weiterentwickelt“; wie der folgende Blick in die Geschichte des deutschen Arbeitsförderungssystems zeigt war dem nie anders: der Arbeitsmarkt oder genauer die Arbeitslosigkeit ist das zentrale sozialpolitische Problemfeld der modernen Arbeitsmarktgesellschaft, auf dem je nach konjunktureller Lage mehr oder weniger hektische politische Betriebsamkeit herrscht.

4 BT-Drs. 15/1516, S. 1 und 5.

5 Vgl. BT-Drs. 15/1516, S. 3 ff und 86 ff.

6 Im Vordergrund der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen standen zu Beginn die Kompensation der Einkommensausfälle in Folge unfallbedingter, krankheitsbedingter (Krankengeld) oder altersbedingter Arbeitsunfähigkeit (Renten). Der Gedanke der Prävention (im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung) und Gesundheitsbehandlung (im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung) war zu Beginn eher schwach ausgeprägt. Siehe hierzu *Stolleis*, Geschichte des Sozialrechts in Deutschland, S. 76 ff: „Krankheit [...] bedeutete nicht primär körperliches Leiden – das erduldete man oder kurierte es so gut es ging –, sondern Lohnausfall, der die Familie bedrohte.“ (S. 77).

7 Als erster Zweig der deutschen Sozialversicherung wurde die Krankenversicherung realisiert: am 15. Juni 1883 wurde das Gesetz, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter (RGBl. 73, S.

https://doi.org/10.5771/9783845218847-314 - am 13.01.2026, 06:01:07. https://www.inlibra.com/de/agb - Open Access -