

Hartz - Reformen am Arbeitsmarkt

**Was bedeuten sie
für Frauen und für Männer ?**

Tagungsmaterialien

**Fachtagung am
16.02.2004**

**in der Arbeitnehmerkammer Bre-
men**

Aktualisiertes Tagungsprogramm

- Stand: 13. Februar 2004 -

10.00 - 10.15 Uhr

Begrüßung

Dr. Hans Endl,
Geschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen

10.15 -10.30 Uhr

Grußwort

Karin Röpke,
Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen

10.30 - 11.15 Uhr

Stand der neuen Arbeitsmarktpolitik für FRAUEN und Männer

Helga Lorenz,
Referatsleiterin Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Hessen, Frankfurt am Main

11.15 - 11.30 Uhr

Kaffeepause

11.30 - 12.15 Uhr

Arbeitsmarktreformen aus Sicht der Frauen

Dr. Christel Degen,
DGB Bundesvorstand, Berlin
Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik

12.15 - 13.00 Uhr

Männer auf dem Hartz-Weg

Thomas Gesterkamp,
Journalist und Autor, Köln

13.00 - 14.00 Uhr

Mittagspause

14.00 - 14.45 Uhr

Geschlechtergerechte regionale Arbeitsmarktpolitik?

Das Beispiel Berlin

Margrit Zauner,
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin
Referatsleiterin „Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt“

14.45 - 15.00 Uhr

Kaffeepause

15.00 - 17.00 Uhr

Plenumsdiskussion

Hartz für Frauen - Hartz für Männer?

Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung im Land Bremen

Kurze Einführung

Dr. Hella Baumeister,
Arbeitnehmerkammer Bremen

Gesprächsbeiträge

... aus Sicht des Arbeitsressorts

Hildegard Jansen, Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen

... aus Sicht der Arbeitsverwaltung

Petra Käser, Agentur für Arbeit, Bremen
Annegret Hoge, Agentur für Arbeit, Bremerhaven

... aus Sicht der bremer arbeit gmbH

Katja Barloschky, bag, Bremen

... aus Sicht der Bremerhavener Arbeit GmbH

Marlis Kaap, brag, Bremerhaven

Moderation

Ulrike Hauffe, Landesbeauftragte für Frauen, Bremen

Moderation der Veranstaltung

Dr. Hella Baumeister, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,
Iris Bleyer-Rex, Referentin für Frauenpolitik,
Arbeitnehmerkammer Bremen

Dr. Hella Baumeister
Arbeitsnehmerkammer Bremen
Referat Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt und Gender-Mainstreaming - eine schwierige Beziehung?!

I. „Gerecht ist, was der Gleichstellung der Geschlechter dient.“¹ Das klingt gut - die Wirklichkeit ist jedoch leider eine andere. Die „größte Arbeitsmarktreform in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland“ (Bundeskanzler Gerhard Schröder), hat insgesamt die bestehenden Ungerechtigkeiten bei der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbssystem und in der Arbeitsmarktpolitik nicht verringert, sondern im Gegenteil eher verschärft.

Das verwundert: Denn, mit dem Amsterdamer Vertrag Art. 3 ist Gender Mainstreaming (GM) in allen Politikbereichen für die Mitgliedsstaaten in der Europäischen Union (EU) verpflichtend. GM bedeutet bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Das Prinzip GM setzt grundlegend an, nicht nur bei denjenigen die ohnehin für Frauenpolitik zuständig sind, sondern bei allen, die für (politische) Entscheidungen verantwortlich sind, wobei kein Bereich von vornherein ausgeklammert werden soll.

II. Erinnern wir uns: Ausgehend von dem sogenannten Vermittlungsskandal bei der Bundesagentur für Arbeit² (BA) wurden im Sommer 2002 von der sogenannten Hartz-Kommission Vorstellungen und Konzepte zu einem grundlegenden Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik vorgelegt.

Die Berücksichtigung des Prinzips GM bei allen gesellschaftlichen Vorhaben ist der Anspruch. Und die Realität? Schon bei der Besetzung der sogenannten Hartz-Kommission wurde dies nicht beachtet. Unter den 15 Mitgliedern der Kommission war Isolde Kunkel-Weber, (Ver.di), die einzige Frau. Der Auftrag an die Kommission enthielt zudem keine Verpflichtung, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern angemessen zu berücksichtigen. Im Ergebnis liegt dem gesamten Bericht der Kommission ein traditionelles Frauen- und Familienbild zugrunde, dem die Lebensrealität nicht (mehr) entspricht. Es wird der Eindruck erweckt, Männer seien durchweg die Ernährer, Frauen die „Zuverdienerinnen“. Zunächst war sogar explizit von „Familienvätern“ die Rede, dieser Fehler wurde dann später sprachlich bereinigt - nicht jedoch inhaltlich.

Als Reaktion auf massive Proteste von Frauenorganisationen, Teilen der Gewerkschaften und Parteien wurde ganz zum Schluss dem Endbericht der Hartz-Kommission eine Präambel zur Bedeutung von GM vorangestellt:

„Aktivierende Arbeitsmarktpolitik hat (...) eine besondere Aufgabe, indem sie nicht nur unterschiedlich hohen Risiken, arbeitslos zu werden oder zu bleiben, begegnet. Sie befähigt zum Anpassen an den Strukturwandel, fördert variable Arbeitsverhältnisse und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sichert die Übergänge zwischen Familien- und Erwerbsphasen ab und ermöglicht Frauen wie Männern eine eigenständige Existenzsicherung. Dies ist bei der anschließenden Umsetzung der vorliegenden Vorschläge

¹ ASF, SPD-Parteivorstand, Agenda 2010, Der Maßstab für Mut zur Veränderung ist Geschlechtergerechtigkeit, Flugblatt (Juni 2003)

² Bis 31.12.2003: Bundesanstalt für Arbeit

zu beachten. Alle weiteren Schritte zur Konkretisierung müssen vor diesem Hintergrund detailliert überprüft werden, inwieweit sie dem Postulat der Gleichstellung Rechnung tragen bzw. direkt oder indirekt Benachteiligungen fortschreiben oder neue entstehen lassen.“

(Bericht der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, August 2002)

Eine schöne Absichtserklärung - leider durchweg ohne Wirkung. Das wird nicht nur beim ersten Teil der Hartz-Reformen (Hartz I/ Hartz II) deutlich, der bereits seit 1.1.2003 bzw. 1.4.2003 in Kraft ist, sondern auch am zweiten Teil der Reform (Hartz III/ Hartz IV einschl. Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt), die ab 1.1.2004 bzw. 2005 gilt.

Die Nichtbeachtung des Prinzips GM zeigte sich bereits im Verfahren der Gesetzgebung. Bei der öffentlichen Anhörung der ersten beiden Gesetzesvorhaben (Hartz I und II) wurde nicht ein einziger Frauenverband eingeladen, wohl jedoch z. B. der Deutsche Beamtenbund. Daran haben auch die lautstarken Proteste im Vorfeld z. B. vom Deutschen Frauenrat, Deutschen Juristinnenbund, BAG Frauen, nichts geändert. Die Nichtberücksichtigung der Bewertung aus Frauensicht scheint kein Zufall gewesen zu sein: Auch bei dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (Stichwort: Verkürzung der Anspruchsdauer ALG; Veränderung Kündigungsschutz) fand wiederum keine Anhörung von Frauenverbänden statt. So ist es nur konsequent, dass bei den Referentenentwürfen für Hartz III und Hartz IV ausgeführt wurde: „*Das Gesetz hat keinerlei gleichstellungspolitische Bedeutung*“ (Gesetzesbegründung, S. 181). GM wurde eindeutig nicht berücksichtigt. Man besann sich schließlich eines Besseren. Im Kabinettsentwurf von Hartz III und IV wurde eingefügt:

„Das Gesetz berücksichtigt im Sinne des Gender-Mainstreamings die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Sowie durch die Vereinfachung des Rechts Ressourcen freigesetzt werden, kommen diese gerade Frauen zugute, deren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit künftig besser unterstützt werden kann. Darüber hinaus werden Regelungen, die bisher zu einer faktischen Benachteiligung geführt haben, abgeschafft. Auf diese Art und Weise wird das neue Recht zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen.“ (Kabinettsvorlage, S. 396).

Auch diese Äußerungen scheinen jedoch eher (wohlgemeinte) Absichtserklärungen zu sein als Ergebnis einer Gender-Überprüfung der Regeln.

III. Bei näherer Betrachtung zeigt sich insgesamt, dass viele der neuen Regelungen der Arbeitsmarktreformen sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige Beispiele:

⇒ **Erstes u. Zweites Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I/ Hartz II)**

- **Ausdehnung eines Niedriglohnssektors**

Zentrales Ziel der Neustrukturierung der Arbeitsmarktpolitik ist eine Verringerung der Arbeitslosenzahlen durch einen Ausbau des Niedriglohnssektors (SW: Mini-Jobs; Ich-AG's). In den bisherigen 325 Euro-Jobs lag der Frauenanteil bereits bei ca. 70 Prozent. Geringfügige Beschäftigung - als einzige Erwerbstätigkeit - ist und bleibt Frauensache, wie sich anhand der ersten Daten zu den neuen 400 Euro-Jobs bestätigt.

In den neuen Mini-Jobs (als alleinige Erwerbstätigkeit) wird das höhere Nettoeinkommen durch eine geringere soziale Absicherung erkauft, d. h. die Anhebung der Versicherungsfreigrenzen erhöht die Zahl derjenigen mit Lücken in der Altersvorsorge.

Bei den nunmehr wieder abgabefreien 400 Euro-Nebentätigkeiten, die neben einer normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden, dürften Männer dominieren. Hier überwiegen die Vorteile für die Beschäftigten.

InhaberInnen der Ich-AGs, werden sich, abgesehen vom Bereich des Ausbauhandwerks, vor allem im Frauen-Beschäftigungsbereich der personenorientierten Dienstleistungen etablieren. Für einige wenige mag diese Form der Existenzgründung ein Sprungbrett in die Selbstständigkeit sein, für die allermeisten jedoch eher der Weg in eine „Kümmerexistenz“.

Ich-AG's ebenso wie Mini-/Midi-Jobs (als alleinige Erwerbstätigkeit) sind in erster Linie attraktiv für diejenigen, die anderweitig finanziell abgesichert sind, z. B. Ehefrauen. Für SozialhilfeempfängerInnen und Arbeitslose sind sie in der Regel keine Alternative, weil der erzielbare Verdienst nicht zum Lebensunterhalt ausreicht und die Anrechnungsregelungen ungünstig sind.³

- **Leistungskürzungen**

Die jährliche Dynamisierung des Arbeitslosengeldes entfällt ersatzlos. Seit dem 1.1.2003 gilt beim Bezug von Arbeitslosenhilfe eine verschärfte Bedürftigkeitsprüfung durch u. a. Kürzung der Vermögensfreibeträge um 60 Prozent und Anrechnung von Partnereinkommen. Erwartet wird, dass 27 Prozent der bisherigen BezieherInnen von Arbeitslosenhilfe ihren Anspruch verlieren - mehrheitlich Frauen.

Denn, weniger Frauen als Männer beziehen überhaupt Arbeitslosenhilfe, und wenn - auf deutlich niedrigerem Niveau: Die Arbeitslosenhilfe berechnet sich nach dem Nettolohn, deshalb sind Frauen besonders betroffen. Ihr Einkommen liegt ca. 25 Prozent unter dem der Männer, sie arbeiten in erster Linie in Teilzeit und nur zu häufig in den unteren Lohngruppen, und die ungünstige Lohnsteuerklasse V ist „normal“ für viele Frauen.

- **Neuordnung der SGB III-geförderten Weiterbildung**

Die Neuregelung der Weiterbildung sieht neben strukturellen Veränderungen wie der Einführung von Bildungsgutscheinen zur eigenverantwortlichen Einlösung durch die Arbeitslosen, gravierende Einschnitte für TeilnehmerInnen vor, u. a.:

- Wegfall des 3-monatigen Anschlussunterhaltsgeldes
- Anrechnung von Förderzeiten auf die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs
- Für BezieherInnen von Arbeitslosenhilfe:

- Absenkung des Unterhaltsgeldes

- Anrechnung von Partnereinkommen bereits während der Qualifizierung

Zugleich erfolgte ein Paradigmenwechsel bei der Geschäftspolitik der BA mit dem Ziel einer Reduzierung der Arbeitslosenzahlen und einer Minimierung des Bundeszuschusses an die BA. Dazu werden von der BA nur Weiterbildungsmaßnahmen genehmigt, die Vermittlungsquoten von 70 Prozent versprechen und nur diejenigen Qualifizierungswilligen mit einer 70-prozentigen Vermittlungsprognose bekommen einen Bildungsgutschein. Vor dem Hintergrund des Sparziels haben zugleich offenbar die „teuersten“ Arbeitslosen Vorrang. Frauen gehören jedoch eher zu denjenigen mit geringen oder teilweise auch gar keinen Leistungsansprüchen und sie brauchen erfahrungsgemäß häufig länger für eine Integration nach Maßnahmeende.

- **Einstellungserleichterung für Ältere**

Durch die generelle Befristungsmöglichkeit von über 50-Jährigen ohne sachliche Begründung und zeitliche Höchstgrenzen werden Frauen mittelbar diskriminiert. Frauen haben durchweg andere Berufsverläufe als Männer: Vielen Berufsrückkehrerinnen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder einen Einstieg in den Arbeitsmarkt su-

³ Vgl. ausführlich: Kleine Beschäftigungsverhältnisse als Lösung des Arbeitsplatzmangels? Tagungsmaterialien, Fachtagung der Arbeitnehmerkammer Bremen und des DGB Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt am 18. Juni 2003, Bremen, www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitsmarktpolitik/Veranstaltungen

chen, wird der Aufbau einer eigenständigen Altersabsicherung durch kontinuierliche Beschäftigung erschwert.

⇒ **Drittes u. Viertes Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III/ Hartz IV)**

- **Vereinfachungen des Leistungsrechts**

Durch Pauschalierung vieler Leistungen soll das komplexe Leistungsrecht transparenter gemacht werden und weniger Verwaltungsaufwand verursachen. Das geht jedoch häufig einher mit Leistungskürzungen: Die **Verkürzung der Rahmenfristen für den Erwerb von Leistungsansprüchen** (ALG I) und der Wegfall von Sonderregelungen zur Fristverlängerung (u. a. bei Pflegezeiten und Weiterbildung) wird z. B. dazu führen, dass viele mit unstetigen Erwerbsverläufen keinen Anspruch auf Lohnersatz erwerben können. Das trifft u. a. vor allem Frauen (Stichworte: Familien- oder Pflegearbeit).

Mit der **Zusammenführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen** zu ABM neu kann durch den Wegfall der Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung während der Beschäftigungszeit kein neuer Leistungsanspruch erworben werden. Zugleich wurde die Höchstförderdauer auf 24 Monate begrenzt, eine Pauschalierung der Entlohnung auf niedrigem Niveau vereinbart sowie das Ziel Eingliederung in den Arbeitsmarkt und der Verpflichtung zur Qualifizierung oder zur Durchführung von Praktika aufgegeben. Insbesondere für viele Frauen war bisher die Teilnahme an einer ABM ein erfolgreicher Schritt auf dem Weg der (Wieder-)Eingliederung in das Erwerbssystem.

- **Regelungen für BerufsrückkehrerInnen**

Für BerufsrückkehrerInnen galten bislang besonders günstige Bedingungen um ihre (Wieder-)Eingliederung nach Familien- oder Pflegearbeit zu unterstützen. So hatten sie bevorzugten Zugang zu FbW, EGZ, ABM und Anspruch auf Unterhaltsgeld. Von diesem Ausgleichssystem bleibt wenig übrig. Nach Einfügung des neuen § 8b SGB III **sollen** BerufsrückkehrerInnen alle notwendigen Leistungen erhalten (u. a. Beratung und Vermittlung, Übernahme der beruflichen Weiterbildungskosten, Trainingsmaßnahmen). Gestrichen worden ist das Unterhaltsgeld, was allenfalls aus dem Europäischen Sozialfonds erbracht werden **kann**. Das bedeutet eine deutliche Verschlechterung, da viel dafür spricht, dass die Leistungsgewährung von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln abhängig sein wird.

- **Verfügbarkeit für Arbeitsvermittlung bei Teilzeitbeschäftigung**

Ab 1.1.2005 soll eine Einschränkung auf Teilzeitarbeit generell zulässig sein, allerdings neben anderen Bedingungen nur dann, wenn Teilzeitstellen auf dem für die ArbeitnehmerInnen in Betracht kommenden Arbeitsmarkt generell üblich sind. Diese Regelung benachteiligt eindeutig Männer, da in den meisten Männerbeschäftigungsbereichen Teilzeitarbeit bislang gerade nicht üblich ist.

- **Neue Zumutbarkeit**

Über die bereits in dem ersten Teil der Hartz-Reformen geregelten Zumutungen hinaus, ist für BezieherInnen des neuen Arbeitslosengeld II (ALG II) jede Erwerbstätigkeit zumutbar, auch eine Entlohnung unterhalb des Tariflohns oder des ortsüblichen Entgeltes. Grundsätzlich sind auch sozialversicherungsfreie Mini-Jobs zuzumuten. In diesen Beschäftigungsverhältnissen, die kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, werden sich überwiegend Frauen finden.

ALG II-BezieherInnen müssen eine Eingliederungsvereinbarung mit der BA abschließen. Bei Ablehnung einer zumutbaren Erwerbstätigkeit oder Eingliederungsmaßnahme greift die verschärfte Sperrzeitregelung.

- **Arbeitslosengeld II und die Folgen**

Durch die Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I auf generell 12 Monate (Ausnahme: Ältere, 18 Monate), die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Stichwort: Arbeitslosengeld II) ab 2005 auf dem Niveau der bisherigen Sozialhilfe, werden die meisten nach dem Verlust des Arbeitsplatzes bereits nach einem Jahr auf das Sozialhilfeniveau verwiesen, unabhängig von der Dauer der Beitragszahlungen. Betroffen von den Leistungseinschnitten sind aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens vor allem Frauen, die in einer Partnerschaft mit (besserverdienenden) Männern leben. Bei Wegfall des Leistungsanspruchs verlieren sie nicht nur einen großen Teil der Ansprüche auf Arbeitsförderungsleistungen, sondern sie werden damit auf das überholte Modell der sogenannten „Versorgerehe“ verwiesen.

Es wird eine neue, stark wachsende Gruppe der Nicht-LeistungsempfängerInnen geschaffen. Zwar **sollen** Arbeitslose ohne Leistungsanspruch trotzdem von den Job-Centern vermittelt und qualifiziert werden. Es besteht jedoch **kein Anspruch** auf Leistungen nach dem SGB III (z. B. Überbrückungsgeld, Existenzgründungszuschuss, ABM, FbW). Maßnahmen aus dem SGB III können - müssen aber nicht gewährt werden. Vor dem Hintergrund der Einsparziele ist kaum anzunehmen, dass Nicht-LeistungsbezieherInnen einen wesentlichen Anteil der Förderung erhalten werden.

Zugleich jedoch erwirbt die Gruppe der erwerbsfähigen SozialhilfeempfängerInnen Zugang zu den Leistungen der Arbeitsförderung. Das ist ein wichtiger Schritt, der lange von Seiten der ArbeitnehmerInnen gefordert wurde.

Fazit:

Das Prinzip Gender-Mainstreaming wurde bei den Arbeitsmarktreformen nicht berücksichtigt. Bei näherer Betrachtung ergibt sich, dass nicht ausschließlich jedoch überwiegend Frauen die Verliererinnen der Arbeitsmarktreform sind.

Zwar ist es richtig, dass von der geplanten Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum ALG II viele Frauen profitieren werden, nämlich diejenigen, die bislang wegen fehlender Ansprüche auf Arbeitslosengeld bzw. -hilfe auf die Sozialhilfe angewiesen waren. Diese hatten bislang so gut wie keinen Zugang zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Das gilt insbesondere für Alleinerziehende. Auf der anderen Seite werden z. B. durch die erhöhte Anrechnung von Partnereinkommen und einer verschärften Vermögensanrechnung viele ArbeitslosenhilfeempfängerInnen mit Ehe- bzw. Lebenspartner ihren Leistungsanspruch verlieren. Während die einen - zumindest perspektivisch - unterstützt werden, von staatlicher Hilfe unabhängig zu werden, werden die anderen in die finanzielle Abhängigkeit der Partner zurückverwiesen. Es handelt sich also um eine Art von „Verschiebebahnhof“.

Es fällt schwer zu glauben, dass dies Zufall ist oder handwerklichen Schwächen bei der Formulierung der gesetzlichen Regelungen geschuldet ist. Diese Skepsis scheint berechtigt, wenn man den Ausführungen unseres Bundesministers folgt:

„Wer genau hinschaut, der wird erkennen, dass die neuen Vermittlungs- und Zumutbarkeitsregeln bewirken werden, dass wir uns auf die wirklichen Jobsucher konzentrieren können. Einmal drastisch gesprochen: Die Ehefrauen gutverdienender Angestellter oder Beamter akzeptieren einen Mini-Job oder müssen aus der Arbeitsvermittlung ausscheiden“.⁴

⁴ Minister Wolfgang Clement in einem Interview: „Wir können die Arbeitslosenquote in einem Jahrzehnt halbieren“, FAZ vom 31.10.2003

Dabei waren wir eigentlich schon weiter: In der Arbeitsmarktpolitik wurde durch das seit 1.1.2002 geltende Job-Aktiv-Gesetz (SGB III) die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt verpflichtend eingeführt (§ 1). Ziel war es keine neuen Benachteiligungen entstehen zu lassen. Daneben bleiben die Vorschriften zur Frauenförderung (§ 8), d. h. Abbau von bestehenden strukturellen Nachteilen, als zweiter Teil der Doppelstrategie der EU weiterhin bestehen. Da es sich bei der Hartz-Reform nur um die Novellierung eines bestehenden Gesetzes handelt, bleiben die alten gesetzlichen Regelungen gültig. Sie einzufordern und durchzusetzen scheint die aktuelle Schwierigkeit zu sein.

Festzuhalten ist:

Viele der bereits geltenden bzw. noch in Kraft tretenden Regelungen der Hartz-Gesetze I bis IV sowie weiterer Gesetze und Regelungen richten sich gegen eine vollwertige Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, und verweisen sie (wieder) auf die abhängige Rolle der Zuverdienerinnen. Sie widersprechen der Europäischen Richtlinie des Gender-Mainstreaming und stehen in Widerspruch zu dem erklärten Ziel der Geschlechtergerechtigkeit.

Iris Bleyer-Rex,
Arbeitnehmerkammer Bremen
Referentin für Frauen- und Geschlechterpolitik

Gender Mainstreaming - mehr als ein sperriger Begriff

Was heißt Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming - auf diese gleichstellungspolitische Strategie verpflichteten sich 1997 alle Mitgliedsländer der EU im Amsterdamer Vertrag. Sie soll dazu beitragen, die Qualität von politischen Entscheidungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern, indem die konkreten Lebenssituationen von Frauen und Männern (bzw. von Mädchen und Jungen) berücksichtigt werden.

Die Entscheidungsprozesse sollen mit dem Ziel organisiert, entwickelt und evaluiert werden, dass die Geschlechterperspektive in **alle** politisch-administrativen Maßnahmen auf **allen** Ebenen durch **alle** beteiligten Akteure und Akteurinnen eingebracht wird. Was hier für die Politik und damit für die aktuellen Reformvorhaben formuliert ist, gilt selbstverständlich auch für Institutionen wie Gewerkschaften, Kammern usw. und auch für Unternehmen.

Der Begriff „Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht, also die kulturell geprägten Verhaltensweisen, Rechte und Pflichten von Männern und Frauen. „Mainstreaming“ bedeutet, etwas in den Hauptstrom der Politik einzubringen, zum selbstverständlichen Bestandteil des fachlichen Handelns zu machen.

Wie kann das Verfahren gestaltet werden?

Von der Planung über die Durchführung bis zur Evaluation von Maßnahmen sollen Geschlechterfragen alle Politikfelder sichtbar und systematisch durchziehen. Als konkretes Verfahren schlagen dafür beispielsweise die WissenschaftlerInnen Gertraude Krell, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf folgende 6 Schritte vor:

Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming

6 Schritte	Voraussetzungen
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele in Kenntnis des Ist-Zustandes - welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt	Kenntnisse über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programm etc. Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen - Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? - Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik Zuarbeiten und Unterstützung, z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3. Entwicklung von Optionen - Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Kenntnisse und Wissen wie oben
4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lö-	Erarbeitung von Analyse- und Bewertungskriterien

sungsvorschlags - Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6. Erfolgskontrolle und Evaluation - Wurden die Ziele erreicht? - Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? - Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg), Gender Mainstreaming
- Informationen und Impulse, Hannover, 2000

Gender Mainstreaming gilt verbindlich

Seit 1999 hat die Bundesregierung in verschiedenen Beschlüssen Gender Mainstreaming als Handlungsleitlinie formuliert. Auch in der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerin heißt es in § 2: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming)“.

Um geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzungen durchzuführen, entwickelte die Bundesregierung die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“.

Auch auf Landes- und kommunaler Ebene wird Gender Mainstreaming umgesetzt. Der Bremer Senat beispielsweise hat 2002 einen entsprechenden Beschluss gefasst und im Mai 2003 ein Umsetzungskonzept vorgelegt. Es sieht u.a. vor, dass jedes Ressort in mindestens einem Pilotprojekt die Umsetzung erprobt.

Was daran neu ist

- ◆ Gender Mainstreaming ersetzt nicht die bisherige Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Es gibt jetzt eine Doppelstrategie: Während Gender Mainstreaming die Entstehung neuer Benachteiligungen verhindern soll, wird es weiterhin geschlechtsspezifische Maßnahmen geben müssen, um konkrete Problemstellungen von Frauen und Männern zu beseitigen.
- ◆ Es ist wichtig, dass mit dem Blick auf Frauen **und** Männer das Geschlechterverhältnis insgesamt zum Thema gemacht wird und strukturelle Barrieren z.B. am Arbeitsplatz für beide Geschlechter beseitigt werden.
- ◆ Gender Mainstreaming ist als Führungsverantwortung zu organisieren, d.h. in einem Prozess von der Leitungsebene bis zur jeweiligen Fachebene umzusetzen. Auch dies soll dem Ansatz eine besondere Wirksamkeit verleihen. Es geht nicht um Absichtserklärungen sondern darum, die Geschlechterperspektive als wesentliches Qualitätsmerkmal in Entscheidungsprozessen zu verankern.
- ◆ Gender Mainstreaming setzt bei allen politischen Maßnahmen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifischen Probleme zu enthalten scheinen. Ob es sich um Gesetze oder Stadtplanung handelt, um Forschungsvorhaben, Arbeitszeitregelungen, Personalentwicklung oder Arbeitsschutz - die Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern sind unterschiedlich und die Auswirkungen auf beide Geschlechter sind es ebenfalls.

Gender Mainstreaming ist ein langfristiger Prozess

Angesichts der hohen Verbindlichkeit und der vielfältigen Beschlüsse und Aktivitäten ist es umso befremdlicher, dass im Gegensatz zur erklärten Absicht Gender Mainstreaming bei der Arbeitsmarktreform nicht berücksichtigt wurde. Dabei haben die neuen gesetzlichen Regelungen - finanzielle Absicherung, Zugang zur Förderung, Zumutbarkeit usw. - spezifische existenzielle Auswirkungen auf die betroffenen Frauen und Männer und auch auf ihre Angehörigen. Von der Zielsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe an Erwerbsarbeit, an der privaten und öffentlichen Arbeit sind dadurch viele Frauen und Männer weit entfernt, von der Möglichkeit zur eigenständigen Existenzsicherung und Altersvorsorge ebenso. Eine Gleichstellung in dieser Benachteiligung kann nicht das Ziel von Gender Mainstreaming sein.

Gender Mainstreaming ist ein lang dauernder Prozess. Also sind jetzt von neuem der Ist-Zustand, die Probleme zu analysieren und Optionen zu entwickeln ... auf neuem Niveau.

Gender Mainstreaming als Thema der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer Bremen ist gesetzlich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Geschlechterpolitik stellt deshalb seit vielen Jahren einen wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit dar. Seit 2001 informieren wir in Veranstaltungen über die Strategie des Gender Mainstreaming und geben der Umsetzung in verschiedenen Fachgebieten Impulse. Im Interesse unserer Mitglieder begleiten wir aktiv den Umsetzungsprozess im Lande Bremen. Weitere Informationen und Veröffentlichungen finden Sie unter www.arbeitnehmerkammer.de

Helga Lorenz

Referatsleiterin Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,
Landesarbeitsamt Hessen, Frankfurt/M.

Stand der neuen Arbeitsmarktpolitik für FRAUEN und Männer

Hartz I u. II ab 01.01.2003

1. Frühzeitige Meldepflicht mit Minderung des Arbeitslosengeldes (ab 1.7.2003)
2. **Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung**
3. Änderung der Zumutbarkeitsregelungen
4. Änderung der Sperrzeitregelung
5. Keine Dynamisierung der Entgeltersatzleistungen mehr
6. Vereinfachung bei den Mobilitätshilfen
7. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ab 50. Lebensjahr
8. Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab 55. Lebensjahr
9. Ausweitung der Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer ab 52. Lebensjahr
10. Einführung von Personal-Service-Agenturen / Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
11. **Änderungen bei der Arbeitslosenhilfe**
12. Einrichtung von Job-Centern
13. Umsetzung der "Ich- bzw. Familien AG", insbesondere Förderung über den Existenzgründungszuschuss
14. **Mini-Jobs** (ab 1.4.2003)
15. Wegfall der Hinterlegungspflicht des Sozialversicherungsausweises beim Arbeitsamt
16. Verbesserung der Eingliederungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen

Hartz III ab 01.01.2004

1. **Bundesagentur für Arbeit** (1.1.2004)
2. Selbstverwaltung der BA (1.1.2004)
3. Haushalt der BA (1.1.2004)
4. **Kontraktmanagement** (1.1.2004)
5. Datenaufnahme durch **Call-Center** (1.1.2004)
6. Auflösung der Vorprüfungsämter (1.1.2004)
7. Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (1.1.2004)
8. Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten nicht als arbeitslos (1.1.2004)
9. Arbeitslosmeldung 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit (1.1.2004)
10. Übernahme von Arbeitsmarktprogrammen der Länder (1.1.2004)
11. **Anzahl der Eingliederungszuschüsse verringert** (1.1.2004)
12. **Überbrückungsgeld** für Existenzgründer wird **Pflichtleistung** (1.1.2004)
13. Erneute Förderung einer Existenzgründung erst nach 24 Monate (1.1.2004)
14. Fahrkostenpauschale während der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (1.1.2004)
15. Berufsausbildungsbeihilfe für Berufsschulunterricht in Blockform und bei Zahlung einer Ersatzleistung (1.1.2004)
16. **Beschäftigungen in ABM sind nicht mehr Alg-Anwartschaftsbegründend** (ab 1.1.2004)
17. **Leistungen für Berufsrückkehrer** (1.1.2004)
18. **Nicht geförderte Weiterbildung schließt Verfügbarkeit nicht aus** (1.1.2004)
19. Meldeaufforderung wirkt für den Fall der Arbeitsunfähigkeit auf den ersten Tag der Arbeitsfähigkeit fort (1.1.2004)
20. Mitwirkung des Ausbildungs- und Arbeitsuchenden (1.1.2004)
21. **Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen werden zusammengefasst** (ab 1.1.2004)
22. Wegfall der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen und des Kurzarbeitergeldes in betriebsorganisatorischeigenständigen Einheiten - Einführung der Instrumente „Transfermaßnahmen“ und "Transferkurzarbeitergeld" (1.1.2004)
23. Höhe des Insolvenzgeldes (1.1.2004)
24. Wegfall der Erstattungspflicht bei witterungsbedingter Kündigung (1.1.2004)
25. Wegfall der Erstattungspflicht bei Konkurrenzklausel (1.1.2004)
26. Prüfungs- und Betretungsrecht der BA in Betriebs- und Geschäftsräumen (1.1.2004)
27. Neufassung des § 9 Nr. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1.1.2004)
28. Anerkennung von Werkstätten für Behinderte durch die Zentrale der BA (Änderung der Werkstättenverordnung)
1.1.2004

29. Winterbauförderung: Widerlegbare gesetzliche Vermutung der Baubetriebe-Eigenschaft (1.1.2004)

-
30. Kosten notwendiger sozialpädagogischer Betreuung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG (1.1.2004)
 31. Versicherungsfreiheit für ausländ. Besatzungsmitglieder auf dt. Seeschiffen (1.1.2004)
 32. **Zertifizierungsagenturen**; Erweiterung des Verordnungsermächtigungsrahmens (1.1.2004)
 33. Neuregelung der Erstattungspflicht bei Kündigung älterer Arbeitnehmer (1.1.2004)
 34. Änderung der Altersteilzeitregelungen (1.7.2004)
 35. Bedürftigkeitsvoraussetzung für Sprachförderung entfällt (1.1.2005)
 36. Beurteilung der Beitragspflicht bei Angehörigen des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH (1.1.2005)
 37. **Einrichtung von Job-Centern** (1.1.2005)
 38. **Unterhaltsgeld wird durch Arbeitslosengeld ersetzt** (1.1.2005)
 39. **Berufliche Weiterbildung; Wegfall des Erfordernisses der Vorbeschäftigungszeit** (1.1.2005)
 40. **Rücknahme der Arbeitslosmeldung durch den Arbeitslosen bis zur Bewilligung der Leistungen** (1.1.2005)
 41. **Einschränkung auf Teilzeit generell zulässig**, wenn arbeitsmarktüblich (1.1.2005)
 42. **Vereinfachung des Arbeitslosengeld-Leistungsrechts** (1.1.2005)
 43. Minderung des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung (1.1.2005)
 44. **Nebeneinkommensregelung vereinfacht** (1.1.2005)
 45. **Änderungen bei den Sperrzeitregelungen**, u.a. Sperrzeit auch bei unzureichenden Eigenbemühungen und Meldeversäumnis-Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe zählt für Erlöschen des Leistungsanspruchs mit (1.1.2005)
 46. Künftig **einheitliche Anwartschaftszeit und Verkürzung der Rahmenfrist** (1.2.2006)
 47. Einbeziehung aller Wehr- und Zivildienstleistenden in den Schutz der Arbeitslosenversicherung (1.2.2006)
 48. **Freiwillige Versicherung** gegen Arbeitslosigkeit für Existenzgründer, Personen, die Angehörige pflegen, und Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung außerhalb der EU oder in einem assoziierten Staat ausüben (1.2.2006)
 49. **Verkürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld** (1.1.2004)

Hartz IV ab 01.01.2005

1. Grundsicherung für Arbeitsuchende
2. Leistungsarten
3. Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende und Finanzierung
4. Errichtung von Arbeitsgemeinschaften
5. Option kommunaler Trägerschaft
6. Anspruchsberechtigte der Grundsicherung für Arbeitsuchende
7. Erwerbsfähigkeit
8. Hilfebedürftigkeit
9. Zumutbarkeits- und Sperrzeitregelungen für Alg II-Bezieher
10. Anrechenbares Einkommen und Vermögen / Hinzuverdienstgrenzen
11. Arbeitslosengeld II
12. Sozialgeld
13. Zuschläge
14. Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit
15. Fallmanager und Eingliederungsvereinbarung
16. Leistungen zur Eingliederung
17. Einstiegsgeld (Befristeter Arbeitnehmerzuschuss)
18. Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Alg II-Bezieher
19. Übergang von Ansprüchen und Erbenhaftung
20. Zuständigkeit der Sozialgerichte
21. Aufsicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit
22. Zielvereinbarungen
23. Inkrafttreten

Thesen:

Stand der neuen Arbeitsmarktpolitik für FRAUEN und Männer

1. Der Gesetzgeber ist bei den Hartz-Gesetzen seinem verfassungsmäßigen Auftrag aus Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz gefolgt. Alle gesetzlichen **Vorschriften** sind durchgängig **geschlechtsneutral** formuliert.
Seit dem Job-AQTIV-Gesetz gibt es im SGB III zwei Vorschriften, die unmittelbar **Frauen und Männer** ansprechen.
§ 1 Abs. 1 Satz 3
„Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen“.
§ 8a
„Die Leistungen der Aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer ... Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen ...“.

Ansonsten sind beide Geschlechter durchgängig im generischen Maskulinum genannt: Arbeitslose, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Berufsrückkehrer Dies geschieht unabhängig davon, ob sie Frauen oder Männer in besonderem Maß ansprechen (z.B. Berufsrückkehrer 98,5 % Frauen). Es gibt weiterhin eine Vorschrift, die explizit **Frauen** anspricht, § 8 Frauenförderung, aber keine Vorschrift, die Männer anspricht.
2. Die seit dem Job-AQTIV-Gesetz geltenden **Rahmenbedingungen** für die **Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**, die Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind **gleich geblieben** und bei der Anwendung aller neuen gesetzlichen Bestimmungen von allen Fach- und Führungskräften als Querschnittsaufgabe zu beachten. Die daraus resultierenden Aktivitäten haben sich in der Eingliederungsbilanz niederschlagen. Die vielfältigen neuen Regelungen durch die Hartz-Gesetze haben sich in diesen Rahmen einzufügen und die gesetzlichen Gleichstellungs-Aufträge sind Leitlinie und Auslegungsregel für die neuen Gesetze.
3. Auf dem Vorblatt des Gesetzesentwurfes findet sich ein neu aufgenommener Punkt F: **„Gleichstellungspolitische Bedeutung“**
„Der Gesetzesentwurf berücksichtigt im Sinne des Gender-Mainstreaming die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Soweit durch die Vereinfachung des Rechts Ressourcen freigesetzt werden, kommen diese gerade Frauen zugute, deren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit künftig besser unterstützt werden kann. Darüber hinaus werden Regelungen, die bislang zu einer faktischen Benachteiligung geführt haben, abgeschafft. Auf diese Art und Weise wird das neue Recht zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beitragen“ (Bundestagsdrucksache 1515 vom 05.09.03 S. 139).
An keiner Stelle der Gesetzesbegründung werden jedoch die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern explizit berücksichtigt. Es ist dadurch sehr schwer, die tatsächlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen zu erkennen.

Ziele Hartz III:

4. **Arbeitsmarktpolitik soll wirkungsorientierter gesteuert** werden durch **Kontraktmanagement**: Das bisherige Verhältnis zwischen Bundesregierung und Arbeitsverwaltung, was von Genehmigungen bestimmt war, wird durch das „Agency-Modell“ ersetzt, in dem die Steuerung über zweiseitige Zielvereinbarungen läuft. Dies gilt auch für die drei Ebenen der BA.

Um das Gleichstellungsziel zu erreichen ist es unabdingbar, die unterschiedlichen Bedingungen für Frauen und Männer in die Zielvereinbarungsprozesse einzubeziehen.

5. Um das Ziel zu erreichen, die **personellen Ressourcen** der Bundesanstalt für Arbeit **stärker als bisher auf die Vermittlung** zu konzentrieren, wurde das **Leistungsrecht erheblich vereinfacht**:

Änderungen ab 1.1.2005

- a) Unterhaltsgeld wird mit Arbeitslosengeld zu einer einheitlichen Leistung zusammengelegt.
- b) Wegfall des Erfordernisses der Vorbeschäftigungszeit für die berufliche Weiterbildung.
- c) Rücknahme der Arbeitslosmeldung durch den Arbeitslosen bis zur Bewilligung der Leistung.
- d) Einschränkungen auf Teilzeit generell zulässig.
- e) Vereinfachung des Arbeitslosengeld-Leistungsrechts durch „typische“ Beschäftigungsverhältnisse. Fiktive Einstufung erfolgt nach vier gesetzlich festgelegten Entgeltstufen. Pauschaler Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen.
- f) Minderung des Arbeitslosengeldes bei verspäteter Meldung.
- g) Nebeneinkommensregelung wird vereinfacht. Änderung bei den Sperrzeitregelungen.

Änderungen ab 01.02.2006

- h) Künftig einheitliche Anwartschaftszeit (12 Monate) und Verkürzung der Rahmenfrist für die Vorversicherungszeit. Die Rahmenfrist wird von drei auf zwei Jahre verkürzt.
- i) Freiwillige Versicherung gegen Arbeitslosigkeit für Existenzgründer und Personen, die Angehörige pflegen.
- j) Verkürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld.

Punkt a) und b) wird insb. Berufsrückkehrerinnen d.h. überwiegend Frauen betreffen, die ihre Leistungsansprüche während der Familienphase verloren hatten. Sie haben keine besondere Zugangsberechtigung mehr für die Weiterbildung und keinen Unterhaltsgeldanspruch mehr.

Punkt e) die Berechnung des fiktiven Arbeitslosengeldes nach Qualifikationsstufen wird tendenziell eher Frauen zugute kommen wegen der höheren Einkommen der Männer.

Punkt h) die Verkürzung der Rahmenfrist für die Anwartschaftszeit wird insb. Berufsrückkehrer treffen, die um ihre Leistungsansprüche zu erhalten, schon zum 4. statt zum 5. Geburtstag des Kindes zurückkehren müssen.

Punkt i) die neue freiwillige Versicherung ist für Existenzgründer zu begrüßen, für Pflegepersonen wegen eines Beitrags aus eigener Tasche während einer ehrenamtlichen Tätigkeit abzulehnen.

-
6. Ziel: Der Einsatz **arbeitsmarktpolitischer Instrumente** soll **vereinfacht** werden durch
 - a. Verringerung der Zahl der Eingliederungszuschüsse auf grundsätzlich zwei
 - b. Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen werden zusammengefasst.zu a) Der Rechtsanspruch auf Eingliederungszuschuss für Berufsrückkehrerinnen entfällt. Sie zählen zum Personenkreis derjenigen mit Vermittlungshemmnissen.
zu b) Die Beschäftigung in ABM ist nunmehr versicherungsfrei. Die Möglichkeit, nach der Familienphase wieder in das Versicherungssystem aufgenommen zu werden, entfällt dadurch.
 7. Die neue **Soll-Vorschrift „Leistungen für Berufsrückkehrer“** will -trotz reduzierten Instrumentenkastens für diesen Personenkreis- eine Förderung sicherstellen. Während andere NichtleistungsbezieherInnen die Leistungen erhalten können, **sollen** sie sie erhalten.
 8. Durch **Hartz IV** soll das Nebeneinander zweier staatlicher Fürsorgesysteme - der **Arbeitslosenhilfe** und der **Sozialhilfe** für Erwerbsfähige -, das als ineffizient und wenig bürgerfreundlich empfunden wurde, zu einer einheitlichen Leistung „Grundsicherung für Arbeitssuchende = Arbeitslosengeld II“ zusammengeführt werden. Es soll **„Hilfe aus einer Hand“** gewährt werden. Durch das neu eingebrachte „Arbeitsgemeinschafts-Modell“ und das „Options-Modell“ ist noch nicht klar, ob dieses Ziel erreicht werden kann. Letzteres birgt zumindest die Gefahr, dass SGB II und SGB III - Kunden unterschiedlich behandelt werden. Es wird entscheidend darauf ankommen, wie die Kommunen und die Agenturen für Arbeit zusammenarbeiten und ihre unterschiedlichen Zuständigkeiten verzahnen.
 9. Das **gleiche Geld** wird auf **mehr Köpfe** verteilt, sodass insb. die ehemaligen Arbeitslosenhilfeempfänger geringere und pauschalisierte Geldleistungen erhalten.
 10. Ziel des Gesetzes ist die Beendigung der Hilfebedürftigkeit durch Integration in den Arbeitsmarkt und nicht mehr wie im Sozialhilferecht die soziale Integration. Deshalb steht das **„Fordern“ im Vordergrund**. Die gegenüber dem SGB III deutlich **schärferen Zumutbarkeitsregeln** dürfen nicht einseitig zu Lasten von Personen mit Familienpflichten angewandt werden, sondern müssen die langfristige eigenständige Existenzsicherung und damit auch die Anwendung der SGB III-Instrumente im Auge haben.
 11. Das SGB II gilt nur für Alg II - BezieherInnen. Die dem SGB III zugeordneten Alg I - EmpfängerInnen und NichtleistungsbezieherInnen können deshalb auch nicht die Bereitstellung von Kinderbetreuung oder Pflege erwarten.

Thomas Gesterkamp
Journalist und Autor, Köln

”Männer auf dem Hartz-Weg”

Thesen

1. Die männlichen Macher der Hartz-Gesetze betrachten das Thema Arbeitslosigkeit als geschlechtsneutrales Problem. Sie agieren deshalb weitgehend geschlechtsblind. Der latente "Gender"-Konflikt am Arbeitsmarkt wird als solcher gar nicht erkannt oder aber verdrängt.
2. Rezepte, bei denen schon die Diagnose falsch gestellt ist, können nicht wirken. Die alte "Vollbeschäftigung", die weiterhin als Ziel bemüht wird, war eine Vollbeschäftigung für Männer. Vollzeitarbeit für beide Geschlechter hat es zumindest in Westdeutschland noch nie gegeben und wird es voraussichtlich auch künftig nicht geben.
3. In manchen Detailregelungen (u.a. Mini-Jobs, Ich-AG) funktioniert das Hartz-Konzept als Versuch, die gestiegene weibliche "Erwerbsneigung" in einem prekären Niedriglohnsektor zu kanalisieren. Auch Männer sehen sich mit "Patchwork"-Berufsbiografien konfrontiert, die abweichen vom Prinzip "Vollzeit ohne Unterbrechung bis zur Rente".
4. In der Logik der traditionellen Gleichstellungspolitik ist es relativ leicht, Frauen zu den Hauptverliererinnen der Hartz-Gesetze zu erklären und Männern die Rolle der weniger Betroffenen - oder gar der Profiteure - zuzuweisen. Empirisch aber entwickelt sich Arbeitslosigkeit in wachsendem Maße zu einem überwiegend männlichen Problem.

zur Person des Referenten

Thomas Gesterkamp ist Journalist und Autor in Köln. Buchveröffentlichungen: "gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe" (Klett-Cotta, Stuttgart 2002); "Vater, Sohn und Männlichkeit" (u.a. mit Richard Rohr und Wassilios Fthenakis, Tyrolia, Innsbruck/Wien 2001); "Hauptsache Arbeit? - Männer zwischen Beruf und Familie" (mit Dieter Schnack, Rowohlt, Reinbek 1998).

Anschrift: Thomas Gesterkamp / Journalistenbüro, Theodor-Schwann-Straße 13, 50735 Köln. Telefon / Fax 0221-7604899, E-Mail thomas.gesterkamp@t-online.de

Dr. Christel Degen
Referatsleiterin im DGB-Bundesvorstand Berlin,
Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik

Thesenpapier zum Referat „Arbeitsmarktreformen aus Sicht der Frauen“

1. Die von der Bundesregierung im nationalen Aktionsplan gefeierte gesamtdeutsche Frauenerwerbstätigenquote von 58,8 % stellt sich bei genauerer Betrachtung als trügerisch heraus. Auf Vollzeitarbeitsplätze umgerechnet, wären Frauen nur zu 39,9 % am Erwerbsleben beteiligt, da Teilzeit, Minijob und Elternzeit immer noch eine Domäne der Frauen ist. Darüber hinaus müssen sich immer mehr Frauen ein immer kleineres Stück vom Kuchen, also vom volkswirtschaftlichen Arbeitsvolumen insgesamt, teilen. Irreführende Zahlenspiele sollen offenbar die Notwendigkeit einer effektiven Gleichstellungspolitik verdecken.
2. Die stetige Zunahme von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, welche die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft seit April 2003 vermeldet, muss mit Skepsis betrachtet werden. Offenbar soll ein Boom bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die von der EU geforderte Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit vorantreiben. Dies ist jedoch aus frauenpolitischer Sicht abzulehnen, da es sich bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen weder um existenzsichernde Arbeitsplätze noch um voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt.
3. Mit den Hartz-Gesetzen hat ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik stattgefunden: Aktive Arbeitsmarktpolitik trägt durch die neue Zumutbarkeitsregelung aktiv dazu bei, dass Frauen noch stärker als bislang durch steuerliche Regelungen (Ehegattensplitting, Lohnsteuerklasse V) und die über die Ehe erfolgte Absicherung in der Sozialversicherung in die Rolle der Zuverdienerin gedrängt werden.
4. In der Eingliederungsvereinbarung spiegelt sich das Bild des modernisierten Ernährermodells. Zusammen mit der neuen Zumutbarkeitsregelung steht hier ein Instrumentarium zur Verfügung, Frauen über Sanktionsmechanismen in die Rolle der Zuverdienerin zu drängen. Die Eingliederungsvereinbarung muss daher so geregelt werden, dass Individuen berücksichtigt werden und dass es hier nicht zu Diskriminierungstatbeständen kommt.
5. Die erhöhte Anrechnung des Partnereinkommens bei Arbeitslosengeld II wird dazu führen, dass mehr Frauen als Männer ihren Anspruch auf eigenständige finanzielle Leistungen, wie bei Arbeitslosenhilfe, verlieren. Es muss unbedingt verhindert werden, dass dies zu einem Ausschluss aus Maßnahmen zur Weiterbildung, Vermittlung und sonstigen Maßnahmen führt.

Margrit Zauner

Leiterin des Referats „Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt“
der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin⁵

Geschlechtergerechte regionale Arbeitsmarktpolitik? Das Beispiel Berlin

Thesen zur Tagung der Arbeitnehmerkammer Bremen „Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt - Was bedeuten sie für Frauen und für Männer?“ am 16.2.2004

1. Die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit ist konzeptionell in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin fest verankert. Das allgemeine Ziel ist beschrieben, dieses alleine ist allerdings noch keine Gewähr für die „tatsächliche Durchsetzung“ dieses Zieles. Im Gegenteil: Die Verfolgung dieser Zielsetzung stellt eine dauerhafte Herausforderung dar, ist ein Prozess, den es kontinuierlich und systematisch fortzuführen gilt. Es kommt dabei in erster Linie darauf an, den Gender Mainstreaming-Ansatz flächendeckend und konsequent umzusetzen - unabhängig davon, ob dies im Einzelfall als innovativ bezeichnet werden kann oder nicht. Die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ist ein Feld mit zahlreichen Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlicher Bedeutung und Ressourcen, die in der Summe zu einem auch regional differenziert wahrnehmbaren Ergebnis führen. Daher benötigt eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik eine Vielzahl von Genderprozessen: in den jeweiligen Organisationen, die die regionale Arbeitsmarktpolitik tragen und in den Programmen und Instrumenten, die zum großen Teil an die Instrumente (und Mittel) der Bundesagentur für Arbeit und der Europäische Union anknüpfen.

Deshalb beteiligt sich die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen auch mit dem Pilotprojekt „Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht“ an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung⁶. Über den Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht werden alle wesentlichen Handlungsfelder der Senatsverwaltung Wirtschaft, Arbeit und Frauen erreicht. Die Handlungsfelder werden im Rahmen der Erstellung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktberichts 2004 unter dem Gesichtspunkt Gender Mainstreaming kritisch durchleuchtet und - soweit erforderlich - neu ausgerichtet werden. Der Prozess läuft gegenwärtig; mit dem Erscheinen des Berichtes in diesem Jahr ist dann ein erstes Ergebnis öffentlich zu sehen und in den weiteren Diskussionsprozess zu integrieren.

- Exkurs: Gender Mainstreaming ?!

Gender-Mainstreaming ist seit der Weltfrauenkonferenz von Nairobi 1985 auf der politischen Tagesordnung. In der Europäischen Union gibt seit Mitte der 90iger Jahre intensive Debatten, wie mit diesem Ansatz das Ziel der Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer von der Ebene der politischen Erklärungen in alle politischen Prozesse durch eine Umstrukturierung, Überwachung und Bewertung aus der Gleichstellungsperspektive erreicht werden kann. Dazu gehört eine engere Zusammenarbeit und die Koordination zwischen den politischen Segmenten und mit neuen politischen Akteurinnen und Akteuren, einschließlich der Nichtregierungsorganisationen.

⁵ <http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/index.html>

⁶ http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/gender_gs/index.html

Voraussetzungen für erfolgreiche Mainstreaming-Politik aus der Sicht der Europäischen Kommission sind eine Doppelstrategie, die eine Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Politiken und Aktionen mit spezifischen Maßnahmen und Ressourcen kombiniert, die ausschließlich der Förderung von Frauen und der Chancengleichheit dienen, ebenso wie Strukturen der Zusammenarbeit der verschiedenen Gremien und Instanzen, die Sensibilisierung und Benennung von hochrangig angesiedelten Verantwortlichen sowie Evaluierung und Controlling.

In der allgemeinen Diskussion ist eine Verwischung der Begriffe „Frauenförderung“ und „Gender Mainstreaming“ zu beobachten. Zum Teil werden die Begriffe synonym verwandt, zum Teil soll das eine das andere ersetzen. Mit Sorge ist eine Tendenz zu beobachten, die das Prinzip Gender Mainstreaming als allgemeine Handlungsmaxime festschreibt, aber die konkrete Umsetzung weder nach den Prinzipien einer geschlechterdifferenzierten noch einer geschlechtergerechten Betrachtung gestaltet. So ist seit dem Jahr 2000 das Prinzip Gender Mainstreaming als verbindliches Prinzip in der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien festgelegt. Im zentralen arbeitsmarktpolitischen Reformvorhaben, der Arbeit der Hartz-Kommission und den darauf aufbauenden Gesetzen über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, ist das Prinzip im Vorwort kurz angerissen; die konkreten unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter wurden allerdings bei der Konzipierung der Gesetze weitgehend außer Acht gelassen und führen so nach ersten Beobachtungen zu einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, einem stärkeren Ausschluss von Frauen beim Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und einer Verfestigung traditioneller Rollen in der Familie.⁷

2. Die Arbeitsmarktpolitik ist ein Zusammenspiel vieler Akteure - allerdings sind die Gewichte, die Gestaltungsmöglichkeiten und die Einflußmöglichkeiten unterschiedlich verteilt. Allein ein Blick auf die zur Verfügung gestellten Ressourcen mag dieses verdeutlichen: So stellt das Land Berlin im Jahr 2004 voraussichtlich rund 157,4 Millionen Euro für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Davon sind 34 Millionen Euro Mittel der Europäischen Union aus dem Europäischen Sozialfonds. Die Bundesagentur für Arbeit verfügt für Berlin 2004 voraussichtlich über einen Haushalt von rd. 1 Milliarde Euro für die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im Rahmen der Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Länder in den Regionaldirektionen - und letztlich auch in den Verwaltungsausschüssen der örtlichen Arbeitsagenturen und der Bundesagentur verringert worden. Angesichts der schon bisher festgestellten unterproportionalen Beteiligung von Frauen in den Gremien der Bundesanstalt/Bundesagentur ist zusätzlich eine auch zahlenmäßig weiter sinkende Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung zu befürchten.

Ebenso wie die Reichweite regionaler Aktivitäten in der Arbeitsmarktpolitik bedarf die konkrete Definition von Geschlechtergerechtigkeit einer genaueren Betrachtung. Grundlage einer Entscheidung über Ziele von Geschlechtergerechtigkeit ist eine Bestimmung der Gender Gaps auf der Grundlage von geschlechterdifferenzierten Daten und über Prioritäten sowie grundsätzliche Annahmen zur Veränderung des segregierten Arbeitsmarkts bzw. über die Verteilung von Ressourcen zur Einflußnahme auf die vorgefundene Situation.

3. Die Philosophie und die konkreten Instrumente der Berliner Arbeitsmarktpolitik sind im Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitischen Rahmenprogramm (ARP) - aktuell der vierten Fortschreibung - niedergelegt⁸. Hier wurde die Strategie des Gender-Mainstreaming konsequent als **durchgehendes Gestaltungsprinzip** verankert. Das bedeutet, im Bereich der Berliner Arbeitsförderung wird eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Chancen-

⁷ <http://www.berlin-stadtderfrauen.de/aktuell.html#hartz2>

⁸ <http://www.berlin.de/SenWiArbFrau/arbeits/arp.htm>

gleichheit von Frauen und Männern sowohl durch positive Aktionen als auch durch eine konsequente Genderperspektive umgesetzt.

Diese **Doppelstrategie** schließt den Erhalt und die Weiterentwicklung innovativer frauen-spezifischer Förderprogramme, wie z. B. die Modellmaßnahmen zur beruflichen Beratung und Qualifizierung von Frauen, ebenso ein, wie die Überprüfung aller beschäftigungsfördernden Instrumente hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter und wie eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Maßnahmen, damit Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an allen Arbeitsfördermaßnahmen partizipieren.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde als arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Leitlinie im ARP definiert. Ziel ist es, für Frauen ein komplexes System von Beratung, Orientierung und Qualifizierung zu schaffen. Vor dem Hintergrund der Reformvorhaben am Arbeitsmarkt ist das ARP als gestaltungsoffener Prozess konzipiert. Das schließt ein, dass der **Katalog der Förderinstrumente sukzessive überprüft, angepasst und optimiert** wird - auch im Hinblick auf geschlechtsspezifische Auswirkungen.

4. Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist eine bedeutende Finanzierungsquelle für die Berliner Arbeitsmarktpolitik. Die Halbzeitbewertung aller Strukturfonds hat für alle Fonds ergeben, dass die Vorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming teilweise noch unzureichend operationalisiert sind; die besten Ergebnisse sowohl in der Operationalisierung als auch der tatsächlichen Umsetzung wurde beim ESF erreicht, wenn auch in den einzelnen Zielen unterschiedlich. Eine kritische Würdigung zeigt in erster Näherung insbesondere folgende Handlungsfelder auf:

- Je wirtschaftsnäher bzw. näher am 1. Arbeitsmarkt die einzelnen Maßnahmen sind, desto geringer wird der Frauenanteil
- Die Operationalisierung, wann eine Maßnahme als gleichstellungsförderlich eingestuft wird
- Die Qualifizierung der bewilligenden Stellen - also der konkreten Personen - was für ihr konkretes Aufgabengebiet unter der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu verstehen ist
- Die Bewertung evtl. Abweichungen zwischen im Antragsverfahren gemachten Vorhaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und deren tatsächlicher Umsetzung (Sanktionierung)

Gender Mainstreaming wird in Berlin im Rahmen des ESF insbesondere durch folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Scoring** - systematische Abfrage des Beitrags zur Förderung der Gleichstellung (anhand von standardisierten Kriterien) bei Antragstellung und Bewertung durch die Bewilligungsstellen. Dieses Modell stellt eine methodische Innovation dar, die erstmalig in der Bundesrepublik erprobt wurde.
- **Spezifischer Programmschwerpunkt** (Politikfeld) zur Förderung der Gleichstellung. In diesem Politikfeld werden Maßnahmen zur Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt gefördert, darunter die Modellmaßnahmen des Frauenförderprogramms des ARP.
- **Quotierung der Mittel** - Einbeziehung von Frauen in die Maßnahmen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen.

Darüber hinaus wurden Informationsveranstaltungen für die Bewilligungsstellen durchgeführt und Informationsmaterialien zum Gender Mainstreaming bereit gestellt⁹.

⁹ www.berlin.de/strukturfonds/pdf/gendermainstreaminginderpraxis.pdf

5. Die Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit sind durch die kommunale Verantwortung für die Bereitstellung von ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu gestalten. Dabei legt das Land Berlin trotz aller Finanznöte Wert darauf, seinen Standortvorteil durch ein breites Netz von Kinderbetreuungsangeboten zu erhalten. Dieses beginnt bei Krippenangeboten und zieht sich bis zum Hortangebot bzw. der verlässlichen Halbtagsgrundschule als stadtweites Regelangebot und einem ständig vergrößerten Angebot von Grundschulen mit gebundenem bzw. offenen Ganztagsbetrieb.

Versorgungsgrade mit Kinderbetreuungsangeboten

Alter / Angebot	Versorgungsgrad
0-3 Jahre	45,0 Prozent
3-6 Jahre	92,0 Prozent
Grundschul Kinder	59,6 Prozent
Anteil an Ganztagsplätzen	51,0 Prozent
Betreuung über Mittag (Ganztags- und Teilzeitplätze)	93,0 Prozent
Gesamtzahl der Plätze	141.200

Quelle: SenBJS Berlin Stand 31.12.2002

6. Und was bringt all dieses den Frauen?

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist weiter besorgniserregend, wobei die Erfahrungen der Frauen - Berufsbiografien, bei den das „Normalarbeitsverhältnis“ die Ausnahme ist - zunehmend mehr von Männern geteilt werden. Gleichzeitig wollen und müssen Frauen ihre erworbenen guten Qualifikationen beruflich nutzen und sehr viel stärker für ihre eigene Existenzsicherung erwerbstätig sein.

Die Situation in einigen Schlaglichtern (Daten für Berlin September 2003):

- In Berlin, Schleswig-Holstein und Bayern wurden 2003 durchschnittlich mehr arbeitslose Frauen registriert als im „Rekordjahr“ 1997. Dabei hatte Berlin die größte Veränderungsrate von +6,2% (Schleswig-Holstein +5,3%, Bayern +1,7%)
- Die Arbeitslosigkeit in 8 von 10 zahlenmäßig wichtigsten Berufsgruppen für Frauen ist weiterhin deutlich gestiegen
- Am meisten betroffen sind die Sozialberufe und die Bereiche Büro, Einzelhandel und Reinigung, hier betrug der Anstieg ca. 5-6%
- Lediglich bei den Montiererinnen und in den Verkehrsberufen ist die Arbeitslosigkeit leicht zurückgegangen
- Ältere Frauen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als ältere Männer
 - Anteil älterer Frauen an allen arbeitslosen Frauen: 24,4 %
 - Anteil älterer Männer an allen arbeitslosen Männern: 21,9 %
- Die Vermittlung durch die Arbeitsämter nutzt Männern mehr als Frauen: Im Zeitraum Januar bis August 2003 wurden vermittelt 9.988 Frauen und 13.323 Männer vermittelt. (Frauenanteil: 43 %)

-
- Beschäftigungszuwächse bei Frauen sind ausschließlich als Teilzeitbeschäftigungen entstanden. **Damit können Frauen nur selten eigenständig die Existenz sichern. Besonders alleinerziehende Mütter bleiben auf Unterhalt und Sozialhilfe angewiesen.**
 - Seit 2002 ist die Zahl der Frauen, die Arbeitslosenhilfe empfangen, um 16,6 % angestiegen (etwa doppelt so stark wie die der Männer). Alle diese Frauen haben Kinder, während die Zahl der männlichen Arbeitslosenhilfebezieher, die entweder bedürftig sind oder Kinder haben, um 8 Prozent gesunken ist. (Mikrozensus 2002)
 - Von 1991 bis 2002 hat sich die Zahl der Personen, die von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe leben, von 115.000 auf 233.000 mehr als verdoppelt. **Bei Frauen betrug der Zuwachs 60 %.** (Mikrozensus 2002)

Annegret Hoge, Bremerhaven
Petra Käser, Bremen

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Bremen

Möglichkeiten und Grenzen der Bremer Agenturen für Arbeit bei der Vermeidung von Benachteiligungen für Frauen durch Hartz III und IV

I: Rahmenbedingungen der Bremer Agenturen

Die Agenturen für Arbeit befinden sich derzeit in einem umfassenden Reformprozess.

Während die Umsetzung der neuen Organisationsstrukturen in Bremerhaven im wesentlichen abgeschlossen ist, befindet sich die Bremer Agentur zur Zeit mitten in der Vorbereitungsphase. Hier ist mit der Umsetzung der neuen Strukturen und der Einrichtung eines neuen Kundenzentrums erst im Sommer zu rechnen.

Die zeitgleiche Einführung einer neuen Steuerungslogik und zahlreicher neuer elektronischer Arbeitsmittel (Virtueller Arbeitsmarkt, Voice-System, Data-Ware-House) stellen eine zusätzliche Herausforderung für die Mitarbeiter der Agenturen dar.

Wegen der späten Zuteilung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und wegen der Reformierung von Verwaltungsverfahren mussten die Planungen der Agenturen zu den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ständig angepasst werden. Nach der Einführung von Bildungsgutscheinen bei der beruflichen Weiterbildung mussten Ende 2003 die Trainingsmaßnahmen erstmals überregional und weitgehend standardisiert ausgeschrieben werden. Der Zuschnitt der Lose führte dazu, dass nahezu kein Bremer Bildungsträger mehr Trainingsmaßnahmen im Land Bremen anbieten wird. Durch die Standardisierung der Maßnahmeinhalte kann auch nicht mehr so gut auf die individuellen Belange bestimmter Personengruppen eingegangen werden.

II: Die häufigsten Befürchtungen von Schlechterstellungen und die Maßnahmen von Seiten der Bremer Agenturen diesen Benachteiligungen von Frauen entgegen zu wirken

Sehr häufig wird die Befürchtung geäußert, dass Berufsrückkehrerinnen, wenn sie keine Leistungen zum Lebensunterhalt mehr erhalten, als „billige“ Arbeitslose nur noch erschwerten Zugang haben werden zu den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik, hier insbesondere zu den Maßnahmen der beruflichen Anpassungsqualifizierung oder zu Umschulungen. Berufsrückkehrerinnen gehören jedoch auch weiterhin zu den besonders förderungswürdigen Personenkreisen. Der neu eingefügte § 8b SGB III unterstreicht noch einmal ihren Anspruch auf alle notwendigen Leistungen der Arbeitsförderung die zu ihrer beruflichen Wiedereingliederung erforderlich sind, insbesondere die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten. Die Bremer Agentur für Arbeit hat in ihrem Arbeitsmarktprogramm 2004 noch einmal deutlich darauf hingewiesen, dass sie die besonders förderungswürdigen Personenkreise im selben Umfang wie im Jahr 2003 an allen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik beteiligen wird. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und mögliche Arbeitslosengeldansprüche sind für die Ausgabe von Bildungsgutscheinen an Berufsrück-

kehrerinnen und Teilnehmerinnen an Equal-Maßnahmen ausdrücklich nicht relevant. Die Zahl der Bildungsgutscheine für Teilzeitmaßnahmen wurde, bei gleichzeitiger Reduzierung der Gesamtzahl der Bildungsgutscheine, gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht. Die Ausweitung der modularen Gestaltung ermöglicht einen zeitnahen Einstieg in Maßnahmen über das gesamte Jahr. Umschulungen in Teilzeit beginnen erstmalig im Frühjahr und im Herbst. Hierdurch sollen die Unterhaltsgeldansprüche der Berufsrückkehrerinnen in 2004 weitestgehend gesichert werden. Der Wegfall des Unterhaltsgeldes ab Januar 2005 wird sich für Frauen mit längeren Familienzeiten negativ auswirken. Wenn im Regelfall länger als 4 Jahre pro Kind betreut wurde, erhalten die Frauen während der Maßnahme keine Leistungen zum Lebensunterhalt mehr. Die ganze Tragweite dieser Änderung wird sich erst ab 2008 zeigen, wenn voraussichtlich auch kein ESF-Unterhaltsgeld mehr gezahlt werden kann. Hier bleibt abzuwarten, ob dem Gesetzgeber tatsächlich die ganze Tragweite einer ersatzlosen Streichung bewusst war, oder ob es hier eventuell doch noch zu Nachbesserungen kommen wird.

Die Abschaffung des Eingliederungszuschusses als Pflichtleistung wird voraussichtlich in 2004 keine negativen Auswirkungen auf die Fördermöglichkeit von Berufsrückkehrerinnen haben. Der Anteil der Pflichtleistung an allen Förderfällen EGZ lag in den letzten Jahren immer bei circa 5%. Der Förderrahmen bewegte sich mit einer Regelförderung von 30% für 6 Monate noch unterhalb des Förderrahmens der vereinheitlichten Leistung (50% für 12 Monate). Eine erhöhte Mittelzuweisung und ermessenslenkende Weisungen ermöglichen für 2004 einen höheren Handlungsspielraum als 2003, so dass bei den Berufsrückkehrerinnen nicht mit einer Einschränkung der Förderung gerechnet wird.

Zum Komplex „Arbeitslosengeld II“ hat sich im Vermittlungsausschuss das so genannte Optionsmodell durchgesetzt. Hiernach bleibt die Zuständigkeit zwar dem Grunde nach bei der Bundesagentur für Arbeit, die Kommunen können diese aber alternativ übernehmen. Da es hierzu im Land Bremen noch keine abschließende Festlegung gibt und die komplexen Neuregelungen auch erst 2005 in Kraft treten, können zu den Möglichkeiten der Agenturen im Umgang mit dem ganzen Komplex „Verdrängung der Frauen aus dem Bereich der Existenz sichernden Erwerbstätigkeit“ noch keine Aussagen gemacht werden.

Die Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit sehen hier zunächst ihre Aufgabe in der verstärkten Information und Beratung von Frauen. Sie werden im weiteren darauf hinwirken, dass noch mehr als bisher geschlechtsspezifische Daten erhoben und ausgewertet werden. Schon jetzt zeigt sich, dass im Land Bremen die Eingliederungsquoten (sie weisen nach, inwieweit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt beitragen) von Frauen bei allen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik besser sind als die Eingliederungsquoten der Männer und es somit auch aus Wirtschaftlichkeitsgründen für die Agenturen immer interessanter wird, Frauen verstärkt zu fördern.

Annegret Hoge, Bremerhaven

Petra Käser, Bremen

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Katja Barloschky,
Geschäftsführerin der bremer arbeit gmbh

„mainstreaming“ im Bund – gender im Land?

In der Arbeitsmarktpolitik des Bundes scheint vom Gender Mainstreaming nur noch der gute alte patriarchale „mainstream“ übrig geblieben zu sein. Unbeirrt von fachlichen und politischen Einwänden der Frauenverbände wird mit Hartz II, III und IV das Leitbild der höchstens dazuverdienenden Ehefrau, mit radikal gekürzten abgeleiteten Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen, ohne eigenständiges Recht auf existenzsichernde Arbeit bedient. So ergänzt sich der Minijob wunderbar mit dem nicht angetasteten Ehegattensplitting, der Wegfall von Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen verbunden mit neuen Abhängigkeiten vom Partner korrespondiert mit der statistischen Bereinigung der Arbeitslosenzahlen auf Kosten von Frauen.

Auch in der Geschlechterpolitik stehen wir also auf der Kippe.

Hat Landespolitik überhaupt Chancen, Mittel und Möglichkeiten, gegen den „Trend“ von Bundesregierung und Opposition anzusteuern?

Andersherum wird für mich ein Schuh daraus: die erreichten Fortschritte für ein neues Geschlechterverhältnis, auch und gerade auf dem Arbeitsmarkt, dürfen nicht aufgegeben werden. Landes- und kommunalpolitische Initiativen sind deshalb notwendiger denn je. Vielleicht können sie nur Akzente setzen – aber jeder einzelne würde sich lohnen!

Wir können auf Erreichtem aufbauen

Im Land Bremen fangen wir nicht bei Null an. Legende ist das „Berufsrückkehrerinnen-Programm“, etliche frauenspezifischen Angebote gehören zum „Standard“ bremischer Arbeitsmarktpolitik, das Ringen um gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt hat Tradition in Bremen.

So ist inzwischen die angemessene Berücksichtigung der Prinzipien des Gender Mainstreaming in allen Programmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales verankert:

- Fördermittel werden mit der Auflage des *gerechten Zugangs* der Geschlechter zu allen Maßnahmen vergeben.
- *Konzeptionelle Berücksichtigung* des Gender Mainstreaming ist Fördervoraussetzung für Qualifizierungsvorhaben.
- In der Strukturhilfe werden mit den Anbietern *differenzierte Frauenquoten* und konzeptionelle Auflagen vertraglich vereinbart.

Die Überprüfung dieser Vorgaben im „Ist“ erfolgt im Rahmen des controlling und der Berichterstattung durch die bag (für Bremerhaven durch die BRAG). Die Auswertung ergibt ein differenziertes Bild – aber alles in allem: wir machen deutliche Fortschritte!

- a) Im Rahmen der laufenden Qualifizierungsoffensive werden u.a. zukunftssträchtige Weiterbildungsmaßnahmen in den Informationstechnologien, den neuen Medien und im personenbezogenen Dienstleistungssektor gefördert, von denen Frauen im besonderen Maße profitieren konnten und können.
- b) Im Bereich der Beschäftigungsförderung konnte die Beteiligung von Frauen systematisch erhöht werden. 2003 lag der durchschnittliche Frauenanteil an ABM im Jahresdurchschnitt in der Stadt Bremen bei 43,7%¹⁰, bei SAM betrug er 44%, bei einem durchschnittlichen Anteil erwerbsloser Frauen von 38,9 %. Der Frauenanteil bei den von der bag geförderten Eingliederungszuschüssen für Ältere lag 2003 bei 47%. Die Beteiligung von Frauen am kommunalen Beschäftigungsprogramm Hilfen zur Arbeit mit den geförderten §§ 19.1 und 19.2 Stellen des BSHG lag 2003 bei 39,2 %.
- c) Die Beratungsangebote des Vereins „Frauen in Arbeit und Wirtschaft“ für Migrantinnen und deutsche Frauen, das Projekt „Berufliche Lebensplanung für junge Mütter“, das Expertinnen Beratungsnetz sowie Belladonna unterstützen Alleinerziehende, Be-

¹⁰ Zahlen des AA Bezirks Bremen ohne OHZ

rufsrückkehrerinnen, Migrantinnen und den weiblichen Führungsnachwuchs bei der Integration in den Arbeitsmarkt und beim beruflichen Aufstieg. Trotz der geringeren Mittel, die ab 2004 zur Verfügung stehen, konnte durch eine Konzentration der Aufgabenfelder das erfolgreiche differenzierte Beratungsangebot erhalten werden.

Neue Ausrichtung der Landesförderung nutzen

Die Hartz-Gesetze führen zu einem Umbruch in der regionalen Arbeitsmarktpolitik; spätestens ab 2005 müssen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des Landes und der Kommunen neu justiert sein. Die Weichen dafür werden jetzt gestellt.

Ich möchte zwei zentrale Gedanken und Vorschläge in die Debatte um eine Umsteuerung und Weiterentwicklung des BAP einbringen

1. Transparente und verbindliche Vereinbarungen mit den Partnern

Auch die nach Hartz III neuen Instrumente des SGB III zur Beschäftigungsförderung werden bisher durch das Land Bremen komplementär gefördert. In konkreten Zielvereinbarungen mit der Agentur für Arbeit vereinbart das Land einen angemessenen Frauenanteil bei der Förderung. Insbesondere muss dies aber auch für die neu hinzukommenden ALG II-Bezieherinnen ab 2005 und die größer werdende Gruppe der Nicht-Leistungsbezieherinnen (gemäß § 8b SGB III) gelten, denen explizit alle Instrumente der aktiven Arbeitsförderung offen stehen sollen. Das neue Steuerungssystem der BA steht nicht dafür, dass dieser Teil des Gesetzes in die Realität umgesetzt wird; um so wichtiger sind transparente und verbindliche Vereinbarungen zwischen den Partnern auf Landes- und kommunaler Ebene.

2. Programm für Chancengleichheit

Ein neues frauenspezifisches Programm – in Weiterentwicklung des erfolgreichen Berufsrückkehrerinnenprogramms – könnte deutliche Zeichen setzen, und die sind ja offensichtlich dringend notwendig! Es müsste folgende Kernelemente beinhalten:

- Erleichterung des Zugangs zu Beschäftigung und Weiterbildung auch für Nicht-Leistungsbezieherinnen durch finanzielle Anreize mit einer kinderbezogenen Komponente
- Erhalt und Ausbau eines qualifizierten vollzeitnahen(auch frauenspezifischen) Maßnahmeangebotes
- Erhalt einer Zielgruppenförderung für Geringqualifizierte, Migrantinnen, jüngere Frauen und Berufsrückkehrerinnen im Bereich der beruflichen Qualifizierung und Beratung
- Ausbau breit gefächelter, flexibler Infrastrukturen für Kinderbetreuung; strukturpolitische Investitionen verknüpft mit Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (insbesondere für Männer!) in Kindergruppen, Schulküchen und flexiblen Ganztagsangeboten

Die bremer arbeit gmbh wird sich an den Weichenstellungen auf Landesebene „nach Hartz“ intensiv beteiligen und alle Vorschläge für eine Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit „nicht nur auf dem Papier“ unterstützen.

Katja Barloschky

Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Erste Erfahrungen mit der Umsetzung von Hartz III

Marlis Kaap, Geschäftsführerin Bremerhavener Arbeit GmbH

I. Gesetzliche Vorgaben

Einschränkung der Rahmenbedingungen

- Eingrenzung der Bemessungszeiträume beim Bezug von Leistungen nach dem SGB III, insbesondere bei Erziehungszeiten
- Gleichzeitige Verkürzung der Rahmenfristen auf zwei Jahre
- Der Rechtsanspruch von Berufsrückkehrern auf den Eingliederungszuschuss nach § 218 SGB III ist weggefallen

Möglichkeiten der Gestaltung

- Leistungen für Berufsrückkehrer werden im § 8b SGB III explizit benannt, in Verbindung mit ESF- Unterhaltsgeld sollen die Kosten der beruflichen Weiterbildung übernommen werden
- Nach § 120 Abs. 3 SGB III kann auch während einer beruflichen Weiterbildung, die nicht von der Agentur für Arbeit gefördert wird, Arbeitslosengeld bezogen werden

II. Wie ist der gegenwärtige Stand in Bremerhaven?

- Hohe Beteiligung von Frauen an Projekten der **Qualifizierungsförderung**.
In Bremerhaven wurden und werden schwerpunktmäßig Maßnahmen gefördert, die im Rahmen von Gender einen expliziten Bezug zur Herstellung von Chancengleichheit aufweisen:
 - über die Berufsfelder wie Tourismus, Gesundheit, kaufmännisch-verwaltende Berufe,
 - über frauenspezifische Beratungsbedarfe oder
 - an den Bedürfnissen von Frauen orientierte Lernformen wie Teilzeit oder blended learning.Durch die überproportional hohen Frauenquoten in den meisten Förderschwerpunkten wird der Bedarf für solche Maßnahmen deutlich.
- **Strukturhilfe zu Beschäftigung und Personalentwicklung:** bei den drei beteiligten Projektträgern wird über das Programm eine gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern sichergestellt
- Bezogen auf einzelne Beschäftigungsfelder bestehen Ungleichgewichte, aber über die Beschäftigungsförderung liegt der Anteil der Frauen bei 37 % (30.06.2003)
- Die Veränderungen durch die ab 01.01.2004 geltenden Förderrichtlinien bei ABM (verkürzte Zuweisungsdauer, Absenkung der Entlohnung) und Eingliederungszuschüssen (veränderte Anspruchsvoraussetzungen) lassen sich in ihren Auswirkungen noch nicht genau abschätzen.

III. Perspektiven

- Die Landesförderung muß auch in Zukunft spezifische Zielgruppen berücksichtigen, hierzu gehören u.a. Maßnahmen bei ALG-II - Bezug und zur Qualifizierung in Verbindung mit § 120 Abs. 3 SGB III.
- Eine verstärkte Förderung von Frauen ist erforderlich bei der Eingliederung im 1. Arbeitsmarkt und bei der Förderung von Teilzeitbeschäftigung. Hierzu hat die Deputation für Arbeit und Gesundheit am 16.02.2004 neue Richtlinien und Förderungsschwerpunkte beschlossen, die z.B. die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen vorsehen.
- Weitere Überlegungen könnten gehen in Richtung einer verstärkten Förderung von Einstellungen bei Existenzgründerinnen.
- Über die ergänzende Landesförderung, die von der Bremerhavener Arbeit GmbH umgesetzt wird, z.B. bei der Aufrechterhaltung von Trägerstrukturen in der Beschäftigungsförderung, kann gezielt Fehlentwicklungen im Bereich Chancengleichheit entgegengesteuert werden.

Gerade angesichts der schwierigen Beschäftigungssituation in Bremerhaven sind wir uns aber über den kurzen Hebel, den wir bewegen können, sehr wohl im Klaren.