

## 1.4. Leistungen

### 1.4.1. Unemployment Compensation

#### 1.4.1.1. Unemployment Insurance

Das *federal government* hat mehrfach versucht, ein bundesweit einheitliches UI-Mindestleistungsniveau im FUTA fest zu schreiben<sup>820</sup>, scheiterte dabei aber stets am Widerstand der Bundesstaaten.<sup>821</sup> Die rechtliche Ausgestaltung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung obliegt allein den gliedstaatlichen Gesetzgebern. Deshalb existieren auch mehr oder weniger gravierende Unterschiede im UC-Leistungsrecht der 53 UI-Jurisdiktionen.<sup>822</sup> Das gilt sowohl für die Anspruchs- und Leistungsvoraussetzungen als auch für die Bemessung der Leistungen.<sup>823</sup> Allerdings beinhaltet der FUTA – wie oben dargestellt – durchaus Regelungen, von denen aus Gründen der Programmökonomie<sup>824</sup> und des zwischenstaatlichen Wettbewerbs angenommen werden darf, dass sie a) ganz allgemein Auswirkungen auf die Gestaltung der staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetze haben und b) zumindest mittelbar auch die gesetzliche Formulierung der Leistungsvoraussetzungen bzw. Regelungen über die Leistungsbemessung in den bundesstaatlichen Arbeitslosenversicherungen beeinflussen.<sup>825</sup>

820 Vgl. *Malisoff*, *The Journal of Insurance* 1962, S. 201.

821 Siehe nur *Blaustein*, *Unemployment Insurance*, S. 211 und 241.

822 2005 lagen die *Minimum Weekly Benefits* unter den einzelstaatlichen UI-Gesetzen zwischen USD 5.- in Hawaii und USD 111.- in Washington – zu beachten ist in diesem Zusammenhang aber immer auch die Leistungsdauer: Diese beträgt in Hawaii einheitlich 26 Wochen, während sie in Washington zwischen 12 und 30 Wochen variiert. Den geringsten Maximalbetrag an wöchentlichen Lohnersatzleistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherungen in den U.S.A. in Höhe von USD 133.- sieht das *UI-Law Puerto Ricos* vor, der höchsten wöchentlichen Maximalbetrag findet sich im UI-Gesetz von Massachusetts mit USD 511.- bzw. 766.-. Die Angabe von zwei Werten weist darauf hin, dass in Massachusetts auch Leistungen an Familienangehörige vorgesehen sind: Der erste Wert von USD 511.- ist der maximale wöchentliche Lohnersatz für einen allein stehenden Arbeitslosen; USD 766.- beträgt der Maximalbetrag für „Personengemeinschaften“. Siehe auch *Friedman*, *Highlights*, S. 2.

823 Das gilt stark eingeschränkt für Disqualifikationstatbestände; Sec. 3304(a)(10) FUTA.

824 Die Insolvenz eines staatlichen Arbeitslosenversicherungsfonds ist mit zusätzlichen Kosten für die Beitragszahler (zumeist also die Arbeitgeber) verbunden, seitdem für Liquiditätsdarlehen des Bundes Zinsen zu entrichten sind.

825 *Blaustein/O’Leary/Wandner*, *Policy Issues*, S. 38 f unter besonderem Hinweis auf die Bundesgesetzgebung der siebziger und achtziger Jahre und dem zumindest für die *Reagan*-Regierung offensichtlichen Widerspruch zwischen dem Konzept des *New Federalism* und dem wachsenden Einfluss der Bundesregierung auf die staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetze. Ein anschauliches Beispiel für diesen mittelbaren Einfluss gibt Sec. 204 (a)(2)FSEUCA, der die Kostenteilung für die erste FSEB-Woche ausschließt, wenn das UI-Gesetz eines Bundesstaates keine Wartezeit von einer Woche für die Zahlung der regulären *UI-benefits* vorsieht.

1.4.1.1.1. *Rechtliche Position des Antragstellers*

Arbeitslose und teilarbeitslose Personen, die die monetären Voraussetzungen des jeweiligen staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetzes erfüllen, haben einen Rechtsanspruch (*entitlement*)<sup>826</sup> auf *UI-benefits* –<sup>827</sup> „monetary entitlement“<sup>828</sup>. Dieser Anspruch umfasst

- (CA) das Sechszwanzigfache des den *Base Period Wages* (BPW) entsprechenden *Weekly Benefit Amount* (WBA; min. WBA = USD 40.-) oder die Hälfte der BPW (je nachdem welcher der beiden Beträge kleiner ist),<sup>829</sup>
- (WV) das Sechszwanzigfache des entsprechenden WBA (min. WBA = USD 24.-<sup>830</sup>);<sup>831</sup>
- (WI) das Sechszwanzigfache des entsprechenden WBA (min. WBA = USD 54.-<sup>832</sup>) oder 40 Prozent der BPW (je nachdem welcher der beiden Beträge der geringere ist).<sup>833</sup>

(Vollständig) arbeitslos ist ein Individuum den Legaldefinitionen der drei staatlichen *UI-laws* zu Folge in jeder Woche, in der es keine Arbeitsleistungen erbringt und keinen Arbeitslohn empfängt.<sup>834</sup> In allen drei staatlichen UI-Gesetzen findet sich auch eine gesetzliche Definition von Teilarbeitslosigkeit: In Kalifornien ist teilarbeitslos, wer weniger als 35 Stunden in der Woche arbeitet und über einen Wochenarbeitslohn verfügt, der vermindert um USD 25.- oder 25 Prozent (je nachdem welcher der beiden Beträge

826 So z.B. *Java v. California Dept. of Human Resources Development*, 317 F.Supp. 875, 877 (1970).

827 CA: § 1251 UIC “Individuals entitled to benefits: Unemployment compensation benefits are payable from the Unemployment Fund to unemployed individuals, who are eligible under this part.”; WV: WVC § 21a-6a-6(3): “...to those individuals who have exhausted their entitlement to regular unemployment compensation under state law.”; WI: WSA § 108.06(2)(c)(cm) (“Benefit Entitlement”): If an employee qualifies to receive benefits using the base period described in s. 108.02(4)(b), the wages used to compute the employee's benefit entitlement are not available for use in any subsequent benefit computation for the same employee, except under s. 108.141 or 108.142.” Siehe auch *Salerno v. John Oster, Mfg. Co.* 37 (1967) Wis.2d 433, 437 f: “ That section details various qualifying conditions which must be met before an unemployed person *is entitled to benefits.*” (Keine Hervorhebungen im Original).

828 Vgl. *Chao/Stover DeRocco/Atkinson*, Comparison, S. 3-1 ff und auch *DOL-ETA*, Comparison 2009, S. 3-11 f.

829 1281(b) UIC.

830 WVC 21A-6-10 Benefit Table, Zeile 1.

831 WVC 21A-6-10 Abs. II.

832 WSA Figure § 108.05(o) Zeile 1.

833 WSA § 108.06(1).

834 CA: § 1252(a)(1) UIC – vgl. *CEDD*, Benefit Determination Guide, Total and Partial Unemployment, TPU 5 ff; WV: WVC, § 21A-1A-27(1); WI: WSA § 108.02(25). Die bloße Zahlung von Arbeitslöhnen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit – sei es, weil sie nachträglich oder verspätet erfolgt – hat keinen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit, wenn diese Löhne vor Beginn der Arbeitslosigkeit verdient worden sind. Das gilt auch für Bonuszahlungen, siehe *CCH*, UIR, UI-FED ¶1901 und *Kerr v. Dir.* (1954) 332 Mass 78, 123 NE2d 229.

größer ist) weniger als der jeweilige *Weekly Benefit Amount* (WBA) beträgt<sup>835</sup>; in West Virginia ist teilzeitslos, wer in einer Woche weniger als 35 Stunden arbeitet und einen Wochenlohn erhält, der geringer ist als der seinem Anspruch entsprechende WBA zuzüglich USD 60.-, mindestens aber USD 61.- beträgt;<sup>836</sup> in Wisconsin ist derjenige teilzeitslos, der in einer Woche „some wages“ verdient, die insgesamt geringer sind als der für ihn berechnete WBA.<sup>837</sup>

Jeder anspruchsberechtigte Arbeitslose kann in Kalifornien<sup>838</sup>, West Virginia<sup>839</sup> und Wisconsin<sup>840</sup> durch einen gültigen ersten Antrag – dem „valid new claim“/ „valid first claim“/ „valid initial claim“ (CA<sup>841</sup>, WV<sup>842</sup>, WI<sup>843</sup>) ein *individual Benefit Year* (BY) begründen – ein Zeitraum von 52 oder 53 Wochen –<sup>844</sup>, in dem er dann bei Vorliegen der Leistungsberechtigung und im Rahmen seines Anspruchs/ Anrechts (*entitlement*) Leistungen der jeweiligen Arbeitslosenversicherung (*UI-benefits*) beziehen kann.<sup>845</sup>

#### 1.4.1.1.2. Anspruchsvoraussetzungen

Im Rahmen der Anspruchsberechtigung soll anhand des Einkommens des arbeitslosen Antragstellers geprüft werden, ob im maßgeblichen Zeitraum ein „reasonably firm attachment to the labor force“ bestand.<sup>846</sup>

835 § 1252(a)(2) UIC; CCH, UIR, EXP, UI-CA ¶1901 und a.a.O., Cal. ¶4252.

836 WVC § 21A-1A-27(2); wer weniger als USD 61.- verdient gilt hiernach als vollständig arbeitslos; CCH, UIR, EXP, UI-WV ¶1901 und W.Va. ¶ 4019.

837 WSA § 108.02(20); siehe auch CCH, UIR, EXP, UI-WI ¶1901 und Wis. ¶4020.

838 § 1276 UIC i.V.m. 22 Cal. Code of Regs. 1326-1(b)(1).

839 § 21A-1A-8 WVC i.V.m. § 21A-7-1 und 83 CSR 1-13-1(A).

840 §§ WSA 108.06(2), 108.04(4)(a) i.V.m DWD 129.02.

841 § 1281(a)(3) UIC; 22 Ca. Code Reg. §1256-2(d)(2): “An unemployed individual files a new claim which is a “valid claim” if monetary eligibility for unemployment compensation benefits has been established on the basis of wages earned or paid in the applicable base period to meet the requirements of Section 1281 of the code.”

842 83 C.S.R. § 1-13.1.(A).

843 WSA § 108.02(25m) i.V.m. DWD 129.01(1).

844 CA: § 1276 UIC; WV: WVC 21A-1A-8; WI: WSA 108-02(5). Das BY verlängert sich auf 53 Wochen, wenn der Arbeitslose einen Folgeantrag zur Begründung eines zweiten BY stellt und die Verlängerung erforderlich ist, um die doppelte Berücksichtigung eines BPQ zu vermeiden.

845 CA: § 1276 UIC; WV: WVC § 21A-1A-8; WI: WSA § 108.06(2)(a) i.V.m. DWD 129.02; Alle staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetze der U.S.A. beinhalten Regelungen für die Begründung eines Leistungsjahres, wenngleich nicht in allen Bundesstaaten individuelle Leistungsjahre vorgesehen sind; vgl. CCH, UIR, EXP, UI-FED ¶1901; im *Benefit Determination Guide* des CEDD heißt es: „Filing a valid claim and establishing a benefit year is the “starting point” for all claims.“ (CEDD, Benefit Determination Guide, Miscellaneous, MI 15 A. Benefit Year). Allerdings werden bereits bei der Begründung des BY auch einige den Risikoeintritt betreffende nicht-monetäre Leistungsvoraussetzungen mit geprüft. Der erstmalige Antrag ist in allen drei Bundesstaaten in der Regel persönlich bei der zuständigen Behörde wie etwa dem „local unemployment compensation office“ in West Virginia (UI-83 C.S.R. § 1-13.1. (A)(1)) zu stellen.

846 Friedman, Highlights, S. 2; Nicholson, Initial Eligibility for Unemployment Compensation, S. 91.

Unter den *UI-laws* versichert sind streng genommen nicht die Arbeitnehmer (Employees [EE]), sondern die vom jeweiligen Arbeitslosenversicherungsgesetz umfassten Beschäftigungsverhältnisse (*covered employment*).<sup>847</sup> Beachtung bei der Anspruchsprüfung finden in WV und WI nur Löhne, die während der so genannten *Base Period* (BP) für Arbeitsleistungen (Services) in einer versicherten abhängigen<sup>848</sup> Beschäftigung verdient worden sind (*covered wages*). Als einziges der 53 UI-Gesetze ermöglicht das kalifornische<sup>849</sup> auch Selbständigen eine freiwillige Arbeitslosenversicherung.

Als *covered wages* finden in CA, WV und WI grundsätzlich alle Geldleistungen Berücksichtigung, die ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber in einem versicherten Beschäftigungsverhältnis erhält, ausgenommen jedoch sind in allen drei Staaten *sick or disability*-Zahlungen eines Arbeitgebers, die über sechs Monate hinausgehen, Arbeitgeberleistungen an einen steuerbegünstigten Pensionsfonds nach § 401(a) FUTA und die durch den Arbeitgeber abgeführten Arbeitnehmersteuern. Auch Zahlungen für Urlaub und Abfindungen kommen als *covered wages* in Betracht.

Die (normale) BP umfasst in Kalifornien<sup>850</sup>, West Virginia<sup>851</sup> und Wisconsin<sup>852</sup> die ersten vier der unmittelbar dem (ersten) Antrag auf Feststellung der Anspruchsberechtigung voraus liegenden fünf Kalenderquartale. Nur in WI wird die BP alternativ – die letzten vier abgeschlossenen Kalenderquartale, die dem ersten Antrag voraus liegen – bestimmt, wenn der Antragsteller bei Anwendung der normalen BP kein Anspruch auf UI-Leistungen hat.<sup>853</sup>

---

847 Im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben haben die Bundesstaaten Freiräume bei der Definition von *Employee*, *Employment*, *Services* und *Wages*; Friedman, a.a.O.; zu den versicherten Beschäftigungsverhältnissen (*covered Employment*) im einzelnen siehe für CA CCH, UIR, EXP, UI-CA, ¶1301 ff, für WV a.a.O., UI-WV ¶1301 ff und für WIS a.a.O., UI-WI ¶1301 ff.

848 Die *Employee*-Eigenschaft wird in Kalifornien nach dem *Common-Law Test*, in West Virginia nach einem so genannten dreistufigen *ABC-Test* und in Wisconsin nach einem zehn Kriterien umfassenden Negativ-Test (WSA 108.02(12)(a) i.V.m. (bm)); dieser Test beinhaltet 10 Bedingungen; wer sieben dieser zehn Bedingungen „*by contract and in fact*“ erfüllt, ist kein *Employee* im Sinne des UI-Gesetzes WI's.) bestimmt.

849 Friedman, Highlights, S. 7.

850 § 1275 UIC.

851 21A WVC § 1A-5.

852 WSA 108.02(4)(a).

853 Vgl. ACUC, Benefits, Financing, Coverage, S. 16 f.

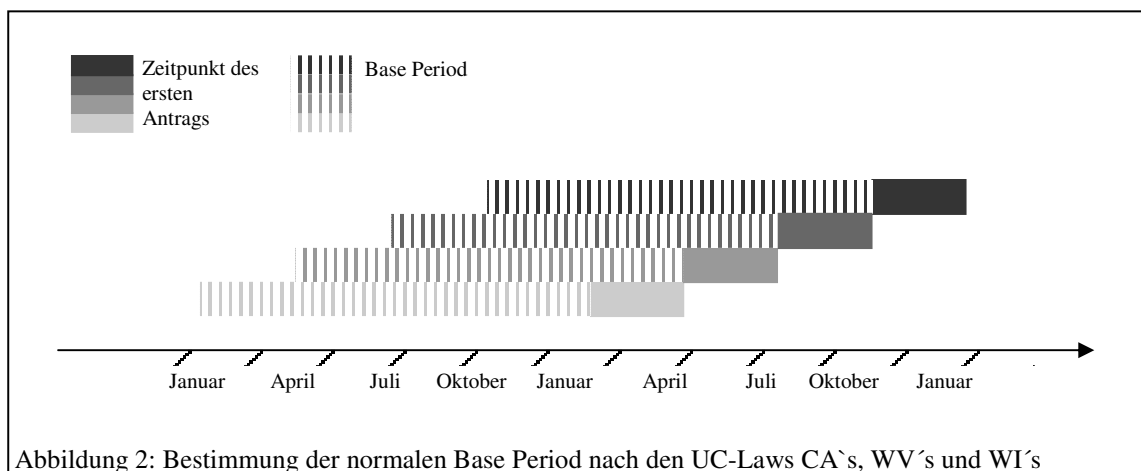


Abbildung 2: Bestimmung der normalen Base Period nach den UC-Laws CA's, WV's und WI's

Als *Base Period Wages* (BPW) finden alle qualifizierenden Löhne Beachtung, insofern die Lohnansprüche während der BP erworben worden sind.<sup>854</sup>

Unter dem kalifornischen UIC hat jeder Arbeitslose Anspruch auf *UI-benefits*, der entweder im BP-Quartal mit dem höchsten Arbeitseinkommen, auch *High Quarter* (HQ) genannt, mindestens USD 1.300.- an qualifizierenden Löhnen verdient hat<sup>855</sup>, oder aber im HQ mindestens USD 900.- an qualifizierenden Löhnen und insgesamt BPW in Höhe des 1,25 fachen des HQ (also mindestens USD 1.125.-) nachweisen kann.<sup>856</sup>

In West Virginia muss ein Arbeitsloser in zumindest zwei Quartalen der BP qualifizierende Löhne von insgesamt mindestens USD 2.200.- verdient haben, um anspruchsberechtigt zu sein.<sup>857</sup> In WV sind Arbeitnehmer, die weniger als 100 Tage in ihrer BP in „saisonalen“ Industriezweigen gearbeitet haben, unabhängig von ihrem Arbeitseinkommen aus der saisonalen Tätigkeit von der Begründung eines BY ausgeschlossen, es sei denn sie haben in einer anderen versicherten Beschäftigung mehr als USD 100.- in ihrer BP verdient.<sup>858</sup>

In Wisconsin kann ein Arbeitsloser ein Leistungsjahr begründen, wenn er mindestens BPW in Höhe des Fünfunddreißigfachen seines anhand der Tabelle in WSA § 108.05(1) zu bestimmenden WBA – wöchentliche Lohnersatzleistung – und hiervon zumindest das Vierfache seines WBA in einem anderen/ anderen BPQ(s) als dem HQ verdient hat.<sup>859</sup> Gegenwärtig entspricht dies einem Mindestarbeitsentgelt im HQ in Höhe von

854 CA: §§ 1281 (d) i.V.m § 1265.6 und 7 UIC – siehe auch *CCH*, *UIR*, *EXP*, *UI-CA* ¶ 1332 ff und ¶1910; a.a.O., *UI-WV*: ¶1332 ff; a.a.O, *UI-WI*: 1332 ff.

855 § 1281(a)(3)(A) UIC.

856 1281(a)(3)(B) UIC.

857 21 A-6-1(5) WVC.

858 21 A-6-1(a) WVC.

859 WSA 108.04(4)(a).

USD 1.350.- und in der gesamten BP in Höhe von USD 1.890.<sup>860</sup> Sondervorschriften zur Behandlung saisonaler Arbeit kennt auch das UI-Gesetz Wisconsins.<sup>861</sup>

Ein BY beginnt, wenn das im Bundesstaat für die Durchführung der Arbeitslosenversicherung zuständige Ministerium<sup>862</sup> die Anspruchsberechtigung eines Arbeitslosen auf dessen (ersten) Antrag hin feststellt.

#### 1.4.1.1.3. Leistungsberechtigung

Leistungsberechtigt unter den drei Arbeitslosenversicherungsgesetzen ist ein Anspruchsberechtigter in jeder Woche seines BY, in der er unfreiwillig arbeitslos ist. Dem Grundgedanken der amerikanischen Arbeitslosenversicherung entsprechend sollen ausschließlich die Folgen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit durch *UI-benefits* kompensiert werden: In den meisten staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetzen ist dieser Gedanke als Gesetzeszweck (*purpose*) festgeschrieben.<sup>863</sup> Bei der Leistungsberechtigung unter den staatlichen UI-Gesetzen kann zwischen der so genannten „initial eligibility“ (erstmalige Leistungsberechtigung)<sup>864</sup> und der „continuing eligibility“ (fortwährende Leistungsberechtigung) unterschieden werden.<sup>865</sup>

860 WSA 108.05(1); entsprechend müssen außerhalb des HQ nicht nur der vierfache Minimal-WBA, also USD 204, sondern mindestens USD 265.- außerhalb des HQ der BP verdient worden sein.

861 WSA 108.02(15)(k)(14) sieht vor, dass Beschäftigte in der Frucht- und Gemüseverarbeitung kein BY beginnen können, wenn sie nur in der Verarbeitungssaison beschäftigt waren und ihr Einkommen nicht ausreicht, ein BY nach 108.04(4)(a) zu begründen, es sei denn sie haben während der letzten vier Quartale vor der Beschäftigung beim saisonalen Arbeitgeber mindestens USD 200.- bei einem nicht saisonalen Arbeitgeber verdient. Nach (19) derselben Sektion können Arbeitnehmer, die in einem saisonalen Arbeitgeber tätig sind kein BY beginnen, es sei denn sie waren länger als 90 Tage saisonal beschäftigt und haben mindestens USD 500.- bei einem beitragspflichtigen nicht-saisonalen Arbeitgeber verdient. Bei der Berechnung der BPW finden in WI gemäß WSA 108.04(5) die Löhne, die ein Antragsteller in einem Beschäftigungsverhältnis verdient hat, das durch den Arbeitgeber wegen Fehlverhaltens des Antragstellers gekündigt wurde (*Discharge for Misconduct*) keine Berücksichtigung.

862 In CA das Employment Development Department (<http://www.edd.ca.gov>), in WV das Department of Commerce (Bureau of employment Programs; <http://wvbep.org>) und in WI das Department of Workforce Development (<http://www.dwd.state.wi.us>).

863 Für Kalifornien siehe *Rabago v. Unemployment Ins. Appeals Bd.* (1978) 84, Cal.App.3d, 200, 208-209: „The basic purpose of the law is to insure a diligent worker against the vicissitudes of enforced unemployment not voluntarily created without good cause.“ sowie § 100 UIC; nicht so in West Virginia, hier spricht 3 21A-1-1 nur allgemein von Arbeitslosigkeit, gleichwohl sind die Leistungsvoraussetzungen – wie im Folgenden darzustellen – derart ausgestaltet, dass freiwillige Arbeitslosigkeit nicht zum Leistungsbezug unter dem Gesetz berechtigen soll; ebenso in Wisconsin, wo in § 108.01(1) WSA allgemein die Rede von „unemployed workers“ ist.

864 Zur „initial eligibility“ siehe nur *Nicholson*, Initial Eligibility for Unemployment Compensation, S. 91 ff.

865 Zur *Continuing Eligibility* siehe *Anderson*, Continuing Eligibility, S. 125 ff.

#### 1.4.1.1.3.1. Initial Eligibility

Mit der Prüfung der erstmaligen Leistungsberechtigung geht es um die Beurteilung des Versicherungsfalls, der allgemein gesprochen nur dann vorliegt, wenn der Versicherte für seine Arbeitslosigkeit nicht (kausal-), „verantwortlich“ ist.<sup>866</sup>

In Kalifornien bestimmt § 1256 I UIC, dass eine arbeitslose Person von Leistungen der Arbeitslosenversicherung disqualifiziert ist, „if the director finds that he or she left his or her most recent work voluntarily without good cause or that he or she has been discharged for misconduct connected with his or her most recent work.“<sup>867</sup> Ganz ähnlich bestimmen das UI-law West Virginias<sup>868</sup> und Wisconsin<sup>869</sup> eine Disqualifizierung im Falle einer freiwilligen Beendigung der letzten Beschäftigung bzw. einer verhaltensbedingten Kündigung des letzten Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines guten Grundes.

Von einer freiwilligen Aufgabe einer Beschäftigung ist auszugehen, wenn entweder der Arbeitnehmer aufhört zu arbeiten („[W]hen the claimant terminates his or her employment by leaving work“<sup>870</sup>), als „moving party“ seine Arbeitslosigkeit direkt und freiwillig verursacht<sup>871</sup> oder der Arbeitnehmer nach der Lehre des „constructive voluntary quit“ durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist, d.h. „der Arbeitnehmer durch eine freiwillige Handlung eine Kausalkette in Gang setzt, die seinem Arbeitgeber im Ergebnis keine andere Wahl gelassen hat als den Arbeitnehmer zu entlassen“<sup>872</sup>. Hat ein

866 Hierin kommt die grundlegende Philosophie des U.S.-amerikanischen UC Systems zum Ausdruck, nur unfreiwillige Arbeitslosigkeit abzusichern; *Nicholson*, Initial Eligibility for Unemployment Compensation, S. 91.

867 § 1256.3.(a) UIC (keine Hervorhebungen im Original). Es sind also sowohl Disqualifikationen möglich wegen „freiwilliger“ Arbeitslosigkeit unmittelbar vor dem Beginn des BY als auch während des BY, also wenn der Arbeitslose zwischenzeitlich seine Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer neuen Beschäftigung beendet hatte, diese dann aber freiwillig ohne guten Grund beendet oder wegen Fehlverhaltens gekündigt wurde.

868 § 21A-6-3(1) und (2) WVC; vgl. auch *CCH*, UIR, EXP, UI-WV, ¶ 1963 ff.

869 WSA 108.04(5),(6) und (7).

870 Z.B. stellvertretend für alle drei Bundesstaaten *CEDD*, Benefit Determination Guide, VQ 5.

871 CA: 22 Cal. Code of Reg. § 1256-1(b). Für eine ausführlichere Beschreibung siehe a.a.O., C; WV: *State v. Hix*, 132 W.Va. 516, 522 sowie *CCH*, UIR, EXP, UI-WV ¶ 1975; WI: a.a.O., UI-WI ¶ 1975.

872 Vgl. *Steinberg v. California Unemployment Insurance Appeals Board* (1978), 87 Cal.App.3d 582, 585. Siehe auch 22 Cal. Admin. Code § 1256-1(b)(2): „The employee's voluntary act or conduct is not work-connected misconduct, but compels the employer to discharge the employee which the employee knew or reasonably should have known would be the result (see subdivision (f) of this section).“ (f): “(f) Constructive Voluntary Leaving. In some cases, the employee is deemed to have left work voluntarily even though the apparent cause of termination is the employee's discharge by the employer. Such a leaving is designated as a constructive voluntary leaving and it occurs when an employee becomes the moving party by engaging in a voluntary act or in a course of conduct which leaves the employer no reasonable alternative but to discharge the employee and which the employee knew or reasonably should have known would result in his or her unemployment. [...] The following examples involve a constructive voluntary leaving since the loss of employment is directly caused by the employee's voluntary action which set in motion the events leading to the employer's action of discharging the employee: EXAM-

Arbeitsloser seine Arbeitslosigkeit freiwillig verursacht, kann er einer Leistungsdisqualifizierung nur entgehen, wenn ein guter Grund (*good cause*) dafür vorliegt.<sup>873</sup> Dieser gute Grund muss in West Virginia und Wisconsin im Zusammenhang mit dem beendeten Beschäftigungsverhältnis stehen.<sup>874</sup>

Über das Vorliegen eines guten Grundes kann nicht abstrakt entschieden werden, vielmehr sind alle Umstände des Einzelfalls bei der Entscheidung zu berücksichtigen.<sup>875</sup> Die Konkretisierung des „good-cause“-Konzepts findet also letztendlich im Fallrecht (in der Rechtsprechung) statt.<sup>876</sup> Das *California Unemployment Insurance Appeals Board* (CUIAB) – eine Art Widerspruchsbehörde – hat in einem Präzedenzfall aus dem Jahre 1968<sup>877</sup> folgenden Grundsatz für die Bestimmung eines *good cause* aufgestellt:

„The phrase “good cause” is neither defined in the Unemployment Insurance Code nor in administrative regulations of the Department of Employment or of this board. We have considered many times the concept of “good cause” within the meaning of section 1256 of the code. Bearing in mind, the provisions of both sections 100 and 1256 of the code, we have determined in the past that there is good cause of for the voluntary leaving of employment only in those cases where the reasons for such action are of compelling nature.

In establishing this standard over the years, this board evolved and enunciated the principle that there is good cause for the voluntary leaving of work when the facts disclose a real, substantial,

---

PLE 2. The driver's license of B, a truck driver, was revoked by the state due to a drunk driving conviction. The employer discharges B because B is no longer able to continue operating the employer's delivery truck. EXAMPLE 3. C refuses to join a labor organization within the required time limit or fails to pay C's union dues as required by the terms of a collective bargaining agreement between the employer and a union representing the employees. The employer discharges C as required by the agreement with the union. EXAMPLE 4. D is hired by a cannery for a workweek of Monday through Saturday. D works under such conditions for several years but then decides that for personal reasons D will no longer work on Saturdays. The employer discharges D due to D's refusal to work Saturdays.” (Keine Hervorhebungen im Original).

873 CA: Dem UIC zufolge ist eine freiwillige Beschäftigungsaufgabe durch das Vorliegen eines *good cause* gerechtfertigt, a) wenn das Arbeitsverhältnis in Realisierung bestimmter tarifvertraglicher Vereinbarungen beendet wird; § 1256 Abs. III und V UIC nennen zwei tarifvertragliche „gute Gründe“ für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses: Zum einen ist eine freiwillige Beschäftigungsaufgabe gerechtfertigt, wenn sie in Ausführung von „compulsory retirement provisions of a collective bargaining agreement“ erfolgt, an das der Arbeitgeber gebunden ist; zum anderen wird klargestellt dass jeder, der von den Auswahlmöglichkeiten einer tarifvertraglich geregelten Senioritätsregelung bei Entlassungen Gebrauch hat, seine Beschäftigung mit gutem Grund beendet. Solche Senioritätsregelungen sehen vor, dass ein Arbeitnehmer mit höherer Seniorität bei Entlassungen anstelle eines Arbeitnehmers mit niedriger Seniorität wählen kann, entlassen zu werden. b) bei einer Beschäftigungsaufgabe durch den Arbeitnehmer, um seinem Verlobten oder „*domestic partner*“ an einen Ort zu begleiten, von dem aus die Fortführung der Beschäftigung „unpraktikabel“ ist, c) wenn das Arbeitsverhältnis zum Schutz der leiblichen Kinder oder der eigenen Person vor häuslicher Gewalt aufgegeben wird.

874 WV: § 21A-6-3(1): „good cause involving fault on the part of the employer“; WI: § 108-4(7)(b): „good cause attributable to the employing unit“.

875 Vgl. *Sanchez v. Unemployment Ins. Appeals Bd.* (1984) 36 Cal.3d, 575, 584: “[R]eal circumstances, substantial reasons, objective conditions, palpable forces that operate to produce correlative results, adequate excuses that will bear the test of reason, just grounds for action, and always the element of good faith.”

876 *Rabago v. Unemployment Ins. Appeals Bd.*, 208-209.

877 CUIAB, P-B-27, S. 4 f.



and compelling reason of such nature as would cause a reasonable person genuinely desirous of retaining employment to take similar action.”

Dieser Grundsatz ist heute auch in 22 Cal. Code of Reg. § 1256-3(b) festgeschrieben, der zusätzlich verlangt, dass ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen einem Grund, der als *good cause* in Betracht kommen soll, und der Arbeitsniederlegung des Arbeitnehmers (*voluntarily leaving*) besteht („at time of leaving“). Der Arbeitnehmer hat in Kalifornien zudem die Pflicht, sich, bevor er seine Beschäftigung aufgibt, darum zu bemühen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.<sup>878</sup> Eine solche Pflicht trifft den Arbeitnehmer in West Virginia und Wisconsin nicht.

Ein guter Grund für *voluntary leaving* liegt in den Vergleichsbundesstaaten u.a. vor bei arbeitsbedingter Beeinträchtigung<sup>879</sup> oder Gefährdung<sup>880</sup> der Gesundheit des Arbeitnehmers<sup>881</sup>, bei gerechtfertigter Angst vor Gesundheitsbeeinträchtigungen durch die Fortführung der Arbeit<sup>882</sup>, bei Lohnkürzungen durch den Arbeitgeber, auch wenn diese zur Verhinderung von Entlassungen vorgenommen werden,<sup>883</sup> bei Plänen des Arbeitgebers, seine Produktionsstätte zu verlagern<sup>884</sup> sowie bei der Verletzung des Arbeitsver-

---

878 22 Cal. Code of Reg. § 1256-3(c) Duty to Preserve the Employment Relationship: “Prior to leaving work, the claimant has a duty to attempt to preserve the employment relationship. Failure to do so negates what would otherwise constitute good cause. This duty may be satisfied by reasonable steps, including, but not limited to, any of the following: (1) Seeking an adjustment of the problem by allowing the employer an opportunity to remedy the situation if the employer can reasonably do so. (2) Seeking a leave of absence or transfer to other employment with the same employer if likely to remedy the problem and if the claimant knew or should have known that a leave or a transfer probably would have been granted had one been requested. (3) Taking steps within his or her own control, such as hiring a sitter for child care to solve a child care problem, or joining a car pool or repairing an automobile or purchasing a replacement vehicle to solve a transportation problem.”; siehe auch *CEDD*, Benefit Determination Guide, VQ5. In jedem Fall ist das *good cause*-Konzept unter dem UIC so auszulegen, dass der grundlegende Zweck der Gesetzgebung nicht „konterkariert“ wird (*Rabago v. Unemployment Ins. Appeals Bd.* 208-209 und *Norman v. Unemployment Ins. Appeals Bd.* (1983) 34 Cal.3d 1, 5. Dabei sind nicht nur die Zweck des UIC, sondern auch die Zwecke anderer Gesetze zu berücksichtigen, d.h. jeder rechtswidrige und damit dem Zweck der Gesamtrechtsordnung zuwiderlaufende Umstand, der das Arbeitsverhältnis betrifft, kommt als *good cause* in Betracht: Siehe dies andeutend *DeRosa v. Unemployment Ins. Appeals Bd.* (2005) WL 387622 (Cal. 5th), 1, 11.) Dieser Zweck ist mit der Folgenmilderung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in § 100 UIC festgeschrieben: “The Legislature therefore declares that in its considered judgment the public good and the general welfare of the citizens of the State require the enactment of this measure under the police power of the State, for the compulsory setting aside of funds to be used for a system of unemployment insurance providing benefits for persons unemployed through no fault of their own, and to reduce involuntary unemployment and the suffering caused thereby to a minimum. It is the intent of the Legislature that unemployed persons claiming unemployment insurance benefits shall be required to make all reasonable effort to secure employment on their own behalf.”

879 *CUIAB*, P-B-263.

880 *CUIAB*, P-B-295

881 CA: 22 Cal. Code of Reg. § 1256-15; WV: WVC § 21A-6-3(1).

882 *McCrocklin v. Employment Development Dept* (1984), 156 Cal.App.3d, 1067, 1073.

883 *CUIAB*, P-B-291.

884 *CUIAB*, P-R-279; ausschlaggebend sind nicht die tatsächlichen (nicht bekannt gemachten) Pläne des Arbeitgebers, sondern diejenigen, die dem Arbeitnehmer bekannt geworden sind (S. 3). Die

trages durch den Arbeitgeber.<sup>885</sup> Kein guter Grund liegt hingegen vor, wenn etwa ohne weiteres eine Arbeitssuche in einer anderen Region aufgenommen wird,<sup>886</sup> nur wegen einer Schwangerschaft gekündigt wird<sup>887</sup> oder der Antragsteller mit seiner Beschäftigung unzufrieden ist.<sup>888</sup>

Im Gegensatz zur freiwilligen Beschäftigungsaufgabe durch den EE liegt es in der Natur einer Entlassung – auch einer Entlassung wegen Fehlverhaltens (*discharge for misconduct*) –, dass der Arbeitgeber als „moving party“ die Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers verursacht; damit handelt es sich mit Blick auf den Arbeitnehmer regelmäßig um eine unfreiwillige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Von anderen Entlassungen abgrenzen lässt sich eine verhaltensbedingte Entlassung dadurch, dass sie nicht wegen eines „lack of work“ (Mangels an Arbeit) vorgenommen wird.<sup>889</sup>

Um disqualifizierend zu wirken, muss das Fehlverhalten (*misconduct*) grundsätzlich arbeitsbezogen (*work-related*) sein, im Zusammenhang mit der zuletzt ausgeübten Beschäftigung stehen („connected with most recent work“) und der Hauptgrund für die Entlassung sein; der Arbeitgeber muss zudem unverzüglich von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen.<sup>890</sup> Der UIC nennt z.B. die Rauschmittelabhängigkeit (inkl. Trunksucht) mit näher bestimmten Auswirkungen auf die Beschäftigung<sup>891</sup> als *misconduct*. In Wisconsin sind jüngst zwei spezielle Disqualifizierungstatbestände als Unterfälle des *discharge for misconduct* kodifiziert worden: „Discharge for failure to notify employer of absenteeism or tardiness“.<sup>892</sup>

*Work related misconduct* vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages eine „material duty“ schuldet und eine solche Pflicht vorsätzlich oder unter rücksichtsloser Missachtung („wanton disregard“) der Interessen seines Arbeitgebers verletzt.<sup>893</sup> Diese Voraussetzungen sind insbesondere auch dann erfüllt, wenn der

Verlagerung sollte im entschiedenen Fall an einen Ort (von Pasadena nach Los Angeles) erfolgen, der für die Antragstellerin unpraktisch zu erreichen war („*impractical*“): ihre tägliche Pendelzeit hätte sich von 20 Minuten auf 75 Minuten, die Fahrtkosten von 15 Cent auf 45 Cent erhöht. Darüber hinaus lag der Antragstellerin zum Zeitpunkt ihrer Kündigung ein Beschäftigungsangebot eines Unternehmens an ihrem Wohnort vor, dass sie auch annahm.

885 CUIAB, P-B-126 und P-B-296.

886 Z.B. CUIAB, P-B-11.

887 Siehe CUIAB, P-B-254, S. 2: “Since the claimant did not attempt to show that her health required her to leave employment, we must hold that the claimant voluntarily left her employment without good cause.”.

888 Z.B. CUIAB, P-B-258, S. 3.

889 22 Cal. Code of Reg. § 1256-1(c); vgl. auch CEDD, Benefit Determination Guide, MC5.

890 22 Cal. Code of Reg. § 1256-30(c); a.a.O., A.2.

891 § 1256.4(a)(1) UIC.

892 § 108.04(5g) WSA; Voraussetzung ist eine “excessive tardiness“, die vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer in einem 12-Monats-Zeitraum an mehr als 6 Arbeitstagen verspätet zur Arbeit kommt, bzw. eine „excessive absenteeism“, die vorliegt, wenn der Arbeitnehmer an mehr als 5 Arbeitstagen der Arbeit fernbleibt.

893 CA: 22 Cal. Code of Reg. § 1256-30(b) und Beispiele unter 22 Cal. Code of Reg. § 1256-30. Vgl. auch *Maywood Glass v. Stewart* (1959), 170 Cal.App.2d 719, 724; WI: Siehe Entscheidung des *Supreme Court’s* des Bundesstaates Wisconsin (*Boynnton Cab Co. v. Neubeck* (1941), 237 Wis. 249, 296: “[T]he intended meaning of the term “misconduct” [...] is limited to conduct eve-

Arbeitnehmer seiner Arbeit wiederholt unentschuldig fernbleibt.<sup>894</sup> Das UI-law West-Virginias differenziert zwischen *gross misconduct* und (einfachem) *misconduct* als Kündigungsgrund<sup>895</sup>:

“Discharge for one of the following reasons is considered to be gross misconduct; wilful destruction of the employer's property; assault upon the person of the employer or any employee of the employer committed at the individual's place of employment or in the course of employment; reporting to work intoxicated or being intoxicated at work; reporting to work under the influence of any controlled substance, or being under the influence of any controlled substance while at work; arson, theft, larceny, fraud or embezzlement in connection with work. An act of misconduct where the individual has received prior written warning that termination of employment may result if the act is repeated, is also gross misconduct.”

Kein *misconduct* liegt grundsätzlich vor bei „bloß ineffizientem“ oder „nicht zufrieden stellendem“ Verhalten, „failure in good performance“ als Folge von Unfähigkeit oder „incapacity, inadvertence or ordinary negligence in isolated instances“.<sup>896</sup> Ebenso wenig werden gutgläubige Entscheidungs- oder Ermessensfehler als *misconduct* behandelt, es sei denn es kommt nach vorheriger Abmahnung durch den Arbeitgeber zu einer Wiederholung und der Arbeitnehmer ist grundsätzlich fähig und in der Lage, die Tätigkeit den Weisungen entsprechend bzw. fehlerfrei auszuführen. In Wisconsin ist mit der „Disciplinary Suspension“<sup>897</sup> eine Art „Auffangdisqualifizierungstatbestand“ geschaffen worden, um Subsumtionsschwierigkeiten zu überwinden.

Nach allen drei staatlichen UI-laws hat der Arbeitgeber das Recht, vom Ministerium über UI-claims seiner ehemaligen Arbeitnehmer in Kenntnis gesetzt zu werden;<sup>898</sup> deshalb erhält ein Arbeitgeber eine Mitteilung über jeden *initial claim*, von dem er als *most recent employer* betroffen ist. Innerhalb einer Frist von 4 Tagen<sup>899</sup>/ 10 Tagen<sup>900</sup>/ 14 Tagen<sup>901</sup> hat der ER die Möglichkeit, zum Antrag Stellung zu nehmen und insbesondere

---

ning such wilful or wanton disregard of an employer's interests as is found in deliberate violations or disregard of standards of behavior which the employer has the right to expect of his employee, or in carelessness or negligence of such degree or recurrence as to manifest equal culpability, wrongful intent or evil design, or to show an intentional and substantial disregard of the employer's interests or of the employee's duties and obligations to his employer. On the other hand mere inefficiency, unsatisfactory conduct, failure in good performance as the result of inability or incapacity, inadvertencies or ordinary negligence in isolated instances, or good faith errors in judgement or discretion are not to be deemed 'misconduct' within the meaning of the statute.”

894 So in CA: 22 Cal. Code of Reg. § 1256-31(c).

895 *WVBEP*, Handbook for Employers.

896 22 Cal. Code of Reg. § 1256-30(d).

897 Geregelt in WSA 108.04(6); erfasst werden alle Kündigungen durch den Arbeitgeber „good cause connected with the employee's work“.

898 CA: § 1327 UIC; siehe auch *CCH*, *UIR*, *EXP*, *UI-CA* ¶2020; *WV*: a.a.O., *UI-WV* ¶2020; *WI*: a.a.O., *UI-WI* ¶2020.

899 So in *WV*: *WVADC* § 83-10.1 und siehe auch *CCH*, *UIR*, *EXP*, *UI-WI* ¶2020. Unter besonderen Umständen kann diese Frist durch Bestimmung des Ministeriums auch auf 48 Stunden verkürzt werden (*WVADC* § 83-10.3).

900 So in CA: § 1222 UIC.

901 So in Wisconsin; *CCH-EXP*, *UI-WI* ¶2020.

Angaben zur Leistungsberechtigung des Antragstellers zu machen, sprich auf das Vorliegen eines Disqualifizierungstatbestandes hinzuweisen.

Gemäß § 1256 UIC gilt bis zu ihrer Erschütterung durch den betroffenen Arbeitgeber die Vermutung, dass der Antragsteller seinen Arbeitsplatz nicht freiwillig aufgegeben hat und die Arbeitslosigkeit nicht durch eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers verursacht worden ist.<sup>902</sup> Die Beweislast obliegt also dem letzten Arbeitgeber; die Behörde hat insoweit keine Amtsermittlungspflicht.

Die so vom letzten Arbeitgeber mitgeteilten Fakten hat das Ministerium bei der Festsetzung der Anspruchsberechtigung des Antragstellers zu beachten und hierüber dann umgehend nach seiner Anspruchsfestsetzung Antragsteller und letzten Arbeitgeber in Kenntnis zu setzen.<sup>903</sup> Nach Zahlung der ersten „weekly benefits“ erhalten der Antragsteller und alle BP-Arbeitgeber des Antragstellers eine *notice* (einen Bescheid) über den für den Antragsteller berechneten Anspruch;<sup>904</sup> jeder BP-Arbeitgeber hat nun die Gelegenheit innerhalb von zehn Tagen nach Versand der „Notice of Computation“ Angaben, die der jeweilige Arbeitgeber nicht schon vorher hätte melden müssen und die Anspruchsberechtigung des Antragstellers betreffen, zu machen<sup>905</sup>.

Das Ministerium entscheidet auf Grundlage der ihm gemachten Angaben, d.h. es prüft eventuelle Einwendungen des *most recent* ER und den Vortrag des Antragstellers (auch in einem *fact finding interview*); über seine Entscheidung informiert das Ministerium sowohl den Antragsteller als auch den letzten Arbeitgeber.

Die Entscheidung der Behörde („Deputy's Decision“) kann in allen drei Staaten sowohl durch den Antragsteller als auch durch den letzten („most recent“) Arbeitgeber einer Überprüfung unterzogen werden.

Hierfür stehen zwei Instanzen innerhalb des Ministeriums zur Verfügung; eine so genannte „Referee“-Entscheidung eines „Administrative Law Judge“ (ALJ) nach vorheriger Anhörung (*hearing*)<sup>906</sup> sowie eine Verhandlung vor dem zuständigen *Appeals Board* (AB) des Bundesstaates (vergleichbar mit den in manchen Bundesländern der BRD vorgesehenen Widerspruchsausschüssen – vgl. z.B. § 7 ff des Hessischen Ausführungsgesetzes zur VwGO).<sup>907</sup> Das AB fungiert jedoch als Widerspruchsbehörde zweiter Instanz.

902 § 1256 II UIC: „An individual is presumed to have been discharged for reasons other than misconduct in connection with his or her work and not to have voluntarily left his or her work without good cause unless his or her employer has given written notice to the contrary to the department...“; ebenso ist die Beweislast in West Virginia (WVADC §83-10.1.) und Wisconsin (WSA 108.09(2)) verteilt.

903 § 1328 UIC.

904 § 1329 UIC; siehe auch CCH-EXP, UI-CA ¶2020.

905 § 1331 UIC.

906 WSA 108.09(2r).

907 Dieses ist in Kalifornien das *California Unemployment Insurance Appeals Board* (CUIAB) (§§ 401 ff UIC), in West Virginia das *Unemployment Compensation Board of Review* (§ 21A-4-1 ff WVC) und in Wisconsin die *Labor and Industry Review Commission* (LIRC) (WSA 108.02(7) i. V.m. Wis. Admin. Code Ch. LIRC 1,2 und Wis. Admin. Code Ch. DWD 100-150).

Nach der Entscheidung des AB haben die am Verfahren beteiligten Parteien, also der Antragsteller, der letzte Arbeitgeber oder aber das Ministerium noch die Möglichkeit des gerichtlichen Rechtsschutzes vor dem staatlichen *Court of Appeals*.

#### 1.4.1.1.3.2. *Continuing Eligibility*

Die Kriterien der fortlaufenden Leistungsberechtigung sollen sicherstellen, dass nur anspruchsberechtigte Arbeitslose Lohnersatzleistungen erhalten, die (weiterhin) unfreiwillig arbeitslos sind. In Kalifornien<sup>908</sup> und West Virginia<sup>909</sup> hat der Arbeitslose nach Begründung des Leistungsjahres eine einwöchige Wartezeit abzuleisten, in der alle Voraussetzungen erfüllen muss, um *UI-benefits* erhalten zu können.<sup>910</sup> In Wisconsin beginnt der Leistungsbezug ohne Karenzzeit unmittelbar nach Begründung des BY, wenn der anspruchsberechtigte Antragsteller die Voraussetzungen der *continuing eligibility* erfüllt.

Zur Inanspruchnahme von Leistungen müssen die Versicherten in allen drei Bundesstaaten wöchentlich bzw. zweiwöchentlich einen Antrag auf Zahlung der Lohnersatzleistungen für die vergangene(n) Wochen stellen (diese Anträge können postalisch, telefonisch oder auch elektronisch über das Internet gestellt werden). So dass in CA und WV ein anspruchsberechtigter Arbeitsloser mindestens zwei Wochen, in WI mindestens eine Woche auf seine ersten *weekly UI-benefits* nach der Begründung des BY warten muss. Von Zeit zu Zeit sollen/ können die leistungsberechtigten Arbeitslosen (unter bestimmten Voraussetzungen) zu einem persönlichen Gespräch geladen werden.<sup>911</sup>

Der Arbeitslose muss sowohl in CA, WV als auch in WI während seiner Arbeitslosigkeit arbeitsfähig („able to work“) und für zumutbare Arbeit verfügbar sein („available for suitable work“) sowie aktiv nach Arbeit suchen.<sup>912</sup> Die Beweislast dafür, dass der Antragsteller „able to work“ sowie verfügbar war und aktiv nach Arbeit gesucht hat, trägt grundsätzlich der Arbeitslose.<sup>913</sup>

Zur Arbeit in der Lage ist, wer physisch und psychisch arbeitsfähig ist – bei Krankheit des arbeitslosen liegt in der Regel keine Arbeitsfähigkeit vor; im Gegensatz dazu ist mit der „availability“ die Bereitschaft gemeint, eine zumutbare Beschäftigung anzu-

908 § 1253(d) UIC.

909 WVC, § 21A-6-1(4).

910 Auch für diese Woche müssen alle Leistungsvoraussetzungen gegeben sein; u.a. muss der anspruchsberechtigte Arbeitslose einen *Continuing Claim* gestellt haben.

911 CA: z.B. 22 CA ADC § 1253(b)-1(c) – bei unterbliebener Registrierung zur Arbeitssuche; WV: vgl. *WVBEP*, Unemployment Compensation, Eligibility Review Program; WI: DWD 128.03.

912 CA: § 1253(c) UIC. Zu den Ausnahmen (good causes) siehe *CCH*, *UIR*, *EXP*, *UI-CA* ¶1950 sowie 22 CA ADC § 1253(b)-1(c); WV: WVC, § 21A-6-1(3): „He is able to work and is available for full-time work for which he is fitted by prior training or experience and is doing that which a reasonably prudent person in his circumstances would do in seeking work“; WI: DWD 128.01.

913 CA: § 1253 (c)-1(d) UIC; WV: WV ADC § 83-1-13.1(A), siehe zudem *WVBEP*, Unemployment Compensation; WI: DWD 127.04(1).

nehmen;<sup>914</sup> also die individuelle Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt. Zur Verfügbarkeit zählt auch die Arbeitssuche: alle drei *UI-laws* verlangen grundsätzlich von jedem Antragsteller, dass er sich bei einem *Public Employment Office* zum Zwecke der Arbeitssuche registrieren lässt.<sup>915</sup> Für die Arbeitssuche beinhalten die *UI-laws* bzw. Verwaltungsvorschriften der Bundesstaaten weitere Anforderungen<sup>916,917</sup>:

Ziel der *continuing eligibility requirements* ist es, die Inanspruchnahme von Leistungen durch Arbeitslose auszuschließen, die eigentlich eine Arbeit annehmen bzw. finden könnten.<sup>918</sup> Dies folgt aus dem Grundsatz der staatlichen *UI-Gesetze*, nur unfreiwillige Arbeitslosigkeit abzusichern.<sup>919</sup> So werden bei der Beurteilung, ob ein Arbeitsloser dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht oder die Arbeitssuche eines Arbeitslosen hinreichend ist, alle Umstände des Einzelfalls, wie etwa die Dauer der Arbeitslosigkeit<sup>920</sup>, die Arbeitserfahrung des Leistungsbeziehers und dessen Qualifikation in Betracht gezogen:<sup>921</sup> In keinem Fall angemessen sind a) Positionen, die in direkter Folge eines Arbeitskampfes angeboten wird, b) Beschäftigungen, deren Arbeitsbedingungen wesentlich („sub-

914 Vgl. *Dorskind*, Cal. L. Rev. 1978, 1302 f.

915 CA: § 1253(b) UIC; die Registrierung beinhaltet auch eine Berichtspflicht des Arbeitslosen gegenüber dem *public employment office*. Vgl. hierzu *CCH*, UIR, EXP, UI-CA ¶1940; WV: WVC § 21A-6-1(1) i.V.m. WV ADC § 83-1-13.1(A); WI: DWD 126.02 – vom Registrierungserfordernis dispensiert sind alle Antragsteller, die nach dem Profiling-System als „unlikely to exhaust regular unemployment compensation benefits“ eingestuft wurde und keine „reemployment services“ für ein „successful transition to new employment“ benötigt (DWD 126.03(1)).

916 WI: DWD 127.01 – hiernach wird ein individueller Ansatz bei der Bestimmung der Pflichten zur Arbeitssuche verfolgt, der sowohl die individuelle Lebens- als auch die allgemeine Arbeitsmarktlage beachtet. Als vernünftige Aktivitäten bei der Arbeitssuche werden u.a. und nicht abschließend Initiativbewerbungen bei potentiellen Arbeitgebern, Bewerbungen bei früheren Arbeitgebern sowie die Teilnahme an „employment workshops“ aufgezählt.

917 CA: § 1253(d) UIC: Jeder Arbeitslose ist darüber hinaus zur Suche nach „suitable work in accordance with specific and reasonable instructions of a public employment office“ und zur Teilnahme an „reemployment activities“ verpflichtet; WV: auch in WV soll die Art und Intensität der Arbeitssuche eines Antragstellers der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt, seinem Beruf und seiner persönlichen Lage entsprechen – der Antragsteller hat seine Suchaktivitäten für mögliche Kontrollen nachvollziehbar festzuhalten (vgl. *WVBEP*, Unemployment Compensation); WI: DWD 127.01. spricht von einer „reasonable search for suitable work“, der ein Antragsteller persönlich und sorgfältig nachzugehen hat; Kriterien für die „reasonableness“ sollen neben der Lage am jeweiligen Arbeitsmarkt und die persönliche Lage des Antragstellers sein.; WI: In Wisconsin muss der Arbeitslose mindestens in jeder Woche, für die er *UI-Benefits* bezieht, mindestens zwei Bewerbungen bei geeigneten Arbeitgebern unternommen haben.

918 *International Union of United Auto etc. Workers v. Department of Human Resources Dev.* (1976), 58 Cal.App.3d 924, 929-930.

919 § 100 CA UIC: “The Legislator therefore declares that in its considered judgement the public good and the general welfare of the citizens of the State require the enactment of this measure under the police power of the State, for the compulsory setting aside of funds to be used for a system of unemployment insurance providing benefits for persons unemployed through no fault of their own, and to reduce involuntary unemployment and the suffering caused thereby to a minimum.” Siehe auch *Perales v. Department of Human Resources Dev.* (1973), 32 Cal.App.3d 332, 335-336 sowie mit Verweis auf *Perales* die Entscheidung *Noemi L. Gutierrez v. EDD et al.* (1993), 14 Cal.App. 4th 1791, 1795.

920 Siehe *CCH*, UIR, EXP, UI-CA ¶1950.50.

921 Z.B. CA: § 22.1253(C) UIC.

stantially“) unterhalb des lokalen Standards liegen, c) eine Beschäftigung, für die der Arbeitsuchende in eine Unternehmensgewerkschaft eintreten müsste oder irgendeiner Arbeitsorganisation nicht angehören dürfte, d) Arbeitsplätze bei Arbeitgebern, denen erforderliche Genehmigungen oder Lizenzen fehlen, e) Arbeitsangebote von Arbeitgebern, die ihren Beitragspflichten unter dem UIC nicht nachkommen sowie e) Beschäftigungen, für die kein Unfallversicherungsschutz verfügbar ist.<sup>922</sup> Arbeitslose, die an einer anerkannten Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, sind von dem Erfordernis der Verfügbarkeit für die Dauer der Maßnahme in allen Bundesstaaten befreit.

Ein Antragsteller muss grundsätzlich jede ihm angebotene zumutbare Arbeit annehmen. Da jedoch auch die Zumutbarkeit unter allen drei staatlichen UI-Gesetzen in Anbetracht der Dauer der Arbeitslosigkeit, der Qualifikation des Arbeitslosen und seiner sich in einem „profiling“ ermittelten konkreten Chancen am Arbeitsmarkt beurteilt wird, bleibt der Zumutbarkeitsbegriff ein offener, der sich aber mit Dauer der Arbeitslosigkeit und bei guter allgemeiner Arbeitsmarktlage deutlich ausweitet.<sup>923</sup>

#### 1.4.1.1.4. Leistungsbemessung

Die UI-Leistungen sind durch den jeweiligen Leistungsanspruch in Höhe und Dauer begrenzt. Die Leistungshöhe richtet sich nach den qualifizierenden BPW des Antragstellers und können entsprechenden Leistungstabellen entnommen werden, die das zuständige staatliche Ministerium veröffentlicht. Die Haushaltsgröße kann in Form einer so genannten *dependent allowance* Beachtung finden; eine solche ist aber in den drei hier betrachteten Bundesstaaten nicht vorgesehen.<sup>924</sup> Es gilt in allen drei Bundesstaaten sinngemäß der Satz: je länger die Arbeitslosigkeit dauert und/ oder je schlechter die Qualifikation des Arbeitslosen ist und/ oder je schlechter die allgemeine Lage am (regionalen) Arbeitsmarkt ist, desto relativ unattraktivere Beschäftigungsangebote sind zumutbar.

922 CCH, UIR, EXP, UI-CA ¶1965. Die Beweislast für das Angebot und die Ablehnung angemessener Arbeit liegt beim Ministerium

923 CA und WV: In Kalifornien und West Virginia stellt die Dauer der Arbeitslosigkeit ein Kriterium bei der Zumutbarkeitsprüfung einer Beschäftigung dar; CA: § 22.1259 UIC; WV: 21A-6-5.; dem UI-Gesetz Wisconsins zufolge werden arbeitslose Leistungsempfänger in den ersten sechs Wochen ihrer Arbeitslosigkeit privilegiert (WSA 108.04.(d)) – in dieser Zeit wird ein relativer Berufs- und Einkommensschutz gewährt, d.h. der Arbeitslose wird nicht sanktioniert, wenn er einen ihm angebotenen Arbeitsplatz ablehnt, der geringere Qualifikationen („*lower grade of skill*“) erfordert oder eine deutlich geringere Vergütung als die zuletzt ausgeübte Beschäftigung bietet; insoweit wird ein „*good cause*“ für die Nichtannahme der Beschäftigung unterstellt; vgl. auch CCH, UIR, EXP, UI-WI ¶ 1965.

924 In 13 Bundesstaaten wird gegenwärtig eine so genannte *Dependents Allowance* gezahlt; siehe *Chao/Stover DeRocco/Atkinson, Comparison*, S. 3-20.

#### 1.4.1.1.4.1. Leistungshöhe

Die Leistungshöhe variiert in den zu vergleichenden Bundesstaaten: Die minimale/ maximale wöchentliche Leistung in Kalifornien liegt bei USD 40.-/ 450.-, in West Virginia bei USD 24.-/ 424.- und in Wisconsin bei USD 54.-/ 363.-.

Die WBAs werden in regelmäßigen Abständen neu berechnet/ festgesetzt. Die drei Vergleichsbundesstaaten verwenden unterschiedliche Formeln zur Berechnung der WBAs; automatisch angepasst werden die WBAs nur in West Virginia und Wisconsin: in WV beträgt der minimale WBA 15 und der maximale WBA 66 Prozent des wöchentlichen Durchschnittseinkommens (*median*) des Bundesstaates (eine Anpassung erfolgt jeweils zum 1. Juli eines Jahres); in WI wird der maximale WBA zweimal jährlich (am 1. Januar und am 1. Juli) durch den Gesetzgeber angepasst; der minimale WBA ist hier auf 15 Prozent des maximalen WBA festgeschrieben.

Auf den jeweiligen WBA wird das wöchentliche Einkommen eines nicht vollzeitbeschäftigten, anspruchsberechtigten Antragstellers wie folgt angerechnet:

- CA<sup>925</sup>: USD 25.- oder 25 Prozent des Einkommens (je nachdem, welcher Betrag der größere ist) finden keine Anrechnung auf den WBA;
- WV<sup>926</sup>: die ersten USD 60.- finden keine Anrechnung; das darüber hinaus gehende wöchentliche Einkommen reduziert den jeweiligen WBA auf „dollar-for-dollar basis“;
- WI<sup>927</sup>: die ersten USD 30.- sowie ein Drittel des darüber hinaus gehenden Einkommens finden keine Berücksichtigung.

Nachdem alle Bundesstaaten eine Vereinbarung mit dem SOL im Rahmen des *Federal Additional Compensation* (FAC) Programms vor dem 21. Februar 2009 gezeichnet haben, sind seit dem 22. Februar 2009 die WBA auch in den drei Vergleichsbundesstaaten um USD 25.- erhöht.<sup>928</sup>

#### 1.4.1.1.4.2. Leistungsdauer

Die Leistungen werden in allen drei Bundesstaaten für maximal 26 Wochen gezahlt.<sup>929</sup> Während in West Virginia Leistungen einheitlich für 26 Wochen innerhalb des BY geleistet werden, variiert die Leistungsdauer in Kalifornien zwischen 14 und 26 Wochen und in Wisconsin zwischen 12 und 26 Wochen innerhalb eines BY's. Die Leistungs-

925 Vgl. *CEDD*, Benefit Determination Guide, TPU 5.

926 Vgl. *WVBEP*, Unemployment Compensation, How income affects benefits.

927 Vgl. zur „*partial wage formula*“ *DWD*, Handbook for Claimants, Part 8, Computing partial UI Benefits for a weekly Claim when Income was reported.

928 Vgl. *DOL-ETA*, Federal Additional Assistance (FAC) – Fact Sheet, veröffentlicht im Internet unter <http://www.dol.gov/opa/media/press/eta/ETA20090196.htm> (zuletzt abgerufen am 19. April 2009).

929 In zwei Bundesstaaten werden die regulären Leistungen der Arbeitslosenversicherung über 26 Wochen hinaus gewährt: In Massachusetts können reguläre Leistungen bis zu max. 30 Wochen und in Montana bis maximal 28 Wochen bezogen werden. Vgl. *Friedman*, Highlights, S. 55-57.



dauer berechnet sich in Kalifornien wie auch in Wisconsin wie folgt: Zunächst wird der wöchentliche Leistungsbetrag anhand der BPW aus der WBA-Tabelle abgelesen und dann wird der Leistungsanspruch durch den ermittelten WBA dividiert. Liegt das Ergebnis der Division unter 12 bzw. 14 beträgt die Leistungsdauer genau 12 bzw. 14 Wochen; liegt das Divisionsergebnis über 26 beträgt die Leistungsdauer genau 26 Wochen.

#### 1.4.1.1.5. *Reemployment Services und erweiterte staatliche Leistungen (State Supplemental Benefits)*

Die Vergleichsbundesstaaten sehen verschiedene Leistungen zur Wiedereingliederung von UI-Leistungsempfängern (*reemployment services*) vor: diese entsprechen in der Regel den Leistungen im staatlichen *Workforce Investment System*. Zur Teilnahme an diesen *reemployment services* verpflichtet sind nur die Leistungsberechtigten, deren Wiedereingliederungsaussichten nach dem staatlichen *Profiling System* als „not good“ bewertet bzw. die als „likely to exhaust regular unemployment benefits“ eingestuft worden sind.<sup>930</sup>

Ein arbeitsloses Individuum kann sich in Kalifornien nach den §§ 3501 ff UIC für staatliche EB „extended duration benefit program“ qualifizieren. Voraussetzung für die bis zu 13 Wochen zu gewährende Lohnersatzleistung in Höhe des regulären wöchentlichen UI-*benefits* bis zur Ausschöpfung seines „extended duration award“<sup>931</sup>. Ein solcher wird jedem arbeitslosen Individuum gewährt, das ein *exhaustee* im Sinne des § 3503(c) UIC ist, also entweder innerhalb eines noch andauernden BY seinen Anspruch auf reguläre UI-Leistungen aufgebraucht hat (§ 3503 (c)(1) UIC) oder „[h]is or her most recent benefit year expired in the week in which he or she filed a primary claim or in the immediately preceding 13 calendar weeks and he or she is not entitled to establish a benefit year.“ (§ 3503 (c)(2) UIC) und einen wirksamen „primary claim“ gestellt hat. Ein solcher Antrag auf staatliche EB ist nur wirksam mit einem „effective date“ innerhalb einer „extended benefit period“. Eine „extended benefit period“ beginnt mit der dritten Woche nach Vorliegen des „on“-Indikators (IUR > 6 Prozent) und endet mit der dritten Woche nach erstmaligen Vorliegen des „off“-Indikators (IUR < 6 Prozent), frühestens aber nach 13 Wochen. Kein staatliches EB-Programm existiert in West Virginia. Das UI-law Wisconsins<sup>932</sup> sieht so genannte „Wisconsin supplemental benefits“ für *exhaustees*<sup>933</sup> während einer Wisconsin *supplemental benefit period*<sup>934</sup> für einen Zeit-

930 CA: Vgl. *CEDD*, Benefit Determination Guide, MI 100 A – hier wird der direkte Bezug zu den in einer LWIA verfügbaren Reemployment Services hergestellt; WV: WVC § 21A-6-1(6); WI: DWD 100.02(49): "Reemployment services" means job search assistance and job placement services , such as: assessment, testing, counseling, provision of occupational and labor market information, job search workshops, referrals to potential employers, and other similar services .“ i.V.m. DWD 126.03(1).

931 Dieser beträgt entweder das Dreizehnfache des individuellen WBA oder die Hälfte des Leistungsanspruchs des Antragstellers im *parent* BY, je nachdem welcher der beiden Beträge der niedrigere ist (§ 3602 UIC). *Parent Benefit Year* ist gemäß § 3503(i) das BY, bezüglich dessen der Antragsteller ein *exhaustee* geworden ist.

932 WSA 108.142.

933 Gemäß WSA 108.142(1)(h).

raum von bis zu 34 Wochen vor<sup>935</sup>, welche die Leistungsvoraussetzungen für reguläre UI-Leistungen erfüllen. Die „Aktivierung“ dieses Programm ist, insofern die Voraussetzungen für eine *Extended Benefit Period* im Rahmen des FSEB (siehe sogleich) in Wisconsin vorliegen ausgeschlossen. Es steht im Ermessen des Gouverneurs, einen „Wisconsin „off“ indicator“ zu bestimmen, wenn das *Temporary Supplemental Benefit Program* die Teilnahme des Bundesstaates an einem durch Bundesmittel (mit-) finanzierten EB-Programm (wie das FSEB oder TEUC) ausschließt (WSA 108.142(1m)).

#### 1.4.1.2. Federal-State Extended Benefits Program

##### 1.4.1.2.1. Eligibility

Anspruch auf FSEB hat während einer EB-period in Kalifornien<sup>936</sup>, West Virginia<sup>937</sup> und Wisconsin<sup>938</sup> nur derjenige Antragsteller, der in seiner BP mindestens das Vierzigfache seines WBA verdient und seinen Anspruch auf reguläre *UI-benefits* ausgeschöpft hat, obwohl sein BY noch nicht abgelaufen ist oder dessen BY in einer EB-period endet und der der Arbeitslose kein neues BY begründen kann. Zudem darf der Antragsteller nicht vom Bezug regulärer UI-Leistungen disqualifiziert sein.

Der Anspruch beträgt gemäß § 615.7(b) FSEUCA in Kalifornien<sup>939</sup>, West Virginia<sup>940</sup> und Wisconsin<sup>941</sup> maximal:

- Die Hälfte des Gesamtbetrages aller regulären Lohnersatzleistungen unter dem staatlichen UI-Gesetz während des betreffenden BY; oder

934 Eine *Wisconsin Supplemental Benefit Period* beginnt gemäß WSA 108.142(1)(a) mit der dritten Woche nach Vorliegen des *Wisconsin „on“ indicator*. Während einer *Extended Benefit Period* unter dem FSEUCA i.V.m. WSA 108.141 kann keine *Wisconsin Supplemental Benefit Period* beginnen. Der *Wisconsin „on“ indicator* liegt in einer Woche vor, wenn in dieser Woche und in den zwölf unmittelbar vorausgegangenen Kalenderwochen die Wisconsin-IUR 120% der des Durchschnitts des korrespondierenden 13-Wochen-Zeitraums in jedem der beiden unmittelbar vorausgegangenen Kalenderjahre beträgt oder übersteigt und mindestens 4 Prozent beträgt oder aber 5 Prozent beträgt oder übersteigt. Eine *Wisconsin Supplemental Benefit Period* endet entweder eine Woche vor Beginn einer *Extended Benefit Period* unter dem FSEUCA i.V.m. WSA 108.141 oder drei Wochen nach erstmaligen Vorliegen eines *Wisconsin „off“ indicator*. Der *Wisconsin „off“ indicator* liegt vor, wenn in einem Zeitraum von dreizehn Wochen die *Wisconsin IUR* geringer als 4 Prozent ist und weniger als 120 Prozent des Durchschnittswerts für den korrespondierenden 13-Wochen-Zeitraum, der in einem der beiden unmittelbar vorausgegangenen Kalenderjahre zu Ende gegangen ist, beträgt und geringer als 5 Prozent ist.

935 Maximal kann ein Antragsteller in einer *Wisconsin Supplemental Benefit Period* das Vierunddreißigfache seiner regulären wöchentlichen UI-Leistung oder aber 40 Prozent seiner für die reguläre UI maßgeblichen BPW erhalten, je nachdem welcher der beiden Beträge geringer ist (WSA 108.142(4)).

936 CCH, UIR, EXP UI CA ¶1935.

937 A.a.O., UI-WV ¶1935.

938 A.a.O., UI-WI ¶1935.

939 A.a.O., UI-CA ¶1935.

940 A.a.O., UI-WV ¶1935.

941 WSA 108.41(5); vgl. auch a.a.O., UI-WI ¶1935.

- das Dreizehnfache des jeweils nach § 615.6(a) berechneten EB-Betrages; oder
- das Neununddreißigfache des jeweils nach § 615.6(a) berechneten EB-Betrages, vermindert um alle regulären UI-Lohnersatzleistungen während des BY.

In allen drei Vergleichsbundesstaaten wird eine EBP aktiviert, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist ((*state* oder *national*) „on“-indicator)<sup>942</sup>:

In einer Woche und den zwölf unmittelbar vorausgegangenen Wochen lag die IUR bei mindestens

- 5 Prozent und betrug mindestens 120 Prozent der durchschnittlichen IUR für den korrespondierenden 13-Wochen-Zeitraum der unmittelbar vorausgegangenen zwei Kalenderjahre oder
- 6 Prozent.

Zur Deaktivierung einer EBP kommt es in allen drei Bundesstaaten sobald der „off“-Indikator gegeben ist, also die IUR in einer Woche und den unmittelbar vorausgegangenen 12 Kalenderwochen unter 6 Prozent liegt und geringer ist als<sup>943</sup>

- 120 Prozent der durchschnittlichen IUR im korrespondierenden 13-Wochen-Zeitraum, der in den unmittelbar vorausgegangenen Kalenderjahren zu Ende gegangen ist oder
- absolut 5 Prozent –

frühestens aber nach 13 Wochen.

EB können grundsätzlich wie auch reguläre UI-*benefits* staatsübergreifend beantragt werden (*interstate claim*). Hält sich nun ein an sich anspruchsberechtigter Antragsteller zum Zeitpunkt seines Antrages (Erstantrag wie auch Folgeanträge) in einem anderen Bundesstaat auf, in dem eine *Extended Benefit Period* nicht aktiviert ist, so werden die Leistungen unter dem EB Programm nach zwei Wochen gemäß § 202(c)(1)(B) FSEU-CA eingestellt.<sup>944</sup> Durch die nur beschränkte Fortgewährung der Leistungen über die Zeit des Aufenthalts in einem EB-Staat hinaus wird ein Mobilitätsanreiz für einen Umzug in Regionen mit besseren Arbeitsmarktbedingungen gegeben.

Der Zumutbarkeitsbegriff (zumutbare Arbeit) im FSEBP ist in allen drei Bundesstaaten ein anderer als in der regulären staatlichen UI für all diejenigen Leistungsbezieher, deren *profiling* keine guten Wiedereingliederungschancen ergeben hat. Zumutbar ist für diese Arbeitslosen jede Arbeit,

- in CA<sup>945</sup>: die den Fähigkeiten des Arbeitslosen entspricht, deren Bruttowochenlohn mindestens dem WBA des Antragstellers und dem Mindestlohn des Bundes oder des Bundesstaates entspricht und dem Antragsteller schriftlich angeboten oder bei einem *Public Employment Office* gemeldet war;

---

942 CA: § 4003(b) UIC; WV: WVC § 21A-6A-1(3); WI: WSA 108.141(1)(f).

943 CA: § 4003(c) UIC. WV: WVC § 21A-6A-1(4); WI: 108.141(1)(e).

944 Entsprechende Regelungen finden sich auch in allen staatlichen UI-Gesetzen: Z.B.: CA: § 4557 UIC; WI: WSA 108.141(3r).

945 § 4553(b) UIC.

- in WV<sup>946</sup>: die den Fähigkeiten des Arbeitslosen entspricht (*within his physical and mental capabilities*), für die der Bruttowochenlohn mindestens ein Euro mehr als der jeweilige WBA oder den einschlägigen Mindestlohn (*federal, state oder local minimum wage*) beträgt (je nachdem welcher der Beträge höher ist);
- in WI<sup>947</sup>: die den Fähigkeiten des Antragstellers entspricht (*within the claimant's capabilities*), deren Bruttovergütung mehr als der WBA des Antragstellers, mindestens den einschlägigen Mindestlohn (*federal, state oder local minimum wage*) beträgt und das Arbeitsangebot an den Antragsteller schriftlich erfolgte oder bei einem *Public Employment Office* gelistet war.

Auf alle anderen FSEB-Bezieher, deren Wiedereingliederungsaussichten im *profiling* als gut eingestuft werden, findet weiterhin der Zumutbarkeitsbegriff der regulären staatlichen UI Anwendung.

#### 1.4.1.2.2. Leistungsbemessung

Die FSEB-Leistung entspricht in allen drei Vergleichsbundesstaaten dem regulären WBA des Antragstellers. Die FSEB werden in Kalifornien für sieben bis 13, in West Virginia für einheitlich 13 und in Wisconsin für sechs bis 13 Wochen gezahlt.

#### 1.4.1.3. Trade Adjustment Assistance Program

Gemeinsame Anspruchsvoraussetzung für Leistungen des TAA sind a) die Anspruchsberechtigung des Antragstellers unter einem staatlichen UI-Programm, b) die Ausschöpfung seiner regulären UI-*benefits* und eventuell verfügbarer *state supplemental benefits* und FSEB sowie c) die Zertifizierung als „adversely affected worker“.

Sobald eine Zertifizierung sowohl für das TAA- als auch das ATAA-Programm vorliegt,<sup>948</sup> haben die hiervon gedeckten Arbeitnehmer Anspruch auf *rapid response* - Leistungen im *One-Stop Delivery-System* des jeweiligen Bundesstaates: Dabei handelt es sich zunächst um Informationen über das TAA und das Reemployment Trade Adjustment Assistance (RTAA) Programm. Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer muss sich zunächst einmal nicht entscheiden, ob er TAA-Leistungen oder RTAA-Leistungen in Anspruch nehmen will.

#### 1.4.1.3.1. Trade Readjustment Allowances

*Trade Readjustment Allowances* (TRA)-Leistungen müssen stets gesondert beantragt werden – das gilt auch für Petenten –, nachdem der SOL eine Gruppenanspruchsberechtigung festgestellt hat. Ein solcher Antrag ist frühestens für die Woche, die 60 Tage

---

946 WVC § 21A-6-1(12)(C), siehe auch *WVBEP*, Unemployment Compensation, Filing for extended benefits.

947 WSA 108.141(3g)(3).

948 Beides wird in einem Bescheid verbunden; siehe *DOL*, TEGL No. 2-03, C. Determination Process.

nach Einlegung der Petition beginnt, möglich. Die teilweise oder vollständige Arbeitslosigkeit eines Antragstellers muss am im Zertifikat genannten Tag des Beginns der nachteilig beeinflussten Beschäftigung oder zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten sein, spätestens aber zwei Jahre nach der Zertifizierungsentscheidung des U.S. Arbeitsministers.

In den 52 Wochen, die vor dem Beginn der Freisetzung vergangen sind, muss der Antragsteller mindestens 26 Wochen zu einem Wochenlohn von nicht weniger als USD 30.- in der später als nachteilig beeinflusst (*adversely affected*) zertifizierten Beschäftigung erwerbstätig gewesen sein.<sup>949</sup> Ferner wird vorausgesetzt, dass der Antragsteller für mindestens eine Woche innerhalb seiner BP unter einem staatlichen UI-Gesetz für Arbeitslosenversicherungsleistungen anspruchsberechtigt war oder gewesen wäre,<sup>950</sup> alle ihm zustehenden Ansprüche auf Leistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft und jegliche Wartezeiten erfüllt hat. Auch darf der Antragsteller nicht vom EB-Bezug nach § 202(3)(A) FSEUCA disqualifiziert sein. Grundsätzlich muss jeder Antragsteller, um in den Genuss von TRA-Leistungen zu kommen, für eine Qualifizierungsmaßnahme eingeschrieben sein, welche durch den SOL nach § 2296(a)TA74 anerkannt ist<sup>951</sup>, bzw. eine solche Maßnahme erfolgreich beendet haben. Die Einschreibung muss spätestens zum Ende der sechzehnten Woche nach der gedeckten Freisetzung erfolgt sein bzw. acht Wochen nach der Ausstellung des den Antragsteller deckenden Zertifikats durch den SOL (19 USC § 2291(a)(5)(A)).

Allerdings sind Ausnahmen von diesem Erfordernis möglich: der U.S. Arbeitsminister oder die staatliche UI-Behörden, die für die Verwaltung der TAA zuständig sind, können so genannte *waivers* (Dispense) erteilen, wenn der nachteilig beeinträchtigte Arbeitnehmer (Antragsteller), a) von seinem bisherigen Arbeitgeber darüber in Kenntnis gesetzt worden ist, dass er zu einem späteren Zeitpunkt weiter bzw. wieder beschäftigt werden wird (*recall*), b) über marktgängige Qualifikationen verfügt, c) innerhalb von zwei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer privaten durch einen Arbeitgeber oder eine Arbeitsorganisation geförderte Rentenversicherung erfüllt, d) seine Gesundheit eine Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme ausschließt oder e) eine Einschreibung nicht möglich bzw. keine Qualifizierungsmaßnahme verfügbar ist. Ein solcher Dispens hat längstens sechs Monate Gültigkeit, wenn er nicht nach (19 USC § 2291(c)(2)(B)) widerrufen worden ist. Vor-

949 Keine negativen Auswirkungen haben a) durch den Arbeitgeber genehmigte Fehlzeiten wie Urlaub, Krankheit o.ä., b) Arbeitsausfälle aufgrund eines von der Unfallversicherung gedeckten Arbeitsunfalls, c) Unterbrechungen der Tätigkeit als hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter oder d) Fehlzeiten infolge eines militärischen Marschbefehls; Zeiten unter a) und b) werden bis zu 7 Wochen als Beschäftigung zum Lohn von USD 30.- angerechnet; Zeiten unter c) und d) bis zu 26 Wochen (19 USC §2291(a)(2)).

950 Der Konjunktiv zeigt an, dass auch arbeitslose Antragsteller, die keinen Antrag auf reguläre UI-Leistungen gestellt haben, einen Anspruch auf TRA haben können; dann aber muss die BP des Antragstellers abgelaufen sein, denn nur dann kann von einer Ausschöpfung ohne Antrag gesprochen werden.

951 Siehe zur Anerkennung von Qualifizierungsmaßnahmen 20 CFR § 617.22.

aussetzung für einen solchen Widerruf ist der Wegfall des/ der den Dispens tragenden Grundes/ Gründe.

Die wöchentliche TRA-Leistung entspricht dem Betrag dem regulären WBA, der in der letzten Woche vor Ausschöpfung aller UI-Ansprüche an den Antragsteller zahlbar war. Abgezogen werden jedes disqualifizierende Einkommen unter dem jeweiligen staatlichen UI-Gesetz und alle Lohnersatzleistungen im Zusammenhang mit der Qualifizierungsmaßnahme, in der sich der *adversely affected worker* befindet und die aus Bundesmitteln gezahlt wird (19 USC §2292). TRA-Leistungen werden maximal bis zum Ablauf von 104 Wochen nach der Freisetzung des Antragstellers gezahlt (19 USC § 2293(a)(2)). Für anspruchsberechtigte Personen, die nach 19 USC § 2296(a)(5)(D) besondere Qualifizierungsmaßnahmen benötigen, verlängert sich dieser Zeitraum auf maximal 130 Wochen. Die Summe der TRA-Leistungen darf höchstens das 52-fache der wöchentlichen TRA betragen. Dieser Maximalbetrag wird um alle Leistungen der Arbeitslosenversicherung verringert: Wenn der Antragsteller also 26 Wochen reguläre Lohnersatzleistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung bezogen hat, kann er noch höchstens für 26 weitere Wochen TRA-Leistungen beanspruchen; auch Leistungen nach dem FSEUCA werden angerechnet (19 USC § 2319(12) i.V.m 26 USC 3304). Antragsteller, die an einer *training-on-the-job*-Maßnahme teilnehmen, erhalten grundsätzlich keine TRA-Leistungen.<sup>952</sup>

Das Sanktions- und Disqualifizierungsregime des einschlägigen staatlichen UI-Gesetzes findet nach 19 USC § 2294 Anwendung auf jede Person, die einen Antrag auf Gewährung von TRA-Leistungen gestellt hat. Es gelten allerdings folgende Besonderheiten: TRA-Leistungen werden nicht ausgezahlt, solange der Antragsteller die Qualifizierungsmaßnahme, in welche er eingeschrieben ist, nicht aufgenommen bzw. eine solche Qualifizierungsmaßnahme nicht beendet hat.

Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist, wie dargestellt, obligatorisch für den Bezug von TRA-Leistungen. Die Kosten für nach § 2296(a)(1) anerkannte Trainingsmaßnahmen werden vom SOL getragen; insgesamt stehen hierfür in den Haushaltsjahren 2009 und 2010 jeweils USD 575.000.000.- und für den Zeitraum vom 1. Oktober 2010 bis zum 31. Dezember 2010 USD 143.750.000.- zur Verfügung (19 USC 2296(a)(2)). Als anerkennungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen kommen insbesondere in Betracht:<sup>953</sup>

- a) Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitgebers, d.h. *On-the-job training* (dies sind Qualifizierungsmaßnahmen die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber durchgeführt werden [19 USC § 2319(16)]) und *customized training* (speziell auf den zu Qualifizierenden zugeschnittene Programme);
- b) alle Qualifizierungsprogramme, die ein Staat gemäß Title I des *Workforce Investment Act of 1998* [29 USC § 2801 ff] anbietet;
- c) jede Qualifizierungsmaßnahme, die durch einen *private industry council* anerkannt ist;
- d) jede Rehabilitierungsmaßnahme;
- e) alle Qualifizierungsmaßnahmen, deren Kosten vollständig oder teilweise durch andere Bundesprogramme bzw. staatliche Programme oder von dritter Seite getragen werden;

952 Siehe hierzu *House of Representatives, Committee on Ways and Means*, GB, S. 6-6.

953 Zum Folgenden 19 USC § 2296.

f) jedes andere durch den SOL anerkannte Qualifizierungsprogramm.

Durch den U.S. Arbeitsminister können Qualifizierungsmaßnahmen für einen Antragsteller nur anerkannt werden, wenn 1) für diesen gegenwärtig keine zumutbare Beschäftigung vorhanden ist, 2) dieser von einer solchen Maßnahme profitiert, 3) für ihn nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme eine vernünftige Beschäftigungserwartung besteht und 4) der Antragsteller über alle erforderliche Vorqualifikationen für die Maßnahme verfügt. Ferner 5) muss die Maßnahme verfügbar sein und müssen 6) die Maßnahmekosten in einem vernünftigen Verhältnis zu Qualifizierungsmaßnahme und Eingliederungschancen stehen.

#### 1.4.1.3.2. *Job Search Allowance*

In 19 USC § 2297 ist eine Unterstützungsleistung für *adversely affected workers* zur Arbeitssuche vorgesehen – die *Job Search Allowance* (JSA); diese Leistung kann auf Antrag gewährt werden, wenn der Antragsteller von einem Gruppenanspruchszertifikat des SOL umfasst ist, die Leistung dem Zwecke der Beschäftigungssicherung des vollständig arbeitslosen Antragstellers innerhalb der Vereinigten Staaten von Amerika dient und eine lokale Beschäftigung – im Pendelbereich – nicht verfügbar ist.

Der Antrag auf Gewährung der JSA muss – der spätere Termin ist ausschlaggebend – spätestens 365 Tage nach der Zertifizierung durch den SOL oder nach der Freisetzung des Antragstellers bzw. spätestens 182 Tage nach Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme gestellt werden. Die JSA umfasst alle für die Arbeitssuche erforderlichen Kosten, beträgt maximal jedoch USD 1.500.-.<sup>954</sup>

#### 1.4.1.3.3. *Relocation Allowances*

Auf Antrag kann einem *adversely affected worker* eine Umzugsunterstützung (*Relocation Allowance* [RA]) gezahlt werden. Voraussetzung ist, dass der Antragsteller innerhalb der U.S.A. umzieht, eine Beschäftigung im Pendelbereich nicht verfügbar ist und der Antragsteller zum Zeitpunkt des Umzugs vollständig arbeitslos ist. Ferner muss der Antragsteller eine zumutbare Beschäftigung, die eine langfristige Perspektive erwarten lässt, in der Region angenommen haben, in die er umzieht. Der Antrag muss beim SOL spätestens 425 Tage nach seiner Zertifizierungsentscheidung oder 425 Tage nach der letzten (vollständigen) Freisetzung des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers gestellt werden, je nachdem, welches Datum, das spätere ist.

Die RA umfasst alle angemessenen Umzugskosten sowie eine Pauschalzahlung in Höhe des dreifachen künftigen Wochenlohnes des Antragstellers, höchstens jedoch

---

954 Bis zum 16. Mai 2009 gelten noch die alten Bestimmungen, denen zufolge die JSA 90 Prozent der für die Arbeitssuche erforderlichen Kosten, maximal USD 1.250.- betrug.

USD 1.500.-.<sup>955</sup> Der Umzug ist innerhalb von 182 Tagen nach Antragstellung durchzuführen, ansonsten entfällt der Anspruch auf bereits bewilligte Umzugsbeihilfe.

#### 1.4.1.3.4. *Reemployment Trade Adjustment Assistance*

An die Stelle des ursprünglich mit dem *Trade Adjustment Assistance Reform Act of 2002* etablierten ATAA-Programm<sup>956</sup>; das als Versuchsprogramm („Demonstration Project for Alternative Trade Adjustment Assistance for Older Workers“) auf fünf Jahre befristet<sup>957</sup> war, wird nun das *Reemployment Trade Adjustment Assistance* (RTAA) Programm treten. Das Ziel des Programmes – die rasche Wiedereingliederung von älteren *adversely affected workers*, für die eine Requalifizierung nicht adäquat erscheint. Flankierend wirkt neben den Lohnzuschüssen des RTAA nach wie vor ein Steuerkredit für die Krankenversicherungskosten<sup>958</sup>, um eine beschleunigte Aufnahme auch „unterwertiger“ Beschäftigung zu fördern.<sup>959</sup> Die Gewährung von RTAA-Leistungen erfordert zum einen die Gruppenzertifizierung nach 19 USC 2318(3)(A) *firm eligibility*) und zum anderen die Erfüllung besonderer individueller Anspruchsvoraussetzungen (19 USC 2318(3)(B) *individual eligibility*):

Ein *adversely affected worker*, der von einem TAA und RTAA-Zertifikat des SOL gedeckt ist, hat Anspruch auf Leistungen unter dem RTAA-Programm, wenn ihm a) innerhalb von 26 Wochen nach der Freisetzung von der *adversely affected* Beschäftigung die Wiedereingliederung in eine Vollzeitbeschäftigung im Sinne des jeweiligen staatlichen UI-Gesetzes oder eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenarbeitsstunden gelingt, er mindestens 50 Jahre alt ist und nach der Wiedereingliederung nicht mehr als USD 55.000.- im Jahr verdient. Keine Wiedereingliederung im Sinne von 19 USC § 2318(a)(3)(b) ist die Aufnahme einer Beschäftigung beim ursprünglichen Arbeitgeber, bei dem die Freisetzung als *adversely affected worker* erfolgte. Auf diese Weise soll dem Missbrauch des Programms durch ein Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgebeugt werden.

Erfüllt der Antragsteller diese Voraussetzungen und verdient er nach der Wiedereingliederung weniger als in seinem *adversely affected job*, so erhält er für die Dauer von zwei Jahren einen finanziellen Ausgleich in Höhe von 50 Prozent der tatsächlichen Lohndifferenz, maximal jedoch insgesamt USD 12.000.-. Auch die Beschäftigung bei

955 Bis zum 16 Mai 2009 gelten noch die alten Bestimmungen, denen zufolge die RA 90 Prozent der angemessenen Umzugskosten zuzüglich einer Pauschalzahlung in Höhe des dreifachen künftigen Wochenlohnes betrug, maximal jedoch USD 1.250.-.

956 DOL, TEGL No. 2-03; Subject: “Interim Operating Instructions for Implementing the Alternative Trade Adjustment Assistance (ATAA) for Older Workers Program Established by the Trade Adjustment Assistance Reform Act 2002.

957 19 USC 2318 (b)(1).

958 Sowohl Empfänger von TAA-Leistungen als auch Empfänger von ATAA-Leistungen haben Anspruch auf eine anteilige Erstattung – 65 Prozent bzw. 80 Prozent in den Monaten der Anspruchsberechtigung vor dem 1. Januar 2011 – ihrer *Health Insurance Costs* nach 26 USC 35; das gilt auch nach dem TAA Health Coverage Improvement Act of 2009, siehe §§ 1899 ff der Division B des ARRA.

959 Vgl. DOL, TEGL No. 2-03, 3. Background.



mehreren Arbeitgebern, die zusammengenommen einer Vollzeitbeschäftigung im Sinne des staatlichen UI-Gesetzes gleichsteht, ist nicht ausgeschlossen.<sup>960</sup> Den Antrag auf RTAA kann der Arbeitnehmer bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der qualifizierenden Wiedereingliederung stellen. Sind die ersten „RTAA-payments“ geleistet, ist der Antragsteller von TAA-Leistungen unter dem „genutzten Zertifikat“ mit Ausnahme des Steuerkredits für Krankenversicherungskosten ausgeschlossen. Gelingt dem Arbeitnehmer die qualifizierende Wiedereingliederung nicht, so kann er, wenn er die oben genannten Voraussetzungen für die *Trade Adjustment Assistance* erfüllt, TRA, JSA und RA in Anspruch nehmen.

#### 1.4.1.4. Disaster Unemployment Assistance

Einen Anspruch auf DUA hat jeder arbeitslose Arbeitnehmer (*unemployed worker*) und arbeitslose ehemals Selbständige (*self-employed*) für jede Woche einer nach 20 CFR § 625.5 durch ein *major disaster* verursachten Arbeitslosigkeit, die während einer so genannten „Disaster Assistance Period“ von maximal 26 Wochen im Anschluss an die Deklaration eines *major disaster* (42 USC § 5177(a) und 20 CFR § 625.4(a) i.V.m. § 625.7) beginnt.

Hierfür muss der für den Antragsteller zuständige Bundesstaat eine Vereinbarung mit dem SOL über die Zahlung von DUA-Leistungen geschlossen haben, die in der entsprechenden Woche anwendbar ist, die Anträge des Betroffenen zeitgerecht gestellt worden und der Antragsteller nach den Vorschriften des anwendbaren staatlichen UI-Gesetzes arbeitsfähig (*able*) und zur Arbeit verfügbar (*available*) sein. Eine Arbeitsunfähigkeit ist nach Bundesrecht in den Fällen ausgeschlossen, in denen der Antragsteller wegen einer Verletzung, die durch das *major disaster* selbst verursacht wurde, nicht arbeitsfähig ist.

Auch darf der Antragsteller kein Beschäftigungsangebot für eine zumutbare Stelle ohne guten Grund zurückgewiesen bzw. die Wiederaufnahme einer selbständigen Tätigkeit abgelehnt bzw. aufzunehmen versäumt haben, obwohl eine solche selbständige Tätigkeit möglich ist/ war. Auch dies richtet sich nach dem jeweiligen staatlichen UC-law.

Die Arbeitslosigkeit eines arbeitslosen bis dahin abhängigen Beschäftigten gilt durch ein *major disaster* verursacht,<sup>961</sup> wenn

- 1) eine Person nach Beginn des *major disaster* eine Woche vollständig oder teilweise arbeitslos ist und diese Arbeitslosigkeit eine direkte Folge der Katastrophe darstellt; oder
- 2) eine Person ihren Arbeitsplatz wegen der Folgen der Katastrophe nicht mehr erreichen kann; oder
- 3) eine Person eine Beschäftigung aufzunehmen im Begriff war, nun jedoch keinen Arbeitsplatz besitzt oder den Arbeitsplatz als direkte Folge des katastrophalen Ereignisses nicht erreichen kann; oder
- 4) eine Person deshalb zum Hauptverdiener eines Haushalts (*breadwinner*) geworden ist, weil der bisherige Haushaltsvorstand in der Katastrophe umgekommen ist; oder

---

960 DOL, TEGL 2-03, F. Continuing Eligibility.

961 20 CFR § 625.5(a)(1)-(5).

5) der Arbeitslose wegen einer Verletzung nicht arbeiten kann, die er sich im direkten Zusammenhang mit dem *major disaster* zugezogen hat.

Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit eines arbeitslosen Selbständigen gelten die oben aufgezählten Bedingungen mit Ausnahme der unter viertens genannten entsprechend (20 CFR 625.5(b)(1)-(4)).

Arbeitslosigkeit ist eine direkte Folge eines *major disaster* im Sinne von oben 1., wenn sich die Arbeitslosigkeit als unmittelbare Folge (*immediate result*) dieser Katastrophe selbst darstellt.<sup>962</sup>

Die Höhe der Unterstützungsleistungen orientiert sich an den Leistungen nach den staatlichen UI-Gesetzen<sup>963</sup>; regelmäßig soll der DUA-Lohnersatz dem Betrag der regulären UI-*benefits* des Antragstellers entsprechen. Da die DUA aber nur an Personen gewährt wird, die keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen einer staatlichen Arbeitslosenversicherung haben, hat diese Regel einen sehr begrenzten Anwendungsspielraum; deshalb sehen die Abschnitte (a)(1)-(3) einige Modifikationen etwa beim zu berücksichtigenden Einkommen, der für die Berechnung nach den staatlichen UI-Gesetzen heranzuziehenden BP und der Behandlung von mitarbeitenden Familienangehörigen vor. Danach sind alle Einnahmen aus abhängiger und selbständiger Beschäftigung als Einkünfte ungeachtet der einzelstaatlichen Bestimmungen in die Berechnung nach der im staatlichen UI-Gesetz vorgesehenen Formel zu berücksichtigen; Bemessungszeitraum ist das der Arbeitslosigkeit vorausgegangene Steuerjahr und volljährige Familienmitglieder, die in einem Familienbetrieb mitarbeiten, haben einen eigenen Anspruch auf DUA. Die wöchentliche DUA darf den Betrag des maximalen WBA der regulären staatlichen Arbeitslosenversicherung nicht überschreiten, muss aber zumindest die Hälfte des durchschnittlich unter dem anwendbaren staatlichen UI-Gesetz gezahlten Leistungssatz betragen. Auf die so ermittelte DUA-Leistung werden angerechnet, a) alle Versicherungsleistungen, die das Risiko des Lohnausfalls wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit abzudecken bestimmt sind bzw. gemäß einem privaten Versicherungsvertrag der Einkommenssicherung dienen, b) die so genannten *supplemental unemployment benefits* wie sie in Tarifverträgen vorgesehen sein können, c) alle Leistungen der Unfallversicherung im Zusammenhang mit dem Tod eines Haushaltsvorstandes aufgrund des *major disaster*, d) Pensionsleistungen unter einem Pensionsplan sowie e) alle Leistungen nach Titel II des SSA<sup>964</sup>, insoweit sie auch unter dem einschlägigen UI-Gesetz auf reguläre UI-Leistungen Anrechnung finden.

DUA Leistungen müssen unter demselben rechtlichen Schutz stehen wie die regulären UI-*benefits* unter dem staatlichen Arbeitslosenversicherungsgesetz; nach 20 CFR §

962 Dies ist der Fall, wenn 1. die Beschäftigungsstätte wurde durch das als *major disaster* ausgerufenen Ereignis zerstört worden ist; 2. die Arbeitsstätte im Katastrophengebiet in Folge einer staatlichen Anweisung nicht zugänglich ist, oder 3. weil es infolge der Punkte 1 oder/ und 2 zu einem Arbeits- oder Lohnausfall kommt.

963 Zum Folgenden siehe 20 CFR § 625.6 – Weekly amount; jurisdictions; reductions.

964 Social Security Act – Title II: Federal Old-Age, Survivors, and Disability Insurance Benefits. Sprich alle Renten-, Hinterbliebenen- und Erwerbsunfähigkeitsleistungen unter dem SSA.

625.15 müssen die Ansprüche auf DUA gegen Verzicht (*wavier/ release*), Abtretung (*assignment*), Pfändung (*pledge*), dingliche Haftbarmachung (*encumbrance*), Besteuerung (*levy*), Vollstreckung (*execution*), Beschlagnahme (*attachment*) und Forderungspfändung (*garnishment*) geschützt sein.

Ferner sieht 42 USC § 5177(b) Wiedereingliederungsleistungen vor. Nach Nummer (1) dieser Vorschrift sind die Bundesstaaten verpflichtet, DUA-Leistungsempfängern Wiedereingliederungsleistungen zukommen zu lassen. Nummer (2) ermächtigt den Präsidenten der U.S.A., konkret Wiedereingliederungsleistungen für durch ein *major disaster* arbeitslos gewordenen Personen vorzusehen, wenn ihr Bundesstaat solche Leistungen nicht erbringt.

DUA wird gemäß 20 CFR 625.7 für jede Woche der Arbeitslosigkeit gezahlt, die innerhalb der *Disaster Assistance Period* beginnt. Dieser Zeitraum beginnt mit der ersten Woche, die auf den Beginn der Katastrophe folgt, und dauert maximal 26 Wochen.<sup>965</sup> DUA wird also, insofern die oben genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, für einheitlich 26 Wochen gewährt.

Die Voraussetzungen für den Bezug von DUA-Leistungen gehen verloren mit jeder Woche, die auf die Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung folgt bzw. mit der Zurückweisung eines gutgläubigen (*bona fide*) Angebot einer zumutbaren Beschäftigung (20 CFR § 625.13(b)(1) bzw. (2)) sowie mit der Weigerung des Arbeitslosen, sich um eine nachgewiesene zumutbare Beschäftigung zu bemühen (*investigate or accept*). Zumutbar ist jede Beschäftigung, mit der kein ungewöhnliches Risiko für die Gesundheit, Sicherheit oder das ethische Empfinden des Arbeitslosen einhergeht, die für den Arbeitslosen nicht undurchführbar ist und nicht gegen föderale oder staatliche Arbeitsstandards verstößt.

#### 1.4.1.5. Zwischenergebnis

Die Gestaltung der UC-Leistungen ist streng am Entstehungsgrund der Arbeitslosigkeit ausgerichtet. In jedem Fall sind nur Leistungen bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit vorgesehen. Sowohl die Anspruchsvoraussetzungen, die Leistungsdauer und Leistungshöhe als auch die sanktionsbewehrte Verpflichtung des Leistungsempfängers zur aktiven Arbeitssuche bzw. zur Teilnahme an *reemployment services* beinhalten starke Anreize zur raschen Arbeitsaufnahme für den arbeitslosen Leistungsempfänger. Der am Ergebnis des Antragsteller-*profiling* ausgerichtete Zumutbarkeitsbegriff hilft u.a. einer Entwertung von Humankapital vorzubeugen.

---

965 Die maximale Bezugsdauer wurde durch *The Disaster Relief and Emergency Assistance Amendments of 1988* (P.L. 100-707) vom 23. November 1988 von ehemals einem Jahr auf nunmehr 26 Wochen reduziert.

## 1.4.2. Workfare-Programme

### 1.4.2.1. Temporary Assistance for Needy Families

Die TANF-Programme der Bundesstaaten Kalifornien – *California Work Opportunity and Responsibility to Kids* (CalWORKs), West Virginia – *WV Works* – und Wisconsin – *Wisconsin Works* (W-2) sind geregelt in Gesetzen<sup>966</sup> und Verordnungen<sup>967</sup> der Bundesstaaten sowie in deren TANF-Plänen (*state plans*) nach § 402 PRWORA.<sup>968</sup>

Verwaltet und/ oder beaufsichtigt werden die staatlichen TANF-Programme durch das jeweils zuständige staatliche Ministerium: In Kalifornien durch das *California Department of Social Services* (CDSS), in West Virginia durch das *West Virginia Department of Health and Human Resources* (DHHR) und in Wisconsin durch das *Wisconsin Department of Workforce Development* (DWD).

Auf lokaler Ebene wird W-2 durch so genannte *Wisconsin Works Agencies* verwaltet; als W-2 Agentur kommt grundsätzlich jede Person (d.h. sowohl *County Departments* als auch privatwirtschaftliche Unternehmen, Privatpersonen etc.) in Betracht;<sup>969</sup> Voraussetzung ist, dass zwischen dem DWD und dieser Person nach ordnungsgemäßer Ausschreibung ein Vertrag abgeschlossen worden ist. Ein solcher *agency contract* hat eine Laufzeit von zwei Jahren und soll sowohl *performance standards* als auch Leistungsanreize für die W-2-agency festschreiben.

Als Bewertungskriterien für solche Leistungsanreize kommen u.a. Größen wie die Zahl der Vermittlungserfolge in den ersten Arbeitsmarkt sowie die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ehemaliger W2-Teilnehmer am ersten Arbeitsmarkt („job retention rate“) in Betracht.<sup>970</sup> Die Fallzahlenreduktion ist heute ausdrücklich nicht mehr als Anreizgröße zugelassen.<sup>971</sup> Eine zentrale Rolle bei der Fallbetreuung kommt in Wisconsin dem „Financial and employment planner“ (FEP) als „Kundenbetreuer“ zu.

966 CA: California Work Opportunity and Responsibility to Kids Act – CA Wel. & Inst., D. 9, Pt. 3, Ch. 2 (§ 11200 ff); WV: WV Works Act – W.Va. Code, § 9-9-1 ff und WI: WSA 49.11 ff.

967 Z.B. WI: DWD 12.01 ff.

968 Die aktuellen *TANF-state plans* sind im Internet abrufbar: für Kalifornien unter <http://www.dss.cahwnet.gov/pdf/2003stplan.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2005); für West Virginia unter [http://www.wvdhhr.org/bcf/family\\_assistance/documents/StatePlan\\_2006\\_2008\\_TANF.swf](http://www.wvdhhr.org/bcf/family_assistance/documents/StatePlan_2006_2008_TANF.swf), (zuletzt abgerufen am 3. Juli 2006); und für Wisconsin unter [http://www.dwd.state.wi.us/dws/tanf/pdf/tanf\\_plan06\\_07.pdf](http://www.dwd.state.wi.us/dws/tanf/pdf/tanf_plan06_07.pdf) (zuletzt abgerufen am 4. August 2006). Diese Pläne haben den Charakter von *State Regulations* – Rechtsverordnungen auf Ebene der Einzelstaaten. So auch ausdrücklich der kalifornische TANF state plan, Certification, S. 1.

969 Gegenwärtig werden die 82 W-2 areas in Wisconsin von 44 W-2-Agenturen verwaltet: 28 W-2 areas werden durch sieben private *non-profit*-Agenturen verwaltet; acht W-2 areas von vier privaten *for-profit*-Agenturen: ACS - Ozaukee; Washington; Waukesha; Kaiser Group Inc. – Walworth; MAXIMUS Inc. – Milwaukee County Case Management Agency Northwest and Southwest und Milwaukee County Job Development and Placement Agency Southwest; die restlichen 46 W-2 areas werden durch *county*-Agenturen – sowohl einzeln als auch teilweise in Zusammenschlüssen – verwaltet; vgl. Wisconsin State Plan, FFY 2006-FFY 2007, S. 8 f.

970 WSA 49.143 (3g).

971 WSA 49.143 (3g)(b).

### 1.4.2.1.1. Rechtsposition des Antragstellers

In den „TANF-Gesetzen“ West Virginias<sup>972</sup> und Wisconsin<sup>973</sup> wird ein Rechtsanspruch (*entitlement*) auf TANF-Leistungen ausdrücklich ausgeschlossen. Im CalWORKsA findet sich weder ein solcher ausdrücklicher Ausschluss noch – wie in gegenwärtig fünf Bundesstaaten<sup>974</sup> – die Konstituierung eines Rechtsanspruchs;<sup>975</sup> jedoch ist an mehreren Stellen des Gesetzes<sup>976</sup> von einem *entitlement* die Rede und gewähren §§ 11328.2 und 10950 WIC jedem Antragsteller und Empfänger von CalWORKs-Leistungen „due process rights“.

In der Literatur wird die Ansicht vertreten,<sup>977</sup> dass auch entgegen den eindeutigen Gesetzeswortlaut ein Rechtsanspruch auf Leistungen unter einem staatlichen TANF-Programm gegeben ist, wenn das Gesetz detaillierte Vorschriften über Leistungsvoraussetzungen und Leistungsbemessung<sup>978</sup> enthält und hierdurch die vom U.S. Supreme Court in *Roth*<sup>979</sup> und *Goldberg*<sup>980</sup> genannten Voraussetzungen für ein *entitlement* erfüllt sind,<sup>981</sup> d.h. durch die gesetzlichen Bestimmungen ein berechtigtes Vertrauen auf die Zahlung von TANF-Leistungen bei Erfüllung der (konkreten) Leistungsvoraussetzungen geweckt wird.<sup>982</sup> Dem Zustandekommen eines solchen Vertrauens soll einer ande-

---

972 W.Va. Code, § 9-2-2(a)(1) i.V.m. § 9-9-4(b); daraus folgt auch, dass TANF-Empfänger nicht durch die *procedural due-process clause* des U.S. Constitution amd. XIV geschützt sind, sprich kein Recht auf ein *pre-determination hearing* haben; vgl. *State ex. rel. K.M. v. State of West Virginia Department of Health and Human Services*, 212 W.Va. 783, 792.

973 WSA 49.141 (4): „Notwithstanding fulfilment of the eligibility requirements for any component of Wisconsin works, an individual is not entitled to services or benefits under Wisconsin works.“

974 Die TANF-Gesetze der Bundesstaaten Alaska, Hawaii, Maryland, Rhode Island und Vermont statuieren ausdrücklich ein *entitlement*; *Cimini*, Geo. J on Poverty L. & Pol’y 2002, S. 103 f.

975 *Cimini*, a.a.O., S. 103 m.w.N.

976 Wie etwa Cal. Wel. § Inst., § 11211: „...until such time as the recipient receives from his earnings an income equivalent to the amount of income which he and his family are entitled to receive pursuant to provisions of this chapter.“; § 11265.2 (a): “(a) The grant amount a recipient shall be entitled to receive for each month of the quarterly reporting period shall be prospectively determined as provided by this section.“; § 113274.4. (b)(3)(I).

977 *Scanlan*, Berkley Women’s L.J. 1998, S. 154 f.; *Gilman*, Cal. L. Rev. 2001, S. 604 ff; *Cimini*, 9 Geo. J on Poverty L. & Pol’y 2002, 90 ff.

978 42 USC § 602 (a)(1)(B)(iii) verlangt von den Staaten, dass sie objektive Kriterien für die Zahlung von Leistungen („delivery of benefits“); die Bestimmung der Leistungsberechtigung („determination of eligibility“) und für faire und gleiche Behandlung („fair and equal treatment“) von Antragstellern und Leistungsempfängern in ihrem *state plan* angeben.

979 408 U.S. 564 (1972).

980 397 U.S. 254 (1970).

981 In diesem Sinne auch schon kritisch *Grey*, Procedural Fairness and Substantive Rights, S. 198 f. Letztendlich kann der Gesetzgeber, insofern kein verfassungsrechtlicher Anspruch auf Leistungen zur Absicherung des Existenzminimums besteht, über die gesetzliche *entitlement*-Eigenschaft frei entscheiden. Der Kongress hat einen Rechtsanspruch des Individuums auf TANF-Leistungen gegen das *federal government* wirksam ausgeschlossen; doch die Bundesstaaten können ihrerseits ein *entitlement* gegen das *state government* ausdrücklich oder stillschweigend vorsehen.

982 Dem entsprechend auch einen Rechtsanspruch auf W2-Leistungen bejahend *Scanlan*, Berkeley Women’s L.J., S. 175 f.

ren Ansicht zufolge<sup>983</sup> schon die deutliche Sprache des PRWORA und letztendlich der einen Rechtsanspruch explizit ausschließende Wortlaut eines staatlichen TANF-Gesetzes entgegenstehen. Diese zweite Auffassung verdient den Vorzug, insofern nicht nur der Rechtsanspruch gegen das *federal government* durch den PRWORA sondern auch durch das bundesstaatliche TANF-Gesetz der Rechtsanspruch gegen das *state government* explizit ausgeschlossen ist.

#### 1.4.2.1.2. Erstmalige Leistungsberechtigung – Initial Eligibility

Voraussetzungen für die Teilnahme am CalWORKs-Programm sind die kategoriale bzw. persönliche Qualifizierung und die Bedürftigkeit eines Antragstellers. Das Antragsverfahren wird in Kalifornien von den Verwaltungsbezirken (*counties*) ausgestaltet, beinhaltet aber in allen *counties* mindestens eine Einführung in das CalWORKs-Programm, ein *assessment* und die Unterzeichnung eines *Personal Responsibility Plan*.<sup>984</sup>

Voraussetzung für den Bezug von TANF-Leistungen in West Virginia ist der Abschluss eines *Personal Responsibility Contract*<sup>985</sup>, dessen Inhalt von Fall zu Fall variieren kann, aber zumindest Angaben über die zeitlichen Beschränkungen (*time limits*) des Programms, die Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen, die individuellen Arbeitspflichten (*work requirements*) und erforderliche „family assessments“<sup>986</sup> enthalten soll; erst mit Abschluss dieses Vertrages wird ein Rechtsverhältnis zwischen dem Antragsteller und der WV-Works verwaltenden Behörde begründet, das den Antragsteller zur Teilnahme an den vereinbarten Maßnahmen verpflichtet und den Leistungskatalog der Behörde festschreibt.

In Wisconsin soll eine W-2-Agentur mit jedem Bewerber das „W-2-Participation Agreement“ (WPA)<sup>987</sup> detailliert „durchgehen“; es ist – als Voraussetzung für die Ver-

983 VanWiggern, Emory L.J. 1997, S. 1358-1361.

984 Für den typischen Ablauf eines Antragsverfahren unter CalWORKs am Beispiel von San Diego County siehe Chapter Nine der im Auftrag des DHHS erstellten Studie von Botsko/Schreiber Williams/Werner/Lodewick/Porcari/Valente, TANF Application Process, S. 9-1 ff.

985 W.Va. Code, § 9-9-9(b). Jeder für das Programm qualifizierte (*eligible*) erwachsene Leistungsrechte (*Beneficiary*; definiert in W.Va. Code § 9-9-3(b) als Elternteil oder Verwandter, der TANF-Leistungen für sich oder ein anderes Familienmitglied erhält) hat das Recht auf ein „*impartial and fair hearing*“, ganz gleich, ob er sich weigert einen *personal responsibility contract* abzuschließen oder einen solchen unterzeichnet. Abgeschlossen werden soll der Vertrag, nachdem oder während der Leistungsberechtigte an einem Orientierungskurs oder einem *family assessment* teilnimmt. Der Vertrag soll für jeden Fall individuell formuliert werden [(a)(1)], was schon daraus folgt, dass der *Personal Responsibility Contract* (PRC) gemeinsam mit dem Teilnehmer entwickelt und nachfolgend periodisch angepasst werden soll. Beim PRC handelt es sich um eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Ministerium und dem Leistungsempfänger zum Zwecke der Teilnahme am WV-Works Programm [W.Va. Code, § 9-9-3(j)].

986 Gemäß W. Va. Code, § 9-9-3(h) handelt es sich hierbei um die Evaluation von Arbeitsqualifikation des Antragstellers, seiner bisherigen Arbeitserfahrung, der aktuellen Arbeitsfähigkeit, seiner Bildung und möglicher Hürden auf dem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit.

987 Das *Wisconsin Works (W-2) Participation Agreement* ist ein vorgefertigtes Formular (abrufbar im Internet unter <http://dwd.wisconsin.gov/dwd/forms/dws/pdf/DWSP-10755.pdf> [zuletzt abge-

mittlung in eine *W-2-employment position* – von jedem Erwachsenen (Bewerber/ Teilnehmer und dem zweiten Elternteil in *two-parent W-2-groups*) einer *W-2-group* zu unterschreiben. Wer das WPA nicht unterzeichnet, kommt nicht für die Vermittlung in eine *W-2-employment position* in Betracht und kann lediglich *case management*-Leistungen in Anspruch nehmen. Durch das WPA, das von einem „Agency Witness“ gegen zu zeichnen ist, begründet indes keinen vertraglichen Anspruch auf *W-2*-Leistungen. Wie schon der Begriff „Bewerber“ andeutet, ist das Verhältnis zwischen dem Individuum und der *W-2*-Agentur einem Arbeitsverhältnis<sup>988</sup> bzw. Darlehensverhältnis nachempfunden; so spricht WSA 49.145 (1) von der Qualifizierung für „Wisconsin Works employment positions“ und „job access loans“. Arbeitspositionen in diesem Sinne sind zeitlich begrenzte *W-2 Transitional Placement Jobs, Trial Jobs, Community Service Jobs* sowie jede Form des *Unsubsidized Employment*. Als „Arbeitsplatz-Zugangsdarlehen“ werden einmalige Zahlungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bezeichnet, die zur Überbrückung finanzieller Notlagen dienen sollen: so z.B. der Reparatur eines für den Erhalt einer Beschäftigung erforderlichen Fahrzeuges.<sup>989</sup> Zudem müssen FEP und *W-2*-Teilnehmer gemeinsam einen „Employability Plan“ (EP) erstellen: ein EP beinhaltet in Teil 1 die Beschäftigungsziele des *W-2*-Teilnehmers (*participant's employment and related goals*), in Teil 2 die persönlichen Ziele des Teilnehmers (*participant's personal goals*) und in Teil 3 eine Planung aller Aktivitäten, an denen der Teilnehmer während des Programms teilnehmen wird (*participant program activity plan*).<sup>990</sup>

#### 1.4.2.1.2.1. Persönliche Voraussetzungen

In allen drei Bundesstaaten können sich nur Haushalte (CA: „assistance unit“; WV: „at-risk-family“; WI: „W-2-group“) für TANF-Leistungen qualifizieren, in denen mindestens ein minderjähriges – abhängiges – Kind (*dependent child*) lebt<sup>991</sup> und denen kein Erwachsener angehört, der bereits TANF-finanzierte Leistungen für insgesamt 60 Monate bezogen hat.<sup>992</sup> Werdende Mütter sind grundsätzlich (noch) nicht leistungsberechtigt. Jeder Antragsteller hat seine *Social Security* Nummer bzw. Nummern bei der Antragstellung anzugeben.

---

rufen am 6. August 2006), das die wesentlichen „*Work Rules*“, „*Responsibilities*“, einen detaillierten Hinweis auf verfügbare „*Disability Assistance*“ sowie genaue Informationen über die „*W-2-Time Limits*“ beinhaltet.; siehe auch *DWD, W-2 Manual, 2.1.0 W-2 Application*.

988 Vgl. auch *Lynch*, Harv. C.R.-C.L. L.Rev. 1998, S. 595 ff.

989 WSA 49.147(6).

990 Zum EP inkl. Beispiele für seinen Inhalt siehe *DWD, W-2 Manual, 6.1.0 Employability Plan*.

991 Kalifornien: CA Wel & Inst, § 11250 spricht von einem „*related child*“ und beinhaltet darüber hinaus bestimmte Gründe, die zur Bedürftigkeit der Familie geführt haben müssen: 1. Tod, Behinderung oder Inhaftierung eines Elternteils, 2. Arbeitslosigkeit eines Elternteils, 3. fortdauernde Abwesenheit eines Elternteils; West Virginia: W. Va. Code § 9-9-3(a) – „At risk family“; Wisconsin: WSA 49.141(c).

992 Kalifornien: CA Wel & Inst, § 11454(a); West Virginia: W. Va. Code § 9-9-10; Wisconsin: WSA 49.145 (2)(n).

Alle drei staatlichen TANF-Programme sehen Geldleistungen (laufende *cash-benefits* und *emergency payments*), Kinderbetreuungsleistungen (*child care*), Qualifizierungsleistungen, Beratungs- und Betreuungsdienstleistungen (*case management*) sowie Leistungen zur Sicherung einer Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt (*job retention*) vor. Hinzu kommt die „automatische“ Anspruchsberechtigung unter dem staatlichen *Food Stamp*-Programm.

Unter dem CalWORKsA sind alle Individuen von der Leistungsberechtigung ausgeschlossen, die rechtskräftig wegen einer Straftat („felony“) im Zusammenhang mit Drogenbesitz, -konsumption oder -handel verurteilt worden sind.<sup>993</sup>

Jeder hat in Wisconsin das Recht, sich für W-2 zu bewerben (DWD 12.06(1)). Der W-2-Bewerber muss allerdings ein sorgeberechtigter Elternteil sein, der das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat und in Wisconsin wohnt, um sich für eine *W-2-employment position* qualifizieren zu können. Ferner muss ein solcher Bewerber U.S. Bürger oder „qualifizierter Ausländer“ sein.<sup>994</sup> Weitere Voraussetzung ist, dass alle der *W-2-group* zugehörigen Erwachsenen vollständig und redlich an der Begründung der Vaterschaft(en) und der Durchsetzung von Unterhaltszahlungen mitwirken. Der Bewerber muss die für ihn zuständige W-2-Agentur innerhalb von sieben Werktagen nach Erhalt eines Informationsersuchens mit allen geforderten Informationen versorgen; ferner hat der Bewerber sich redlich um Beschäftigung zu bemühen<sup>995</sup> und darf in den 180 Tagen, die der Bewerbung unmittelbar vorausgehen, kein Arbeitsangebot abgelehnt haben.

#### 1.4.2.1.2.2. Finanzielle Voraussetzungen – Bedürftigkeit (*Means Test*)

Alle Vergleichsbundesstaaten machen die Qualifikation für Leistungen unter ihrem TANF-Programm von der Bedürftigkeit des Antragstellers, die im so genannten *means test* geprüft wird, abhängig; dabei findet die Einkommens- und Vermögenslage der Antragsteller wie folgt Beachtung:

In Kalifornien dürfen alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft zusammen maximal über Vermögen in Höhe von USD 2.000.- bzw. 3.000.- (wenn der Bedarfsgemeinschaft eine Person angehört, die älter als 60 Jahre ist) verfügen,<sup>996</sup> ausgenommen ist Grundeigentum (*real property*) unabhängig von seinem Wert, insoweit es der *assistance unit* als Wohnung dient, sowie grundsätzlich amtlich zugelassene Automobile bis zu einem

993 CA Wel & Inst, § 11251.3. Vgl. kritisch *Godsoe*, Berkely Women’s L.J. 1998,S. 257 ff. Diese Beschränkung gilt nur für TANF-finanzierte Leistungen – CalWORKs –, nicht jedoch für Sozialhilfeleistungen (*General Relief*) der *Counties*; *Arenas v. San Diego County Board of Supervisors* (2001), 93 Cal.App.4th 210.

994 Siehe DWD 12.09(2)(c).

995 Die Redlichkeit der Bemühungen stellt die *W-2-agency* von Fall zu Fall fest; hierbei handelt es sich um Bemühungen zur Arbeitssuche des Bewerbers im Vorfeld des Bezugs von W-2-Leistungen.

996 Cal. Wel. & Inst. § 11257(a) beinhaltet eine Vermögensgrenze von USD 1.000.-; diese ist jedoch durch eine der Senate Bill 35, Chapter 69, Statutes of 1993 and Senate Bill 1078, Chapter 1252, Statutes of 1993 entsprechenden Verordnung konkretisiert bzw. abgeändert worden; siehe CDSS, Eligibility and Assistance Standards Manual, 40-022.



Marktwert von USD 4.650.-<sup>997</sup>. Über weitere Ausnahmen kann der Minister nach seinem Ermessen und im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben entscheiden.<sup>998</sup>

Der *WV Works Act* enthält keine Bestimmungen zum *assets test*, sondern weist die Bestimmung von Vermögensgrenzen für die Bedürftigkeitsprüfung dem DHHR zu. Das DHHR hat eine Vermögensgrenze von USD 2.000.- pro *assistance group* (AG) festgeschrieben. Ein Automobil bleibt dabei unabhängig von seinem Wert unberücksichtigt.

In Wisconsin darf eine Bedarfsgemeinschaft insgesamt über Vermögen im Wert von nicht mehr als USD 2.500.- verfügen; bei der Berechnung bleiben Fahrzeuge bis zu einem Wert von zusammengerechnet maximal 10.000.- sowie ein Eigenheim, das der Bedarfsgemeinschaft auch tatsächlich als Wohnstätte dient, unberücksichtigt.<sup>999</sup>

Die Einkommensgrenze unter dem CalWORKsA ergibt sich aus dem *minimum basic standard of adequate care*<sup>1000</sup>; eine „assistance unit“ ist folglich für CalWORKs-Leistungen qualifiziert, wenn ihr *earned income* abzüglich USD 90.- je beschäftigtem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft unterhalb des der Haushaltsgröße entsprechenden *minimum basic standard* liegt.<sup>1001</sup>

Auch hinsichtlich der Einkommensgrenzen für die Teilnahme am WV-Works-Programm hält sich der *WV Works Act* bedeckt; gemäß WVC § 9-9-6(d) sind *income test levels* durch das DHHR festzulegen. Danach darf eine AG maximal über Einkommen bis zum FPL verfügen.

Ein Individuum qualifiziert sich für W2-Geldleistungen (*Wisconsin works employment position, job access loan*), wenn es Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft ist, deren Bruttoeinkommen maximal 115 Prozent der Armutsgrenze (FPL) beträgt.<sup>1002</sup> Auch das

997 Cal. Wel. & Inst. § 11257(b)(1) und (2) i.V.m. 7 USC 2014 (g)(2)(B)(iv); Fahrzeuge, die gebraucht werden, um Erwerbseinkommen zu produzieren, erforderlich sind, um ein behindertes Haushaltsmitglied zu transportieren oder auf die der Haushalt für den Transport von Heizmaterial oder Trinkwasser angewiesen ist, bleiben unabhängig von ihrem Marktwert als Vermögen unberücksichtigt; 7 USC 2014 (g)(2)(C).

998 Cal. Wel. & Inst. § 11257(b)(3).

999 WSA 49.145(3)(a).

1000 Cal. Wel. & Inst., § 11452: Dieser soll u.a. umfassen: a) die Kosten für eine sichere und gesunde Wohnung, b) Kleidungskosten, c) ein angemessenes *low-cost*-Nahrungsmittelbudget, d) die Ausgaben für Energie. Der Regelsatz beträgt für einen Einpersonenhaushalt USD 341.-, für einen Zweipersonenhaushalt USD 560.-, für einen Dreipersonenhaushalt USD 694.-, für einen Vierpersonenhaushalt USD 824.-, für einen Fünfpersonenhaushalt USD 940, für einen Sechspersonenhaushalt USD 1.057.-, einen Siebenpersonenhaushalt USD 1.160.-, für einen Achtpersonenhaushalt USD 1.265.-, für einen Neunpersonenhaushalt USD 1.371.- und für einen Zehnpersonenhaushalt USD 1.489.- sowie für jede weitere Person USD 14.-; der Regelsatz wird jährlich angepasst und variiert in Abhängigkeit des regionalen Mietspiegels von *County* zu *County*; siehe Cal. Wel. & Inst., § 11452.018.

1001 Cal. Wel. & Inst., § 11450.12(a); vgl. auch CA TANF State Plan, S. 10.

1002 WSA 49.145(3)(b): Eine *W-2-Group* von 2 Personen qualifiziert sich demzufolge bis zu einem Bruttoeinkommen in Höhe von USD 1.265.- im Monat; ein Dreipersonenhaushalt bis zu einem Bruttoeinkommen in Höhe von USD 1.591.- im Monat sowie ein Vierpersonenhaushalt bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von USD 1.917.-; vgl. *DHHS*, Annual Update of the HHS Poverty Guidelines, 71 FR 3848, 3848 f und BEM/DWS Operations Memo No. 06-09

Einkommen nicht verheirateter Elternteile oder anderer Erwachsener werden berücksichtigt, wenn diese zusammen mit dem Kind in einem Haushalt leben.<sup>1003</sup> Nicht als Einkommen zählen u.a. der in einer *W-2-employment position* erworbene Lohn, (*federal* und *state*) EITC-Zahlungen, regelmäßige Unterhaltszahlungen sowie Sachleistungen (*Medicaid* und *Food-Stamp* [*FoodShare*]-Leistungen).<sup>1004</sup>

In allen drei Bundesstaaten ist eine regelmäßige Überprüfung der Bedürftigkeit durch die zuständige Behörde vorgesehen; in Wisconsin bleibt eine *W-2-group* solange leistungsberechtigt bis zu erwarten ist, dass ihr Vermögen oder Einkommen die gesetzlichen Grenzen für mindestens zwei Monate überschreitet.

#### 1.4.2.1.3. Nachfrage: Entitlement – ja oder nein?

Die *entitlement*-Definition in *Goldberg v. Kelly* und *Board of Regents v. Roth* zu Grundlegend kann man zu dem Ergebnis gelangen, dass sowohl der CalWORKsA als auch der *W-2-Act* (letzterer entgegen seinen ausdrücklichen Wortlaut) einen Rechtsanspruch auf TANF-Leistungen vermitteln.<sup>1005</sup>

Lediglich unter dem *WV Works Act* ist ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf TANF-Leistungen in Ermangelung objektiver gesetzlicher Kriterien für die Teilnahmeberechtigung und Leistungsbemessung, von vornherein auszuschließen.<sup>1006</sup>

Die eindeutige Sprache des PRWORA (42 USC 601(b)) kann das berechtigte Vertrauen eines Antragstellers unter einem staatlichen TANF-Programm deshalb nicht zerstören, weil der PRWORA die *entitlement*-Eigenschaft nur im Verhältnis zum *federal government*, nicht jedoch zu den einzelnen Bundesstaaten ausschließen kann. Hierfür ist ein ausdrücklicher und eindeutiger Ausschluss eines Rechtsanspruchs unter dem staatlichen TANF-Gesetz erforderlich: WSA 49.141 (4) verhindert dementsprechend das Entstehen eines berechtigten Vertrauens auf *W-2*-Leistungen: ein Rechtsanspruch auf Vermittlung in eine *W-2-employment position* besteht also trotz der teilweise detailliert geregelten *eligibility requirements* nicht.

Im CalWORKsA hingegen fehlt nicht nur eine vergleichbare Ausschlussvorschrift, sondern sind sogar Textstellen enthalten, die von einem Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen unter dem Gesetz auszugehen scheinen. Deshalb sind auch die für den gesamten Bundesstaat geltenden einheitlichen *eligibility requirements*, Sanktionsbestimmungen und Leistungsbemessungsvorschriften im Sinne von *Goldberg* und *Roth* auszulegen – sie begründen ein eigentümliches Interesse an den CalWORKs- Geldleistungen, so dass in Kalifornien nach wie vor von einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf

vom 6. Februar 2006, S. 2 (veröffentlicht im Internet unter <http://dhfs.wisconsin.gov/em/ops-memos/2006/pdf/06-09.pdf> [zuletzt abgerufen am 2. April 2006]).

1003 WSA 49.145(3)(b)3.

1004 Vgl. *DWD*, *W-2 Manual*, Ch. 3.2.0. ([http://www.dwd.state.wi.us/dws/manuals/w-2\\_manual/chapter\\_3/3.2.0.htm](http://www.dwd.state.wi.us/dws/manuals/w-2_manual/chapter_3/3.2.0.htm) [zuletzt abgerufen am 10. Juli 2006]).

1005 So auch *Gilman*, *Cal. L. Rev.* 2001, S. 569.

1006 So auch *State ex. rel. K.M. v. State of West Virginia Department of Health and Human Services*, 212 W.Va. 783, 792.

CalWORKs-Leistungen, wenngleich auch nur gegenüber dem Bundesstaat Kalifornien, ausgegangen werden darf. Dies hat jedoch wegen der ohnehin durch §§ 11328.2 und 10950 WIC garantierten „due process rights“, welche die in *Goldberg* formulierten Anforderungen erfüllen, keine weitergehende Bedeutung.

#### 1.4.2.1.4. Fortdauernde Leistungsberechtigung

##### 1.4.2.1.4.1. Arbeitspflichten

In allen drei Bundesstaaten wird der Bezug staatlicher TANF-Geldleistungen von der Erfüllung individueller „Arbeitspflichten“ abhängig gemacht.

Unter dem CalWORKsA haben alle Antragsteller an einer Einführung in die *welfare-to-work* Maßnahmen teilzunehmen und zunächst Arbeitssuchaktivitäten aufzunehmen. Bleibt diese vorgeschaltete Arbeitssuche erfolglos (*work first*), sollen der Teilnehmer und das „County Department“ im Anschluss an ein *assessment* einen *welfare-to-work plan* vereinbaren (Cal. Wel. Inst. § 11322.6), spätestens jedoch 90 Tage nachdem die Leistungsberechtigung festgestellt bzw. die Pflicht des Leistungsempfängers zur Teilnahme an *welfare-to-work* Maßnahmen begründet worden ist. Mindestens 20 der wöchentlichen Arbeitsstunden eines Leistungsempfängers (für Erwachsene im *separate state program* für *two-parents families* 35 Stunden in der Woche) sollen in *Core Activities* gemäß Cal. Wel. Inst. § 11322.8 geleistet werden (Cal. Wel. Inst. § 11320.1 (c)).

Auch in West Virginia müssen volljährige Leistungsempfänger bestimmte *work requirements* erfüllen, d.h. mindestens 32 Stunden bzw. 55 Stunden (in einer *assistance group* mit zwei erwachsenen Elternteilen) an einer zulässigen Arbeitsmaßnahme teilnehmen.

In Wisconsin sind die Arbeitspflichten in ein „Quasiarbeitsverhältnis“ mit Unfallversicherungs-, jedoch ohne Arbeitslosenversicherungsschutz – ein so genanntes „W2-Arbeitsverhältnis“ – eingebettet: Im Rahmen des W-2 Programms sind neben einem regulären Arbeitsverhältnis (*unsubsidized employment*) gesetzlich drei Beschäftigungsprogramme vorgesehen, in die eine Vermittlung eines W-2-Bewerbers erfolgen kann: das *trial-job*-Programm, das *Community Service Jobs* (CSJ)-Programm und das *transitional jobs* (TJ)-Programm. Die Teilnahme an diesen drei Teilprogrammen ist auf insgesamt 24 Monate begrenzt – Verlängerungen sind im Einzelfall möglich, stehen aber im Ermessen des zuständigen FEP. Die Vermittlung in einen *trial-job* ist der Vermittlung in eine ungeforderte Beschäftigung subsidiär, so wie die Vermittlung in einen CSJ der in einen *trial-job* und die Vermittlung in einen TJ der in einen CSJ. Ziel der W-2-agency soll in jedem Fall die Vermittlung der W-2-Teilnehmer in nicht geförderte Beschäftigungsverhältnisse sein und nicht die dauerhafte Beschäftigung in einem der staatlich geförderten W-2-Beschäftigungsprogramme.

#### 1.4.2.1.4.2. Finanzielle Leistungsvoraussetzungen – Behandlung von Arbeitseinkommen

Eine *assistance unit* (AU) soll nicht mehr zum Bezug von CalWORKs-Leistungen berechtigt sein, wenn ihr Einkommen das aktuelle „Maximum Aid Payment“ (MAP)<sup>1007</sup> übersteigt. Unter dem CalWORKsA bleiben USD 225.- eines auf Arbeitsunfähigkeit beruhenden Einkommens bei der Einkommensberechnung unberücksichtigt. In AUs, in denen das Arbeitsunfähigkeitseinkommen weniger als USD 225.- beträgt, wird der verbleibende Betrag vom Arbeitseinkommen des Haushalts abgezogen. AUs, die kein Arbeitsunfähigkeitseinkommen beziehen, erhalten zusätzlich einen Freibetrag in Höhe von USD 90.- für jedes erwerbstätige Mitglied. In beiden Konstellationen bleiben im Regelfall 50 Cent jedes über den jeweiligen Grundbetrag hinaus verdienten Dollars beim *income test* und der Leistungsberechnung unberücksichtigt.<sup>1008</sup> CalWORKs-Leistungen finden dabei ebenso wenig Berücksichtigung wie EITC-Zahlungen.

In West Virginia darf eine AG maximal den ihrer Mitgliederzahl entsprechenden SON<sup>1009</sup> verdienen, um WV *cash-benefits* erhalten zu können. Unberücksichtigt bleiben dabei alle EITC-Zahlungen, bis zu USD 50.- der empfangenen Unterhaltszahlungen (*redirected child support*), 40 % des Erwerbseinkommens und, wenn Kinderbetreuungsleistungen verauslagt werden, die so genannte „Dependent Care Deduction“ in Höhe von USD 200.- (wenn das Kind jünger als 2 Jahre ist) bzw. USD 175.- (wenn das Kind älter als 2 Jahre ist).

Die Leistungsberechtigung einer W-2-Group entfällt, sobald sie für voraussichtlich mehr als zwei Monate über Einkommen von mehr als 115 Prozent des FPL verfügt. Unter W-2 werden die W-2-*employment position* „Löhne“ aus *trial jobs*, CSJs und TJs und EITC-Zahlungen nicht als Einkommen behandelt; Einkommen aus *unsubsidized employment* findet in voller Höhe als Arbeitseinkommen Anrechnung.

#### 1.4.2.1.5. Leistungssätze und -berechnung

Die monatliche CalWORKs-Leistung wird aus der Differenz zwischen dem MAP und dem zu berücksichtigenden Einkommen einer AU berechnet. Hierbei finden regionale Besonderheiten Berücksichtigung, um die unterschiedlich hohen Lebenshaltungs- und

1007 Cal. Wel. & Inst., § 11450; das reguläre MAP (*Non-Exempt*) beträgt seit 1. Juni 2003 für AUs mit einem Mitglied USD 331.- (Region 2)/349.- (Region 1), mit zwei Mitgliedern USD 540.- (Region 2)/568.- (Region 1), mit drei Mitgliedern USD 671.- (Region 2)/704.- (Region 1), mit vier Mitgliedern USD 799.- (Region 2)/839.- (Region 1), mit fünf Mitgliedern USD 909.- (Region 2)/954.- (Region 1), mit sechs Mitgliedern USD 1,021.- (Region 2)/1,072.- (Region 1), mit sieben Mitgliedern USD 1,119.- (Region 2)/1,178.- (Region 1), mit acht Mitgliedern USD 1,221.- (Region 2)/1,283.- (Region 1), mit neun Mitgliedern USD 1,320.- (Region 2)/1,386.- (Region 1), mit zehn oder mehr Mitgliedern USD 1,417.- (Region 2)/1,489.- (Region 1). Das MAP *Exempt*, das für AUs gilt, in denen ein Mitglied von der CalWORKs-Teilnahme ausgeschlossen ist, beträgt jeweils etwa 10 Prozent mehr. Datenquelle: CDSS, CalWORKs Maximum Aid Payment Levels, Effective June 1, 2003, veröffentlicht im Internet unter <http://www.dss.cahwnet.gov/wtw/pdf/map03.pdf> (zuletzt abgerufen am 10. August 2007).

1008 Cal. Wel. & Inst., § 11451.5.

1009 Siehe sogleich Tabelle 6, Spalte 2, S. 302.

Unterkunftskosten abzubilden. Nach Cal. Wel. & Inst. 11450.13 steht es den *counties* frei, die Leistungen in Form von Bargeld (*cash*) oder als Gutscheine (*vouchers*) zu gewähren.

Die *WV-cash benefits* werden anhand des durch den WVDHHR bestimmten *Maximum WV-Works Payment* berechnet<sup>1010</sup>, indem das zu berücksichtigende Einkommen einer AG mit dem *Maximum WV Works Payment* verglichen wird. Ist das Einkommen höher als die maximale monatliche Leistung, so erhält die AG keine WV-Works-Leistungen. Ansonsten wird unter Berücksichtigung eventueller Sanktionen (hierfür wird das ermittelte *Maximum WV Works Payment* mit 0,3333 bzw. 0,6666 multipliziert (= anwendbarer *Maximum WV Works Payment*) das anzurechnende Gesamteinkommen einer AG vom anwendbaren *Maximum WV Works Payment* abgezogen. Der sich hieraus ergebende Betrag ist die monatliche WV-Works-Leistung der AG.

Anzahl der AG Mitglieder	Standard of Need	Maximum WV Works Payment	Federal Poverty Level
1	581	262	851
2	786	301	1,141
3	991	340	1,431
4	1,196	384	1,721
5	1,401	420	2,011
6	1,606	460	2,301
7	1,811	497	2,591
8	2,016	508	2,881
Jede weitere Person	+ 205	508	+290

Tabelle 5: Standards of Need und maximale monatliche Leistung für die entsprechenden AGs unter dem WV-Works-Programm im Vergleich zum FPL

Datenquelle: WVDHHR, Income Maintenance Manual, Chapter 10, Appendix A.

Unter W-2 erhalten die Teilnehmer an einem W-2-Beschäftigungsprogramm neben den im durch die Behörde entwickelten *employability plan* vereinbarten Serviceleistungen einen (Quasi-)Arbeitslohn: dieser beträgt in den TJ die zwischen dem W2-Teilnehmer und dem Arbeitgeber vereinbarte monatliche Vergütung, mindestens jedoch den einschlägigen Mindestlohn (*state* oder *federal minimum wage*) für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (maximal 40 Stunden in der Woche). Teilnehmer an einem CSJ mit einem Umfang von mehr als 20 Stunden in der Woche erhalten eine monatliche

1010 WVDHHR, Income Maintenance Manual, Chapter 10.24, C, S. 241 ff.

Zahlung in Höhe von USD 673.-<sup>1011</sup> von der *W-2-agency*. Für jede Stunde, die der Teilnehmer in einer Arbeits- oder Qualifizierungsmaßnahme ohne guten Grund versäumt, werden USD 5,15 von der monatlichen Zahlung abgezogen. Teilnehmer an *transitional placements* erhalten USD 628 im Monat.

#### 1.4.2.1.6. Verhältnis zu anderen Leistungsprogrammen

Wer sich unter einem der drei staatlichen TANF-Programme für Leistungen qualifiziert, qualifiziert sich regelmäßig automatisch auch für die Teilnahme am jeweiligen staatlichen *Food Stamp*-Programm. Ebenso sind auch alle TANF-Leistungsempfänger regelmäßig unter dem jeweiligen staatlichen *Medicaid*-Programm leistungsberechtigt.

Personen, die ein staatliches TANF-Programm zur Eingliederung in Arbeit verlassen, bleiben, auch wenn sie die Leistungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllen, in Kalifornien und Wisconsin für fünf Monate nach der erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt unter dem staatlichen *Food Stamp*-Programm leistungsberechtigt (*transitional Food Stamp/ Food Share*). Diese Übergangsleistungen werden ebenso bemessen wie die zuletzt während der Teilnahme am TANF-Programm gewährten Leistungen.<sup>1012</sup>

#### 1.4.2.2. Supplemental Nutrition Assistance Program (Food Stamp Program)

##### 1.4.2.2.1. Rechtsposition des Antragstellers

Der *Food and Nutrition Act of 2008* (FNA) vermittelt einen gesetzlichen Rechtsanspruch (*entitlement*) gegen das *federal government*, d.h. jeder, der die Anspruchsvoraussetzungen nach dem FNA erfüllt, hat einen Rechtsanspruch auf ein entsprechendes SNAP *allotment*<sup>1013</sup>.

##### 1.4.2.2.2. Verwaltung

Für die Ausführung des SNAP in den Bundesstaaten ist in Kalifornien mit dem CDSS und in West Virginia mit dem DHHR dasselbe Ministerium zuständig wie auch für das staatliche TANF-Programm<sup>1014</sup>; nicht so in Wisconsin, wo das *Food Share Wisconsin*-Programm durch das *Department of Health and Family Services* verwaltet wird.

1011 Wer in einen CSJ von nicht mehr als 10 Stunden in der Woche vermittelt ist, erhält USD 230.-; Teilnehmer an einem CSJ mit einem Umfang von mehr als 10 und weniger als 15 Wochenstunden erhalten USD 341.- und Teilnehmer an einem CSJ von mehr als 15 und weniger als 20 Wochenarbeitsstunden erhalten USD 452.- im Monat (W.S.A: 49.248. (1)(b)).

1012 Die Bundesstaaten können für *transitional Food Stamp Benefits* optieren; Grundlage hierfür ist 7 USC 2020(s) i.V.m. 7 CFR 273.12(f)(4).

1013 „Allotment“ bezeichnet den Gesamtwert der Leistungen, den ein Haushalt in einem Monat erwerben kann; 7 USC 2012 (a) i.V.m. 2017.

1014 Dies entspricht auch den Soll-Vorgaben des FSA 7 USC 2012 (n).

#### 1.4.2.2.3. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für einen Anspruch auf Leistungen nach dem FSA sind sowohl persönliche (*categorical*) als auch finanzielle Kriterien (*means test*), wie sie der U.S. Landwirtschaftsminister bundeseinheitlich<sup>1015</sup> fest schreibt: Grundsätzlich soll die Teilnahme am SNAP auf die Haushalte begrenzt sein, deren Einkommen und Vermögen, einen „substantial limiting factor“ für eine ausgewogene gesunde Ernährung darstellen.<sup>1016</sup>

##### 1.4.2.2.3.1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind demnach alle bedürftigen Haushalte, d.h. sowohl Alleinstehende als auch Familien. Arbeitsfähige<sup>1017</sup> Individuen im Alter zwischen 18 und 50 Jahren<sup>1018</sup> indes haben, wenn sie nicht mindestens durchschnittlich 20 Wochenstunden arbeiten oder an einem „work program“ nach 7 USC 2015 (o)(1)<sup>1019</sup> oder den gesetzlichen Vorgaben entsprechend an einem staatlichen *workfare*-Programm<sup>1020</sup> teilnehmen (*work requirements*), lediglich Anspruch auf Leistungen unter dem *Food Stamp Act* für maximal 3 Monate innerhalb eines 36-Monatszeitraums.<sup>1021</sup> Ausnahmen hiervon sind auf Antrag der zuständigen staatlichen Behörde für Personen möglich, die in einer Region mit allgemein schlechten Arbeitsmarktbedingungen wohnen.<sup>1022</sup> Vollständig von der Teilnahme am FSP ausgeschlossen sind ferner u.a. arbeitsfähige Individuen im Alter zwischen 15 und 60 Jahren, die es innerhalb der vergangenen 12 Monate u.a. abgelehnt haben, sich arbeitssuchend zu melden oder an einem *work program* teil zu nehmen.<sup>1023</sup>

---

1015 Besondere Anspruchsvoraussetzungen sind für die Bundesstaaten Alaska, Hawaii, Guam und die Virgin Islands vorgesehen; 7 USC 2014(b), (c) und (e).

1016 7 USC 2014(a).

1017 7 USC 2015(d): “Physically and mentally fit individual“.

1018 7 USC 2015(o)(3); ausgenommen sind u.a. schwangere Frauen und Eltern, die ein abhängiges Kind beaufsichtigen. Die Voraussetzung der Teilnahme an Arbeitsprogrammen kann durch den SOHHS für Bundesstaaten ausgesetzt werden, wenn in dem Bundesstaat die absolute Arbeitslosenquote mehr als 10 Prozent beträgt oder nicht genügend Jobs zur Verfügung stehen, um allen Individuen Arbeitsgelegenheit zu geben; 7 USC 2015 (o)(4).

1019 Als „Work Program“ gelten alle Programme unter Titel I des WIA (29 USC 2801 ff), alle Qualifizierungsprogramme unter dem TA74 sowie ein anders Programm des staatlichen *Workforce Development (Investment) Systems*, insbesondere *Job Search* oder *Job Search and Training* Programme.

1020 7 USC 2029; *Workfare*-Programme in diesem Sinne sind sowohl das CalWORKs-Programm als auch das WV-Works- und das W-2-Programm.

1021 Jeder Bundesstaat kann 15 Prozent seiner *caseload* von dieser Anforderung ausnehmen; 7 USC 2015 (o)(6).

1022 7 USC 2015(o)(4)(A): bei einer Arbeitslosigkeit von mehr als 10 Prozent oder wenn Arbeitsplätze in nicht ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

1023 7 USC 2015(d)(1)(A).

1.4.2.2.3.2. *Finanzielle Anspruchsvoraussetzungen – Means Test*

Zur Ermittlung der Bedürftigkeit eines SNAP-Haushalts werden ein *assets* (Vermögensprüfung) sowie ein *gross* (brutto) und *net* (netto) *income test* (Einkommensprüfung) durchgeführt.

Ein Haushalt darf maximal über ein Vermögen von USD 2.000.- oder, wenn dem Haushalt ein älteres oder behindertes Mitglied<sup>1024</sup> angehört, USD 3.000.- verfügen.<sup>1025</sup> Welche Vermögensgegenstände im einzelnen Beachtung finden, regeln 7 USC 2014 (g)(2)(B) und 7 CFR 273.8 (e)(1) ff.<sup>1026</sup> ausgenommen sind neben einer Immobilie, die dem Haushalt als Wohnstätte dient, regelmäßig ein Kraftfahrzeug pro volljährigem Haushaltsmitglied bis zu einem Marktwert von USD 4.650.-<sup>1027</sup> sowie so genannte „Inaccessible Resources“<sup>1028</sup>.

Ferner darf das zu berücksichtigende Haushaltseinkommen<sup>1029</sup> brutto nicht mehr als 130 Prozent des *Federal Income Poverty Level*<sup>1030</sup> (FPL)<sup>1031</sup> betragen (*gross income test*) und nach bestimmten Abzügen<sup>1032</sup> nicht größer sein als der entsprechende FPL-

1024 Bezeichnet sind damit Personen, die das sechzigste Lebensjahr vollendet haben (7 USC 2012 (r)(1)) oder SSI-Leistungen erhalten ((r)(2)).

1025 20 CFR 273.8 (b).

1026 Danach sind auch alle Spar- und Rentenkonten zu beachten und zwar unabhängig davon, ob bei frühzeitiger Verfügung Nachteile (Nichtausschüttung von Zinsen oder Kursgewinnen etc.) vorgesehen sind oder nicht.

1027 Unter bestimmten Voraussetzungen (7 USC 2014(g)(2)(C)), insbesondere, wenn Fahrzeuge u.a. der Erwerbsarbeit oder dem Haushaltseinkommen, der Versorgung mit Heizmaterial/ Trinkwasser oder dem Schulbesuch schulpflichtiger Jugendlicher dient, bleiben auch (weitere) Fahrzeuge, unabhängig von ihrem Marktwert/ die den/ deren Marktwert USD 4.650.- übersteigen/ übersteigt beim *assets test* unberücksichtigt. Zudem ist es den Bundesstaaten vorbehalten, eine „*alternative vehicle allowance*“ vorzusehen, d.h. die entsprechenden der Bedürftigkeitsprüfung des staatlichen TANF-Programms zugrunde liegenden Normen anzuwenden (7 USC 2014(g)(2)(D)).

1028 *Inaccessible Resources* sind Vermögensgegenstände, deren Verwertung nicht im Verhältnis zum möglichen Erlös stehen, sei es, weil zum gegebenen Zeitpunkt ein Verlust realisiert werden würde (z.B. bei Wertpapieren) oder die Veräußerungschancen allgemein gering sind. 7 USC 2014 (g)(3).

1029 Grundsätzlich als Einkommen zu berücksichtigen ist jedes Erwerbs- und Nichterwerbseinkommen eines Haushalts (7 CFR 273.9(b)); ausgenommen sind u.a. „*vendor payments*“ (Kreditleistungen) unter einem staatlichen TANF- oder *General Assistance* Programm. Kein Einkommen im Sinne des FSA sind u.a. EI(T)C-Auszahlungen, TANF-benefits, Stipendien (7 CFR 273.9(c)).

1030 § 673(2) Community Service Block Grant Act = 42 USC 9902(2).

1031 7 CFR 273.9(a)(1).

1032 7 CFR 273.9(a)(2): abzuziehen sind a) 20 Prozent des Arbeitseinkommens (als besonderer Arbeitsanreiz); b) eine „*standard deduction*“ in Höhe von USD 134.-; c) eine „*dependent care deduction*“ – insoweit die Beaufsichtigung zum Zwecke von Arbeit-, Ausbildungs- oder Bildung erforderlich ist – in tatsächlicher Höhe, maximal jedoch USD 200.- für jedes Kleinkind des Haushalts unter 2 Jahren und USD 175.- für jedes andere unterhaltsberechtigtes Haushaltsmitglied; d) Heilbehandlungskosten für jedes ältere oder behinderte Haushaltsmitglieder in Höhe von bis zu USD 35.-, insoweit diese nicht durch eine Krankenversicherung oder andere getragen werden; e) gesetzliche Unterhaltspflichten und f) übermäßige „*shelter costs*“ (Kosten für Unterkunft, Heizung, Nahrungsmittelzubereitung und die Grundgebühr für einen Telefonanschluss) bis zu USD 400.- im Monat.



Wert (*net income test*). Der *gross income test* entfällt bei Haushalten, denen eine ältere oder behinderte Person angehört. Haushalte, in denen jedes Mitglied Leistungen unter einem staatlichen TANF-Programm oder *Social Security Income* (SSI)-Leistungen bezieht, hat automatisch auch Anspruch auf die Teilnahme am SNAP.<sup>1033</sup> Für das FY 2008 ergeben sich folgende Einkommensgrenzen für die Teilnahme am FSP:

Haushaltsgröße (Personen)	Monatliches Bruttoeinkommen (USD)	Monatliches Nettoeinkommen (USD)
1	1,127	867
2	1,517	1,167
3	1,907	1,467
4	2,297	1,767
5	2,687	2,067
6	3,077	2,367
7	3,467	2,667
8	3,857	2,967
Jede weitere Person	+ 390	+300

Tabelle 6: Einkommensgrenzen SNAP

Datenquelle: *USDA-FNS, Supplemental Nutrition Assistance Program – Eligibility*, veröffentlicht im Internet unter [http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant\\_recipients/eligibility.htm#Resources](http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant_recipients/eligibility.htm#Resources), abgerufen am 19. April 2009

Die Teilnehmer am SNAP sind verpflichtet, anspruchrelevante Änderungen unverzüglich an die zuständige Behörde zu melden. Spätestens nach 12 (24) Monaten („certification period“)<sup>1034</sup> erfolgt eine erneute Prüfung der Anspruchsberechtigung. Ausnahmsweise verlängert sich der Anspruch auf das bisherige *allotment* in Kalifornien und Wisconsin automatisch mit der erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt eines ehemaligen CalWORKS und W-2-Teilnehmer (*welfare leaver*) um fünf Monate. Dieses monatliche so genannte *transitional Food Stamp* bzw. *FoodShare* (Wisconsin) *allotment* entspricht – unabhängig von einer ggf. verbesserten Einkommenssituation des *Food Stamp*-Haushalts – dem für den letzten Monat des TANF-Leistungsbezugs ermittelten *allotment* des Haushalts.<sup>1035</sup> Damit wird ein zusätzlicher Arbeitsanreiz geschaffen.

1033 7 USC 2014(a).

1034 7 USC 2012(c).

1035 Vgl. für CA: *DSS, Transitional Food Stamp Benefits Questions and Answers*, 8. April 2004, veröffentlicht im Internet unter [http://www.dss.cahwnet.gov/getinfo/acin04/pdf/I-21\\_04.pdf](http://www.dss.cahwnet.gov/getinfo/acin04/pdf/I-21_04.pdf) (zuletzt abgerufen am 12.10.2005); für WI *DHFS, Transitional FoodShare Wisconsin – Fact Sheet*, veröffentlicht im Internet unter <http://dhfs.wisconsin.gov/em/fspubs/pubs/phc-16074.pdf> (zuletzt abgerufen am 12.10.2006).

### 1.4.2.3. Leistungsberechtigung

Leistungsberechtigt sind alle anspruchsberechtigten Haushalte, die einen Antrag bei der zuständigen staatlichen Behörde stellen und die arbeitsbezogenen Voraussetzungen des FSA erfüllen: jedes arbeitsfähige Individuum im Alter zwischen 16 und 60 Jahren, das nicht von den Arbeitspflichten ausgenommen ist,<sup>1036</sup> muss als arbeitssuchend registriert sein, an einem *Employment and Training Program*<sup>1037</sup> (ETP) teilnehmen und darf zudem keine zumutbare Beschäftigung ablehnen oder freiwillig beenden. Zumutbar ist grundsätzlich jede Beschäftigung, die nicht in Folge eines Arbeitskampfes angeboten wird und dem einschlägigen Mindestlohn gemäß vergütet wird.<sup>1038</sup>

Die Teilnahme am ETP ist wie folgt begrenzt: Die Mitglieder eines Haushalts dürfen maximal für die Stundenzahl im Monat zur Teilnahme an einem ETP verpflichtet werden, die sich aus der Division des monatlichen SNAP *allotment* durch den anwendbaren (*federal or state*) Mindestlohn errechnet.<sup>1039</sup> Insgesamt soll ein Individuum maximal 120 Stunden im Monat für *welfare*-Leistungen (sowohl *cash benefits* [Geldleistungen] als auch *in-kind benefits* [Sachleistungen]) arbeiten.<sup>1040</sup>

### 1.4.2.4. Leistungsbemessung

Die Leistungshöhe, d.h. der Wert des monatlichen *allotment*, entspricht den Kosten für eine Nahrungsmittelversorgung nach dem „Thrifty Food Plan“ (TFP) unter Berücksichtigung der personellen Zusammensetzung des jeweiligen Haushalts (*maximum allotment*) und des Nettoeinkommens des Haushalts. Maximal sind folgende monatliche *allotments* möglich:

- 
- 1036 Ausgenommen sind unter weiteren Voraussetzungen Personen, die an einer weiterführenden Schule eingeschrieben sind. 7 USC 2015 (d)(4)(M).
- 1037 Als SNAP *Employment and Training Program* (ETP) kommen Programme zur Arbeitssuche (job search programs), *Workfare* Programme, Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierungsmaßnahmen, Bildungsprogramme sowie andere Maßnahmen zur Steigerung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Teilnehmer am SNAP in Betracht. Angeboten werden sollen alle ETP-Komponenten durch das lokale und subsidiär durch das bundesstaatliche *Workforce Investment System*. 7 USC 2015 (d)(4). Dabei steht es den Bundesstaaten frei, bestimmte Teilnehmer am SNAP von den Arbeitspflichten auszunehmen.
- 1038 7 USC 2015 (d)(1).
- 1039 7 USC 2015 (d)(4)(F)(i).
- 1040 7 USC 2015 (d)(4)(F)(ii): “The total hours of participation in such program required of any member of a household, individually, in any month, together with any hours worked in another program carried out under section 20 and any hours worked for compensation (in cash or in kind) in any other capacity, shall not exceed one hundred and twenty hours per month.”.

Haushaltsgröße (Personen)	Maximale monatliche Leistung – „Maximum Allotment“ (in USD)
1	200
2	367
3	526
4	668
5	793
6	952
7	1,052
8	1,202
Jede weitere Person	+ 150

Tabelle 7: Maximale monatliche SNAP-Leistungen (allotments) nach Haushaltsgröße

Datenquelle: *USDA-FNS*, Supplemental Nutrition Assistance Program – Eligibility, veröffentlicht im Internet unter [http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant\\_recipients/eligibility.htm](http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant_recipients/eligibility.htm), zuletzt abgerufen am 19. April 2009

Das ermittelte Nettoeinkommen eines Haushalts findet zu dreißig Prozent Anrechnung als Selbstbeteiligung auf die potentielle maximale monatliche Leistung. Wenn also ein Haushalt von vier Personen, ein Nettohaushaltseinkommen von USD 1.163.- hat, dann beträgt das monatliche SNAP *allotment* USD 319.- (USD 668.- - USD 1.163.- x 0,3)<sup>1041</sup>.

### 1.4.3. Leistungen im staatlichen Workforce Investment System

Auf die Basisleistungen („Core Services“) des jeweiligen lokalen *Workforce Investment System* hat nach dem WIA überall in den U.S.A. jedermann, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, einen Rechtsanspruch. Je knapper das „Gut“ bzw. größer das „Workforce Investment“ – „Intensive Services“ bis hin zu „Training Services“<sup>1042</sup> – desto umfassender werden die Voraussetzungen. Demnach stehen *Intensive Services* und *Training Services* einem Stufenansatz zufolge nur *dislocated workers* und Arbeitssuchenden offen,

1041 Vgl. auch das Beispiel zur Benefit Computation unter [http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant\\_recipients/eligibility.htm#Resources](http://www.fns.usda.gov/FSP/applicant_recipients/eligibility.htm#Resources), abgerufen am 19. April 2009.

1042 *Training Services* können gemäß 29 USC 2864(b)(4)(D) beinhalten: Berufsausbildungen (*Occupational Skill Training*); *On-the-Job Training*; Qualifizierungsmaßnahmen, die sowohl berufsbildend als auch allgemein bildende Elemente umfassen; Qualifizierungsmaßnahmen privater Anbieter; Weiterbildungen und Umschulungen; Existenzgründungskurse (*Entrepreneurial Training*); *Job Readiness Training*; Erwachsenenbildung sowie speziell auf bestimmte Arbeitgeber zugeschnittene und mit diesen erarbeitete Qualifizierungsprogramme.

die trotz der Inanspruchnahme von *core services* bzw. *intensive services* kein Arbeitsverhältnis etablieren konnten oder aber solche Leistungen benötigen, um ein bestehendes Arbeitsverhältnis fortsetzen zu können. Die Anspruchsberechtigung für *training services* setzt zudem voraus, dass ein Antragsteller für entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen nicht unter einem anderen Programm qualifiziert ist, und durch einen *One-Stop Operator* oder -Partner als für Qualifizierungsmaßnahmen geeignet und bedürftig eingestuft worden ist; die Qualifizierungsmaßnahmen müssen in der Regel in einem direkten Bezug zu einer tatsächlich „erreichbaren“ Beschäftigungsmöglichkeit stehen.<sup>1043</sup>

Da die konkreten Leistungen im *Workforce Investment System* eines Bundesstaates von LWIB zu LWIB und damit *Workforce Investment* (WI)-Region zu WI-Region differieren, wird auf eine detaillierte Darstellung der einzelnen Leistungen verzichtet, zumal eine Übersicht über die der Art nach möglichen Leistungen bereits in den Darstellungen zum WIA enthalten sind. Grundsätzlich erfolgt die Gewährung von *training services* durch so genannte *Individual Training Accounts* (ITAs), so dass leistungsberechtigte Arbeitssuchende quasi selbstverantwortlich Leistungen anerkannter Leistungserbringer einkaufen können.<sup>1044</sup> Die Bundesstaaten Kalifornien, West Virginia und Wisconsin gewähren ihren Anspruchsberechtigten *Individual Training Accounts* nicht mit einem einheitlichen Guthaben (*cap*), das in einem bestimmten Zeitraum zu verwenden ist, sondern jeweils in Bezug auf eine konkrete Qualifizierungsmaßnahme (deren Kosten und Dauer). Mögliche *supportive services* (Unterstützungsleistungen während der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme) werden bei Bedarf vom jeweiligen *One-Stop Operator* festgesetzt.

#### 1.4.4. *Earned Income Tax Credit*

##### 1.4.4.1. *Rechtsposition des Antragstellers*

Auf Leistungen des EITC besteht ein Rechtsanspruch (*entitlement*). Hierfür sind die in 26 USC 32 geregelten persönlichen und finanzielle Anspruchsvoraussetzungen zu erfüllen sowie ein zulässiger Antrag („Tax Return Claim“) zu stellen.<sup>1045</sup>

##### 1.4.4.2. *Persönliche Anspruchsvoraussetzungen*

Zunächst ist jedes Individuum anspruchsberechtigt, das a) ein qualifizierendes Kind für den jeweiligen Veranlagungszeitraum (*Tax Year* [TY]) nachweisen kann, oder b) zwar kein qualifizierendes Kind nachweisen kann, aber für mehr als 180 Tage des TY, für

1043 29 USC 2864(b)(4)(A) und (B).

1044 Grundlage für diese Entscheidung sind die Bewertungen bisheriger Teilnehmer an den anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen; siehe hierfür beispielhaft die entsprechende „Online-Ressource“ West Virginias: <http://www.workforcewv.org>.

1045 Vgl. *IRS*, Publication 596, S. 6 ff.

das ein EITC beantragt wird, seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort („principal place of abode“) in den U.S.A. hatte; ferner muss der Antragsteller vor Ende des Veranlagungszeitraums das 25. Lebensjahr vollendet haben. Nicht anspruchsberechtigt sind Antragsteller, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, sowie Kinder („dependents“), für die Abzüge nach 26 USC 151 gewährt werden können oder die ein „qualifying child“ eines anderen Antragstellers sind.<sup>1046</sup> In jedem Fall hat ein Antragsteller seine „Steuerzahler-Identifikationsnummer“ (*Taxpayer Identification Number* [TIN]) zu übermitteln.<sup>1047</sup>

Für den *refundable* EITC des Staates Wisconsin qualifiziert sich ein Individuum automatisch, wenn es eine *federal* EITC-Auszahlung erhält. In Kalifornien und West Virginia ist ein staatlicher EITC nicht verfügbar.

#### 1.4.4.3. Finanzielle Anspruchsvoraussetzungen

Finanzielle Anspruchsvoraussetzung ist zunächst ganz allgemein das Vorhandensein von *Erwerbseinkommen* (*earned income*) in einem Steuerjahr. Als *earned income* gelten alle Löhne aus abhängiger Beschäftigung sowie Einkommen aus selbständiger Arbeit. Kein *Erwerbseinkommen* sind u.a. *Renteneinkommen*, *UC-benefits*, *Kapitalerträge* gemäß 26 USC 871 und nicht steuerpflichtige *workfare benefits* wie TANF und *Food Stamp*-Leistungen. Ein *assets test* findet nur mittelbar statt, indem Personen, deren „Investment Income“ (*Kapitalerträge*) USD 2,200.- übersteigt von der Anspruchsberechtigung ausgenommen sind.<sup>1048</sup>

Das *Earned Income* – „Adjusted Gross Income“ (AGI) - darf bei Antragstellern ohne qualifizierendes Kind USD 13,440.-, bei Antragstellern mit einem qualifizierenden Kind USD 35,463.-, bei Antragstellern mit zwei qualifizierenden Kindern USD 40,295.- und bei Antragstellern mit drei oder mehr qualifizierenden Kindern USD 43,279 nicht übersteigen (*Einkommengrenzen*).<sup>1049</sup> Für Verheiratete, die den EITC gemeinsam beantragen („joint return filing“) erhöhen sich diese Beträge ebenso wie der jeweilige „Phaseout Amount“ (PA) um USD 5,000.-.<sup>1050</sup>

##### 1.4.4.3.1. Leistungsbemessung

Der EITC-Betrag berechnet sich aus dem individuellen *Erwerbseinkommen* (*earned income*) bis zur Höhe des „Earned Income Amount“ (EIA) und dem jeweiligen „Credit Percentage“ (CP). Der EIA beträgt für das TY 2009 USD 12.570.- für Antragsteller mit mehr als einem qualifizierenden Kind, USD 8.950.- für Antragsteller mit einem qualifi-

1046 26 USC 32 (c)(1)(A)(i), (ii).

1047 26 USC 32 (c)(1)(E).

1048 26 USC 32 (i).

1049 Datenquelle (auch historisch): *Tax Policy Center, Urban Institute and Brookings Institution*, EITC Parameters 2002-2007, veröffentlicht im Internet unter [http://www.taxpolicycenter.org/taxfacts/Content/PDF/historical\\_eitc\\_parameters.pdf](http://www.taxpolicycenter.org/taxfacts/Content/PDF/historical_eitc_parameters.pdf) (zuletzt abgerufen am 20. August 2007).

1050 26 USC 32(b)(2)(B).

zierenden Kind und USD 5.970.- für Antragsteller ohne qualifizierendes Kind.<sup>1051</sup> Der CP ist mit 45 Antragsteller mit mehr als zwei qualifizierenden Kindern), 40 (Antragsteller mit zwei qualifizierenden Kindern), 34 (Antragsteller mit einem qualifizierenden Kind) und 7,65 Prozent (Antragsteller ohne qualifizierendes Kind) festgelegt.<sup>1052</sup>

Daraus ergeben sich folgende EITC-Höchstbeträge:

Anspruchsberechtigte Antragsteller	Federal EITC Höchstbetrag in USD
Antragsteller mit drei oder mehr qualifizierenden Kindern	5,657.-
Antragsteller mit zwei qualifizierenden Kindern	5,028.-
Antragsteller mit einem qualifizierenden Kind	3,043.-
Antragsteller ohne qualifizierende Kinder	457.-

Tabelle 8: Federal EI[T]C Höchstbeträge 2009

Nach Erreichen des Höchstbetrages nimmt der EITC-Betrag ab dem jeweiligen PA (USD 16,420.- für anspruchsberechtigte Steuerzahler mit einem oder mehr qualifizierenden Kindern und USD 7,470.- für anspruchsberechtigte Steuerzahler ohne qualifizierendes Kind) linear um den „Phaseout Percentage“ (PP), der für Antragsteller mit mehr als einem qualifizierenden Kind 21,06 Prozent, für Antragsteller mit einem qualifizierenden Kind 15,98 Prozent und für Antragsteller ohne qualifizierendes Kind 7,65 Prozent beträgt, ab, bis er schließlich auf USD 0.- „ausläuft“, wenn das *earned income* die jeweilige Einkommensgrenze erreicht.<sup>1053</sup>

Durch seine Bemessung realisiert der EITC eine Art „Lohnabstandsgebot“, das zur Generierung zusätzlichen Erwerbseinkommens anreizt bis das Gesamteinkommen des Haushalts das durchschnittliche Lohnniveau erreicht.

#### 1.4.4.3.2. Leistungsauszahlung

Der EITC kann entweder an anspruchsberechtigte Arbeitnehmer mit mindestens einem qualifizierenden Kind unter den Voraussetzungen des § 3507 IRC<sup>1054</sup> monatlich im

1051 Vgl. zum Ganzen ausführlich mit Graphiken und Tabelle für den EITC im TY 2006 *Quade/O'Leary/Dupper*, Activation from Public Income Support Programs in the United States, 2008.

1052 26 USC 32 (b)(1)(A).

1053 Der Bereich zwischen PA und Einkommensgrenze wird auch als „phaseout-Bereich“ (*Range*) bezeichnet; *House of Representatives, Committee on Ways and Means*, GB, Table S. 13-39.

1054 Gemäß 26 USC 3507(a) werden alle Arbeitgeber zur Zahlung von „earned income advance amount[s]“ verpflichtet, die diese Beträge mit anderen *payroll taxes* verrechnen können (26 USC 3507(d)). Voraussetzung für die rätierliche Vorauszahlung des EITC an einen Arbeitnehmer ist ein „*Earned Income Eligibility Certificate*“ (EIEC). Beim EIEC handelt es sich um eine einfache Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber (Formular W5, abrufbar über das Internet unter <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fw5.pdf>), in dem der EE attestiert, dass er a) im laufenden Steuerjahr berechtigt sein wird, einen EIC nach § 32 IRC zu erhalten, b) ein oder mehr

Voraus durch den Arbeitgeber bis zu einer Höhe von insgesamt USD 1.826.- oder an alle anspruchsberechtigten Personen jährlich rückwirkend als Steuererstattung durch den IRS ausgezahlt werden. Auch im Falle der monatlichen Vorauszahlung muss ein *tax return*-Antrag für das betreffende TY gestellt werden; zum einen um die Vorauszahlung zu legitimieren und zum anderen, um den über die Vorauszahlung hinausgehenden EITC-Betrag beanspruchen zu können.

Der staatliche EITC des Bundesstaates Wisconsin erhöht die *federal* EITC-Leistung für EITC-Empfänger mit einem qualifizierenden Kind um 4 Prozent, für EITC-Empfänger mit zwei qualifizierenden Kindern um 14 Prozent und für Empfänger des *federal* EITC mit drei oder mehr qualifizierenden Kindern um 43 Prozent. Der staatliche EITC wird nicht im Voraus – im laufenden Steuerjahr – ausgezahlt.

## 1.5. Finanzierung

### 1.5.1. Unemployment Compensation

Die UC-Programme sind, da es sich einerseits um Versicherungs- und steuerfinanzierte Programme und andererseits sowohl um einzelstaatliche Programme als auch um Bundesprogramme und um in *Federal-State Partnership* durchgeführte Programme handelt, nicht einheitlich finanziert.

#### 1.5.1.1. Unemployment Insurance

Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung werden in Kalifornien, West Virginia<sup>1055</sup> und Wisconsin ausschließlich durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert, die nach dem so genannten „Experience Rating“<sup>1056</sup> berechnet werden.

Jeder FUT-pflichtige Arbeitgeber zahlt in Kalifornien, West Virginia und Wisconsin eine *State Unemployment Tax* (SUT). Dabei handelt es sich tatsächlich um Beiträge, obwohl in allen drei UI-Gesetzen von Steuern die Rede ist. Beiträge dürfen im Gegensatz zu Steuern für einen bestimmten Verwendungszweck erhoben werden („*earmarked*“). Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt in Kalifornien USD 7.000.-, in West Virginia USD 8.000.- und in Wisconsin USD 12.500.-. Der Beitragssatz richtet sich nach

---

qualifizierende Kinder für ein solches Steuerjahr hat, c) er kein weiteres EIEC im Umlauf hat und d) ob der Lebensgefährtin/ die Lebensgefährtin ein EIEC einem Arbeitgeber vorgelegt hat.

1055 Nach § 21A-5-10 (a) kann jedoch der Gouverneur im Falle der (drohenden) Insolvenz des *UI Trust Fund* per *Executive Order* eine Arbeitnehmer-Umlage („*assessment*“) in Höhe von maximal 15 Hundertstel eines Prozents des Bruttolohnes anordnen.

1056 Zum *Experience Rating* siehe schon *Becker*, Unemployment Insurance Financing, S. 63 ff; *Eichenhofer*, Recht der sozialen Sicherheit in den USA, S. 170 f, *Levine*, Financing Benefit Payments, S. 338 ff; *ACUC*, Benefits, Financing, Coverage, S. 73 ff sowie auch *Graser*, ZIAS 1999, S. 54 ff.