

Frauenpolitisches Positionspapier zum SGB III



Die alte Bundesregierung hat mit der 1996 eingeleiteten Reform der Arbeitsförderung (AFRG) und dem in das Sozialgesetzbuch eingegliederten Dritten Buch - Arbeitsförderung - (SGB III) eine grundsätzliche - von der damaligen Opposition als „Rückschritt“ bezeichnete - Wende in der Arbeitsmarktpolitik vollzogen.

Bereits im Juli 1996 sowie im Januar 1997 hat die **Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. (BAG)**, ein seit 1992 bestehender bundesweiter Zusammenschluß von **Expertinnen aus der praktischen Arbeitsmarktpolitik**, in einer ausführlichen Stellungnahme auf die frauendiskriminierenden Fakten des geplanten Gesetzes hingewiesen.¹

An der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt wurde nicht gerüttelt; sie wurde eher noch verfestigt.

Die typischen Risiken einer weiblichen Lebens- und Berufsbiographie werden nicht bzw. nur sehr unzureichend aufgefangen.

Wir begrüßen die Absicht der Bundesregierung, die frauendiskriminierenden Festlegungen im Arbeitsförderungsrecht korrigieren zu wollen.²

In dem bisher vorliegenden Gesetzentwurf und den vorangegangenen „Punktationen“ sind die zugesagten frauenpolitischen Korrekturen nicht enthalten. Nach dem lang erwarteten Regierungswechsel geht die BAG Berufliche Perspektiven davon aus, daß die dringendsten und notwendigen frauenpolitischen Korrekturen des SGB III in naher Zukunft formuliert und umgesetzt werden.

Die BAG Berufliche Perspektiven will mit diesem aktuellen **frauenpolitischen Positionspapier zum SGB III** die Debatte um eine Arbeitsmarktpolitik vertiefen, die den Abbau und nicht die Zementierung hierarchischer und struktureller Diskriminierungen von Frauen auf dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt beinhaltet und den betroffenen Frauen eine an ihrer Lebensrealität orientierte tatsächliche Chancengleichheit eröffnet. Das Positionspapier enthält konstruktive Vorschläge zur Behebung unmittelbar greifender Diskriminierungen im SGB III und listet den konkreten Handlungsbedarf auf.

Folgende acht frauendiskriminierende Tatbestände und Regelungen bedürfen einer umgehenden Korrektur, Änderung bzw. Neuregelung:

¹ Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. zur Reform des Arbeitsförderungsgesetzes (AFRG) vom 2.7.96; Brief an die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages vom 14.1.97

² Hier einige Zitate aus der Koalitionsvereinbarung von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen vom 20.10.98: Im Kapitel I, Punkt 7. Aktive Arbeitsmarktpolitik: Arbeit statt Arbeitslosigkeit steht z.B.: „Die neue Bundesregierung wird das Arbeitsförderungsrecht wirksamer ausgestalten: Es werden soviel Mittel wie möglich von passiven in aktive Leistungen umgeschichtet. **Die Beschäftigung von Frauen hat dabei ein besonderes Gewicht.**“ Und weiter heißt es im Kapitel VIII. Neuer Aufbruch für die Frauenpolitik: „**Ein Bündnis für Arbeit muß zugunsten von Frauen und Männern gleichsam wirken.**“

Zu dem von der Bundesregierung geplanten Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ soll u.a. gehören: „Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der aktiven Arbeitsförderung. Im Rahmen der Reform der Arbeitsförderung sollen die Maßnahmen wieder der Lebenssituation von Frauen gerecht **und die frauendiskriminierenden Festlegungen im Arbeitsförderungsrecht korrigiert werden.** Frauen werden zukünftig bei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen berücksichtigt.“

1. Zurücknahme bzw. Erhalt aller Regelungen, die der besonderen Lebens- und Berufsbiographie von Frauen Rechnung tragen und Frauen einen eigenständigen Versicherungsschutz gewährleisten!

Die Abschaffung der Anrechnung von Mutterschafts- und Erziehungsgeld als beitragspflichtig gleichgestellte Zeiten muß wieder zurückgenommen werden.

Die BAG unterstreicht ihre - von einer breiten Frauenöffentlichkeit unterstützte - Forderung nach einer Umsetzung der **Gleichstellung von Betreuungs- und Pflegezeiten mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung!**

Der kleine Schritt der Gleichsetzung von Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld- und Erziehungsgeld mit der eine Beitragspflicht begründenden Beschäftigungszeit (ehemals §107,5b u. c AFG) wurde komplett gestrichen. Mit diesem Rückfall in ein reines Versicherungsprinzip negiert das SGB III die Tatsache der besonderen Berufsbiographie von Frauen. Sie sind gezwungen, wegen der Geburt von Kindern und der Wahrnehmung von Familienaufgaben ihre Berufstätigkeit in der Regel mehrmals zu unterbrechen. Sie können in dieser Zeit keine neuen Anwartschaften mehr auf Lohnersatzleistungen erwerben.³

Ebenso negativ hat sich insbesondere für Frauen die neue Regelung ausgewirkt, daß sie **während einer Weiterbildung keine Anwartschaften mehr auf Arbeitslosengeld oder -hilfe erwerben können** (§156 SGB III). Gerade für Berufsrückkehrerinnen war der Bezug von Unterhaltsgeld während einer Qualifizierungsmaßnahme oftmals der einzig mögliche Rückweg in den Leistungsbezug; ihnen wurde dadurch der Zugang in öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet und einer zumindest befristeten eigenständigen sozialen Absicherung.

Die unmittelbare Vermittlung auf den Arbeitsmarkt nach einer Qualifizierung entspricht nicht der Realität. Gerade für Frauen, die ihre Berufstätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben und mit Ende 30 schon als schwer vermittelbar gelten, hat der sogn. 1. Arbeitsmarkt wenig Stellen zu bieten, schon gar nicht die oftmals gewünschten qualifizierten und sozial abgesicherten Teilzeitarbeitsplätze (statt dessen nur 630,-DM Jobs!).

Schon nach drei Monaten verlieren die betroffenen Frauen dann jegliche Leistungsansprüche und fallen damit automatisch wieder aus der Arbeitsförderung heraus.

Es ist dringend geboten, von dieser „Illusion der unmittelbaren Vermittelbarkeit“ abzurücken und den Erhalt des Versicherungsschutzes durch die Rücknahme dieser Regelung wieder zu gewährleisten.

Ein besonders frauendiskriminierendes Kapitel beim Übergang vom AFG zum SGB III, an dem nur allzu deutlich wurde, wie wenig im SGB III die Lebensrealität von Frauen berücksichtigt wird, ist der **Wegfall des gleichzeitigen Bezugs von Erziehungsgeld und Arbeitslosenhilfe mit Hilfe der fiktiven Verfügbarkeit.**

³ Die Möglichkeit, wie beim Wehrdienst Beiträge zu leisten, besteht nicht! Besonders frauenpolitisch empörend ist die Tatsache, daß selbst der zehnmonatige Wehrdienst für den Erwerb einer Anwartschaft (§ 123 SGB III, wurde erst mit dem 1. SGB III Änderungsgesetz nachgebessert!) als ausreichend angesehen wird, vgl. dazu: Helga Lorenz: Frauen in der Arbeitsförderungsreform, Streit 1/ 98

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.

Mit der ersatzlosen Streichung der Sonderregelung des § 2 Abs.4 BErzGG wurden

statt dessen mühsam erkämpfte minimale frauenpolitische Zugeständnisse des AFG in einem Handstreich zurückgenommen.

Aus unserer beruflichen Praxis wissen wir, daß vor allem die teilweise unsensible Umgehungsweise einiger Arbeitsämter mit den betroffenen Frauen zum Jahreswechsel 1997/98 zu größer Empörung und Verunsicherung führte. Sie wurden viel zu spät mit einem kurzen Schreiben auf diese Gesetzesänderung hingewiesen.

Wir gehen davon aus daß viele Frauen trotz ihrer Verfügbarkeit angesichts der unklaren Nachweissituation auf ihren Arbeitslosenhilfeanspruch verzichtet und sich resigniert in die Sozialhilfe zurückgezogen haben.⁴

Wir fordern die Zurücknahme dieser Streichung und die Wiederherstellung der Möglichkeit der eigenständigen Absicherung von Frauen auch während der Erziehungszeit.

2. Die Zugangsbarrieren für Frauen zu einigen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung müssen abgebaut werden:

Für eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Instrumente sind explizit Leistungsbezug und/ oder Langzeitarbeitslosigkeit Voraussetzung (§ 48 Trainingsmaßnahmen; § 230 Eingliederungsvertrag; § 263 ABM; § 274 SAM). Durch diese Regelungen werden viele erwerbslose Frauen systematisch ausgegrenzt. Im Westen beziehen 40% aller erwerbslos gemeldeten Frauen (ohne Stille Reserve!) keine Leistungen des Arbeitsamtes⁵ und haben somit keinen Zugang mehr zu SAM und zu den sogenannten Trainingsmaßnahmen.

Ausgeschlossen werden dadurch außerdem alle erwerbslosen Sozialhilfeempfängerinnen und Berufsrückkehrerinnen, die keine Ansprüche mehr gegen das Arbeitsamt geltend machen können. Nur bei ABM ist es möglich, über einen fiktiven UHG-Anspruch (§ 263 Abs.1 SGB III), aber nur in Verbindung mit Langzeitarbeitslosigkeit, als förderungsbedürftig zu gelten.

Durch diese Verknüpfung beider Kriterien als „vorrangige Förderungsbedürftigkeit“ für die Inanspruchnahme einer ABM, wie sie jetzt schon zu 95% erfüllt werden muß, hat sich die Frauen-ABM-Quote weiter verringert.

Diese gravierende Einschränkung muß zurückgenommen werden, sie ist auch arbeitsmarktpolitisch oftmals nicht sinnvoll und angezeigt. Warum erst Langzeitarbeitslosigkeit eintreten lassen, wenn eine schnelle Vermittlung in öffentlich geförderte Beschäftigung die Chancen eher erhöht?

⁴ Viele Frauen wissen in Unkenntnis der genauen Rechtslage nicht, daß die Möglichkeit Arbeitslosenhilfe neben Erziehungsgeld zu beziehen, nicht gänzlich entfallen ist. Sie müssen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (§ 119 Abs.2 SGB III), d.h. eine mehr als kurzzeitige Tätigkeit von wenigstens 15 Wochenstunden (§ 198 Abs.1 S.2 i.V.m. § 118 Abs.2 SGB III) suchen und für den Fall der Arbeitsaufnahme eine Betreuungsmöglichkeit für das Kind haben; Ute Winkler. Erziehungsgeld neben Arbeitslosenhilfe, info also 3/98

Trotz dieser Tatsache werden die Personen, die gleichzeitig Arbeitslosenhilfe und Erziehungsgeld beziehen, von der Bundesanstalt für Arbeit seit dem Außerkrafttreten des § 2 Abs.4 BErzGG (31.12.97) statistisch nicht mehr erfaßt; 1997 waren dies noch 8 463 Frauen und Männer.

vgl. dazu die Kleine Anfrage der PDS vom 28.12.98 (Drucksache 14/240) zur Arbeitslosenhilfe bei erneuter Bedürftigkeit und Erziehungsgeldbezug

⁵ Im Bundesgebiet West bezogen im Jahresdurchschnitt 1997 38,3% aller erwerbslosen Frauen Arbeitslosengeld und 20,8% Arbeitslosenhilfe; somit waren nur 59,1% Leistungsempfängerinnen (Bundesgebiet Ost: 83,6%); Arbeitsmarkt in Zahlen, Reihe 1, Mai 1998, Bundesanstalt für Arbeit

Solange die gesetzliche Vorgabe der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen nicht erfüllt wird, muß Frauen der Zugang insbesondere zu ABM und SAM erleichtert und nicht erschwert werden!

3. Die BAG Berufliche Perspektiven fordert die Zurücknahme der Absenkung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts bei ABM (§ 265 SGB III), zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlagen, in die viele Frauen dadurch geraten sind.

Die Absenkung des ABM-Entgelts auf 80% hat sich zu einer besonderen Härte vor allem für alleinerziehende Frauen entwickelt.

Frauen erhalten nach wie vor auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchschnittlich **ein Drittel (!) weniger Lohn** und Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

Diese eklatante Diskriminierung von Frauen im Tarifgefüge setzt sich nahtlos auf dem sogenannten 2. Arbeitsmarkt fort. Durch die tarifliche Absenkung in Öffentlich geförderter Beschäftigung wird dieser Trend massiv verstärkt.

In den unteren Lohngruppen, in denen sich überwiegend Frauen befinden, werden aufgrund der Minderung um 20% nur noch so niedrige Einkommen erzielt, daß die betroffenen Familien auf direktem Weg in die ergänzende Sozialhilfe abrutschen.

Eine eigenständige Existenzabsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit, wie sie die BAG Frauen seit Jahren durch die praktische Arbeit ihrer Mitglieder unterstützt und fordert, ist so erschwert worden.

4. Die verschärften Zumutbarkeitsregelungen treffen Frauen im besonderen Maße und sind angesichts des Problems der Massenarbeitslosigkeit unsinnig. Sie müssen wieder zurückgenommen werden.

Mit dem SGB III wurde jeglicher Qualifikations- und Berufsschutz abgeschafft. Auf der „**Qualifikationsrutsche**“ werden Frauen weiter nach unten befördert und in unterqualifizierte und untertarifliche Bezahlung abgedrängt.

Die **erheblichen Einkommenseinbußen**, die hingenommen werden müssen (schon nach 6 Monaten muß jede Arbeit in Höhe des Arbeitslosengeldes/-hilfe angenommen werden!) drängt ebenfalls viele Frauen wegen des durchschnittlich niedrigeren Einkommens- und Leistungsbezugsniveaus in die ergänzende Sozialhilfe .

Eine besonders unzumutbare Regelung, vor allem für Frauen mit Familienaufgaben sowie teilzeitbeschäftigten Frauen, liegt in der **Heraufsetzung der allgemein zumutbaren Pendelzeit** zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (von 2,5 auf 3 Stunden täglich). Die schwierige, von den Frauen individuell zu lösende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird damit erheblich erschwert bzw. verhindert; noch mehr Frauen werden gezwungen sein, zu Hause zu bleiben. Die Arbeitsämter sind zwar gehalten, die Familienpflichten in die Ermessensentscheidung der Zumutbarkeit einzubeziehen; dies muß jedoch individuell bei jeder betroffenen Frau geprüft werden.

5. Die Sonderregelungen für Berufsrückkehrerinnen sind unzureichend und nicht geeignet, die Lebensrealität vieler Frauen widerzuspiegeln:

Die in der BAG Frauen bundesweit zusammengeschlossenen Kontakt- und Beratungsstellen „Frau und Beruf“ haben einen großen Erfahrungshintergrund zum Thema „Wiedereinstieg“. Angefangen von der Entwicklung spezifischer Beratungskonzepte für Berufsrückkehrerinnen bis hin zur Planung und Durchführung eines breit gefächerten Angebots (Seminare, Kontakthalteangebote, Qualifizierung, Vermittlung von Betriebspraktika, etc.) für diese Zielgruppe. Wir kritisieren nach wie vor, daß Frauenförderung im SGB III sich auf eine unzureichende, nicht durchdachte reine „Wiedereinstiegsförderung“ beschränkt. So findet sich der Hinweis der besonderen Ausgestaltung von Maßnahmen für Erwerbslose mit Familienpflichten (dies könnten theoretisch auch Männer sein) unter dem Postulat der Frauenförderung (§8 Abs.3 SGB III). Die Förderung von Personen mit Familienpflichten müßte als eigener Grundsatz verankert werden. Das gesellschaftliche Phänomen der „Berufsrückkehr“, welches sich zwangsläufig aufgrund der fehlenden gesellschaftlichen Akzeptanz und der dafür notwendigen Rahmenbedingungen für die gleichzeitige Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem als „Problem“ in der Lebensplanung berufstätiger Frauen im Westen manifestiert hat, ist nur sehr schwer mit gesetzlichen Normen und Regelungen aufzufangen.

Dies wird bei dem Versuch, durch besondere Regelungen und Definitionen im SGB III dem Problem Berufsrückkehr gerecht zu werden, nur allzu deutlich. Erst jetzt, über ein Jahr nach Inkrafttreten des SGB III liegt eine umfassendere Definition der Berufsrückkehrerinnen⁶ gemäß § 20 SGB III vor, die bis dahin eine Menge Rechtsunklarheiten und Einschränkungen enthielt.

Mit dem Runderlaß 8/99 vom 26.1.99 (der sehr lange im Bundesarbeitsministerium „schmorte“) soll der Gesetzestext „im Interesse der Betroffenen weit ausgelegt werden“.

Trotz der offensichtlichen Bemühungen des Gesetzgebers, die mit dem SGB III sowohl hinsichtlich der Erfassung als auch der klaren Definition dieses Personenkreises aufgetretenen Schwierigkeiten in den Griff zu bekommen, sind weitere Fallstricke für die betroffenen Frauen verankert worden.

Zwei Beispiele mögen dies verdeutlichen:

1. Berufsrückkehrerinnen gemäß § 20 SGB III sind u.a. Personen, die aufsichtsbedürftige Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres (im Rdl. 20/94 noch bis zum 16. Lebensjahr!) betreuen. Alle Frauen, deren jüngste Kinder schon älter sind, die vielleicht schon mehr als 17 Jahre aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, zählen nicht mehr dazu. Eine große Gruppe der heute 40 -55-jährigen Frauen fällt damit aus der Förderung raus.

⁶ Die damalige Bundesregierung war sich offensichtlich nicht ganz klar, ob es sich bei der Gruppe überwiegend um Männer (!) handelt; zumindest war in einem der Vorentwürfe zum Gesetz einmal sibyllinisch von „berufsrückkehrenden Personen“ die Rede. Das Ärgernis der rein männlichen Form für eine Gruppe von ca. 98 % Frauen bleibt bestehen. In dem von der Bundesanstalt für Arbeit vorgelegten Runderlaß zur Definition Berufsrückkehrer/-innen heißt es jetzt in einer Fußnote: „Im Text folgt wegen der Hauptbetroffenheit überwiegend die Bezeichnung „Berufsrückkehrerinnen“. Immerhin!

2. Mit der von uns schon befürchteten Klarstellung der „angemessenen Zeit“ der Rückkehr gemäß § 20 Abs.2 SGB III werden viele Frauen per Definition keine Fördermöglichkeiten als Berufsrückkehrerin beanspruchen können. Die angemessene Zeit wurde auf „spätestens 1 Jahr danach“ eingegrenzt. Eine Frau, die ihre Berufstätigkeit jahrelang wegen der Pflege von Angehörigen unterbrochen hat und nach dem Tod der betreuten Person noch eine Zeit lang (mehr als ein Jahr) zu Hause bleibt, steht keine Förderung mehr zu.

Für Frauen positiv geregelt wurden zwei Tatbestände, die bisher auf beiden Seiten (Arbeitsvermittlung und Ratsuchende) zu großer Unklarheit und Verunsicherung geführt hat:

1. Die Definition der Erwerbstätigkeit des § 20 Abs.1 SGB III wird jetzt als berufliche Tätigkeit beschrieben, zu der neben sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch selbständige Tätigkeit, eine betriebliche Ausbildung und Zeiten der (gemeldeten) Arbeitslosigkeit zählen.
2. Der Status „Berufsrückkehrerin“ bleibt ebenfalls bei den Frauen bestehen, die „während der Berufsunterbrechung ohne Beeinträchtigung der Betreuung“(!) auch
 - Angehörige außerhalb des eigenen Haushalts betreut haben,
 - geringfügig arbeiten,
 - kurzzeitige Maßnahmen besuchen,
 - über ABM oder SAM beschäftigt sind ⁷
 - oder nur arbeitsuchend gemeldet waren.

An dieser Auflistung wird deutlich, mit welchen Problemfällen sich die Betroffenen und die Arbeitsämter auseinandersetzen mußten.

Um die Verwirrung komplett zu machen: Berufsrückkehr und die Fristen:

Eindeutig positiv zu bewerten ist die Aufhebung der sogenannten Rahmenfrist für Berufsrückkehrerinnen beim Zugang zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (§ 78 SGB III).

Negativ wirken sich die an anderen Stellen bestehenden **starren Zeitvorgaben** für Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, aus:

- So verlängert sich die sogenannte Rahmenfrist von 3 Jahren, um den Anspruch auf Arbeitslosengeld von ehemaligen Beitragszahlerinnen zu erhalten, die ihre Erwerbstätigkeit wg. Kindererziehung unterbrochen haben, längstens bis zum 3. Lebensjahr eines Kindes (§ 124 Abs.3 SGB III).
- Im Gegensatz dazu kann bei der Pflege von Angehörigen⁸ auf eine starre Zeitvorgabe verzichtet werden; der Arbeitslosengeldanspruch bleibt unbegrenzt bestehen

⁷ Es muß Rechtsklarheit darüber hergestellt werden, ob zu diesen unschädlichen Unterbrechenszeiten auch eine Beschäftigung nach § 19 BSHG gehört (Analog der unschädlichen Unterbrechenstatbeständen bei Langzeitarbeitslosigkeit gemäß § 18 Abs.2 Nr.1 SGB III).

⁸ Es muß eine Anerkennung als Pflegeperson gemäß SGB XI vorliegen und die Pflege muß mindestens 14 Stunden wöchentlich umfassen.

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.

Es ist zu bezweifeln, daß eine Begrenzung auf den 3. Geburtstag des Kindes angesichts der immer noch bestehenden Kinderbetreuungsschwierigkeiten ausreicht.

Vor allem bietet diese erweiterte Rahmenfrist in keinster Weise einen Ausgleich für den grundsätzlichen Wegfall von Erziehungszeiten als eine der Erwerbsarbeit gleichgestellte Tätigkeit.⁹

- Im 1. SGB III Änderungsgesetz vom 16.12.97 wurde bei der sog. Vorfrist für den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe (§ 192 SGB III) schnell noch nachgebessert und der Regelung beim Arbeitslosengeld angepaßt: Auch hier gilt jetzt eine Frist bis zum 3. Lebensjahr eines Kindes oder eine mindestens 14 Stunden wöchentliche Pflege von Angehörigen.

Auch hier sind diese starren Fristen zu kritisieren.

Da sich diese Fristverlängerung auch auf die sogenannte Verfallsfrist (§ 196 SGB III) bezieht, besteht hier jetzt die Möglichkeit, daß Frauen, bei denen wegen der Einkünfte eines Partners keine Bedürftigkeit vorlag, bei Veränderungen ihrer Lebensumstände (Trennung, Arbeitslosigkeit des Partners) ihren alten Anspruch max. 3 Jahre nach dem letzten Bezug von Arbeitslosenhilfe wieder aufleben zu lassen.

- Nachteilig wirkt sich die starre Zeitvorgabe von 5 Jahren als unschädliche Unterbrechungszeit bei der Definition der Langzeitarbeitslosigkeit aus. Dadurch bleibt Berufsrückkehrerinnen, die häufig nicht in dieses starre Zeitmuster passen, der Zugang zu Maßnahmen, bei denen Langzeitarbeitslosigkeit vorausgesetzt wird, versperrt.

Fazit:

Diese „Wiedereinstiegsförderung“ bestätigt unsere Erfahrung, daß sich das Leben von Frauen nicht in starre Zeitmuster pressen läßt. Ebenso unsere Befürchtung, daß der Versuch scheitern muß, dieses dem auch diesem Gesetz zu Grunde liegenden Muster des lebenslang Vollzeit erwerbstätigen männlichen Arbeitnehmers anzupassen.

Welche „ideelle“ Berufsrückkehrerin, die in der Regel keine Arbeitsförderungsrechtsexpertin ist, soll dieses Zeitkorsett verstehen und ihre Lebensplanung danach ausrichten?

6. Es existiert nach wie vor keine verbindliche Frauenförderung!

Trotz einiger frauenpolitischer Zugeständnisse, die jedoch mit zu wenig Umsetzungsrechten ausgestattet wurden, ist mit dem SGBIII keine grundlegende frauenpolitische Reform der Arbeitsförderung umgesetzt worden. Der Paragraph zur Frauenförderung (§ 8 SGB III) entpuppt sich als die butterweiche Soll-Vorschrift des §2 AFG, die auch schon in der Vergangenheit nicht ausreichend greifen konnte und wegen der oben beschriebenen frauendiskriminierenden Zugangsvoraussetzungen zu den Instrumenten der Arbeitsförderung sogar noch schlechter greift (z.B. deutlicher Rückgang bei ABM). Die BAG fordert die **Quotierung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente und**

⁹ siehe S. 2

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.

Regelungen, solange keine tatsächliche Chancengleichheit in der Arbeitsförderung hergestellt wurde.

Wichtig ist hierbei der Hinweis, daß der Anteil der geförderten Frauen an Maßnahmen der Arbeitsförderung auch überschritten werden kann, wenn dies sinnvoll und notwendig ist (z.B. im Bundesgebiet Ost oder bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung), um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.

7. Die BAG Berufliche Perspektiven fordert die **konsequente Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze** zum besseren Schutz von Millionen von Frauen, die keinerlei Rentenansprüche erwerben. Gemeinsam mit dem bundesweiten Bündnis „Mittendrinund trotzdem draußen - geringfügig Beschäftigte sozialversichern“ setzen wir uns seit Jahren für die Einbeziehung aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in die Systeme der sozialen Sicherung ein.

Die mit dem SGB III eingeführte Einbeziehung der Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung ab der derzeitigen Geringfügigkeitsgrenze (15 Stunden wöchentlich) reicht bei weitem nicht aus. Die Kehrseite ergibt sich aus dem starren Festhalten an der Geringfügigkeitsgrenze. Der jetzt von der Bundesregierung vorgelegte **Geszentwurf zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse** trägt in keinsten Weise zur Eindämmung der 630,- DM Jobs bei. Auf die einzelnen Kritikpunkte soll hier nicht näher eingegangen werden. Sie sind hinlänglich auf einer öffentlichen Anhörung der Bundesregierung von den unterschiedlichen Mitgliedern des Bündnisses vorgetragen worden. !¹⁰

Aus unserer Sicht wird die geplante Neuregelung die betroffenen Frauen in diesen Beschäftigungsverhältnissen halten; reguläre Teilzeitbeschäftigung sich für viele nicht mehr „lohnen“. Dies wirkt der Schaffung von eigenständigen existenzsichernden Arbeitsplätzen von Frauen diametral entgegen.

Die Mauer zwischen geringfügiger Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit wird zusätzlich verfestigt, es wird keine „Brücke“ zur regulären Beschäftigung gebaut, sondern der Graben weiter vertieft.

8. Wir begrüßen ausdrücklich die **engagierte Arbeit der Beauftragten für Frauenbelange** bei den Arbeitsämtern. Sie sind für uns in der alltäglichen Arbeit Bündnispartnerinnen und wir unterstützen uns gegenseitig in dem Bestreben, vernünftige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte für Frauen umzusetzen.

Leider stehen die Kolleginnen in Ihren Dienststellen oftmals „mit dem Rücken an der Wand“. § 8 SGB III wird keineswegs überall als „Lex specialis“ akzeptiert und verstanden.

Wir erneuern unsere alte Forderung nach einer **Erweiterung der Rechte der Beauftragten für Frauenbelange**. Sie müssen mehr als nur unterstützende und

¹⁰ vgl. u.a. dazu die Stellungnahme des Deutschen Frauenrates zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 10.2.99

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.

beratende Funktionen haben. **Notwendig sind Weisungsbefugnisse**, die es ihnen ermöglichen, konkrete Frauenförderung auch tatsächlich - auch gegen Widerstände - umzusetzen.

Dabei kann auf die jahrelangen Erfahrungen kommunaler Frauenbeauftragter und deren notwendigen rechtlichen Absicherung und Rückenstärkung (wie z.B. die festgelegten Rechte der niedersächsischen Frauenbeauftragten im NGG und der NGO) zurückgegriffen werden.

Deren Erfahrungen haben auch deutlich gemacht, daß eine „Doppelfunktion“, d.h. neben der eigentlichen, sehr vielfältigen Arbeit als Frauenbeauftragte noch andere Aufgaben in den Dienststellen zu übernehmen (wie es der § 397 Abs.4 SGB III vorsieht und von dem nach Aussagen der Frauenbeauftragten schon jetzt zu Lasten der arbeitslosen Frauen Gebrauch gemacht wird), nicht sinnvoll ist und der notwendigen parteilichen Arbeit für die Interessen von Frauen eher abträglich ist.

Grundsätzliche Anmerkungen zum Schluß:

Nach einem Jahr Erfahrung mit der praktischen Umsetzung des SGB III wiederholen und untermauern wir unsere grundsätzliche Kritik an der Ausrichtung und den Zielsetzungen dieses Gesetzes:

- Die konsequente Orientierung und der Rückfall in ein reines Versicherungsprinzip (Stichworte: Wegfall der Kindererziehungszeiten, kein Erwerb von Ansprüchen durch Weiterbildung);
- Der absolute Vermittlungsvorrang; Erwerbslose, die wegen unterschiedlicher „Vermittlungshemmnisse“ (arbeitsmarktfrem) nicht so schnell vermittelt werden, schaden der Eingliederungsbilanz; Zwang zur Annahme auch unterqualifizierter Tätigkeiten;
- Wirtschaftlichkeitsprinzip verbunden mit dem zu erwartenden Eingliederungserfolg als verbindliches Auswahlkriterium benachteiligt Frauen;
- Der im gesamten Gesetz wie ein roter Faden zugrunde gelegte Maßstab des grundsätzlich Vollzeit (Teilzeit nur in Ausnahmen) zur Verfügung stehenden, für jede Arbeit jederzeit abrufbare und über weite Entfernungen mobile (und ungebundene) „männliche „ Erwerbslose.

Die Spaltung der Gesellschaft in Noch-Beschäftigte, Menschen mit Leistungsansprüchen und Ausgegrenzten wird vorangetrieben. Indem der Druck auf Arbeitslose erhöht wird, Zumutbarkeitskriterien gesetzlich verschärft, Berufs- und Qualifikationsschutz abgeschafft werden, massive Herabstufungen und Einkommenseinbußen hingenommen werden müssen, wird eine Spirale in Gang gesetzt, die die Erwerbslosen, die nicht dem Maßstab des sofort vermittelbaren, arbeitsmarktnahen, qualifizierten, mobilen Erwerbslosen

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.

entsprechen - hier in erster Linie Frauen (mit Kindern und Familienaufgaben) - vom Arbeitsmarkt und der Arbeitsförderung verdrängt.

Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. wissen aus ihrer jahrelangen Erfahrung und Arbeit mit engagierten, motivierten, qualifizierten, erwerbslosen, alleinerziehenden, jungen und alten Frauen, daß diese sich nicht mehr in alte Rollen zurückdrängen lassen. Frauen werden sich das Recht auf ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen mit sozial- und rentenrechtlicher Absicherung nicht mehr streitig machen lassen. Wir sind selbstverständlich bereit unseren Sachverstand in eine **grundlegendere Revision der Arbeitsförderung** mit einzubringen und stehen Ihnen als Expertinnen gerne zur Verfügung.

Bremen, im März 1999

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.
Ansprechpartnerin für die BAG/ AG Frauenpolitische Reform der Arbeitsförderung:
Cordula Winkels, Lessingstraße 6, 28203 Bremen
Tel. 0421/ 70 35 17, Fax 0421/ 70 36 39, e-mail: cordula.winkels@t-online.de