

## **Frauenpolitische Eckpunkte zur Arbeitsmarktpolitik**

**Die 14. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen im Oktober 2000 in Freiburg verabschiedete die folgenden frauenpolitischen Eckpunkte zur Arbeitsmarktpolitik.**

1. Das SGB III muss generell der Zunahme und un stetiger Erwerbsverläufe Rechnung tragen. Das Aufbrechen traditioneller Arbeitsstrukturen macht es erforderlich, dass SGB III dahingehend zu gestalten, sowohl für Männer als auch für Frauen die Übergänge zwischen Phasen des Lernens, abhängigen Arbeitens und der Familienarbeit arbeitsmarktpolitisch zu flankieren und sozial abzusichern. § 8 enthält unter der Überschrift „Frauenförderung“, nicht nur Regelungen für Frauen, sondern fordert auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Diese Vermischung von Frauenförderung und Familienförderung verfestigt das tradierte Rollenverständnis von Familienarbeit als Arbeit für Frauen. Um deutlich zu machen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht alleine Frauensache ist, ist die Überschrift von § 8 SGB III in „Chancengleichheit für Frauen und Männer“, zu ändern.
2. Die BAG fordert auf, stärkere Anreize für eine aktive Frauenförderung zu schaffen. Dies könnte von einer Verpflichtung der Selbstverwaltungsorgane ausgehen, die bei der Verteilung der im Eingliederungstitel (einschließlich der freien Förderung) veranschlagten Mittel auf die Arbeitsämter auch den Beitrag der jeweiligen Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu berücksichtigen hätten. Für die Verteilung der Mittel sollte die Frauenerwerbsbeteiligung als ein Förderquotient verwendet werden. Selbstverständlich müssen zur Bewertung dieses Beitrages die regionalen Arbeitsmarktbedingungen zu Grunde gelegt werden. Zur Arbeitsmarktpolitik für Frauen zählt dabei auch die Arbeitsvermittlung.
3. Vor ihrer Arbeitslosigkeit langjährig versicherte Frauen bleiben – soweit sie nicht Berufsrückkehrerinnen im Sinne von § 20 SGB III sind – vom Zugang zu wichtigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ausgeschlossen, wenn ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen ist und sie wegen der Anrechnung von Partnereinkommen keine Arbeitslosenhilfe beziehen. Eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt nach längerer Arbeitslosigkeit aber häufig nur über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III. Hierbei sind auch die Belange arbeitsloser Hochschulabsolventinnen, Studienabbrecherinnen und arbeitsloser Frauen nach schulischer Ausbildung zu berücksichtigen. Es muss daher ausreichen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für den

Bezug von Arbeitslosenhilfe vorliegen, ohne dass das Tatbestandsmerkmal Bedürftigkeit erfüllt sein muss.

4. Die arbeitsmarktliche Eingliederung von Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen sowie von älteren Frauen ist zu verbessern. So ist der 1997 mit der Reform des AFG entfallene allgemeine Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation wieder herzustellen. Frauen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen müssen im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz nicht nur wegen behinderungsspezifische, sondern zusätzlich gegen geschlechtsspezifische Vorurteile und Benachteiligungen kämpfen. Die Gewährung von Leistungen zur beruflichen Wiedereingliederung als Pflichtleistung hat sich insbesondere für Frauen als wirksames Instrument der Arbeitsförderung erwiesen. Eine Wiederherstellung des allgemeinen Rechtsanspruches auf berufliche Rehabilitation würde ihre gleichberechtigte Teilhabe an der aktiven Arbeitsförderung erheblich verbessern und Nachteile, die sich aus ihrer Lebenssituation ergeben, ausgleichen.

Durch die stufenweise Anhebung des Eintrittsalters für die Altersrente für Frauen wird es notwendig, arbeitsmarktliche Aktivitäten für ältere Frauen zu verstärken. Dies gilt umso mehr für die neuen Länder, da hier ältere Frauen überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, ob das SGB III das Erfordernis lebenslangen Lernens ausreichend unterstützt und damit dazu beiträgt, auch die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik zu erhöhen.

5. Im Leistungsrecht ist die Äquivalenz zwischen Beitrag und Lohnersatzleistung nicht durchgängig gegeben. Nach dem SGB III orientieren sich die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bisher am Bruttoarbeitsentgelt, die Entgeltersatzleistung jedoch am Nettoentgelt. Dies erscheint angesichts des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichtes, dass es gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstoße, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) zu Sozialversicherungsbeiträgen heranzuziehen, ohne dass es bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen berücksichtigt werde (Beschluss vom 11.01.1995 – 1 BvR 892-88), verfassungsrechtlich prüfungswürdig. Die BAG fordert die Bundesregierung auf zu prüfen, in wieweit die Entgeltersatzleistungen steuerklassenunabhängig bemessen werden müssten.
6. Nach dem SGB III sind Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht mehr – wie noch im § 107 Nr. 5 b und c AFG gleichgestellte Zeiten und damit nicht mehr

anwartschaftsbegründend. Der Versuch, diese verstärkte Orientierung des SGB III am Versicherungsprinzip durch erweiterte Fristen für geleistete Familienarbeit zu kompensieren, ist allerdings nicht gelungen, da die Erlöschungsfristen nicht entsprechend angepasst wurden.

Für alle Entgeltersatzleistungen ist daher eine gleichmäßige Berücksichtigung von Mutterschutz, Kindererziehung und Pflegezeiten und eine einheitliche Verlängerung der Fristen, die zum Erlöschen von Ansprüchen auf Entgeltersatzleistungen führen, notwendig.

Die Erlöschensfristen sollten sich um Erziehungszeiten von bis zu drei Jahren pro Kind sowie um Zeiten der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, die Leistung nach einer gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherung beziehen, verlängern. Eine Vereinheitlichung der Terminologie (z.B. Vorfrist, Rahmenfrist) und der Fristen führt auch zu einer Verbesserung der Transparenz und damit der Beratungsqualität in den Ämtern.

Zeiten von Mutterschutz und Erziehungsurlaub dürfen sich für die Frauen, die nach Ende ihrer Beurlaubung arbeitslos sind, nicht mindernd auf die Höhe des Arbeitslosengeldes auswirken.

Aufgrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung werden Familienangehörige vermehrt in der Familie gepflegt. Während der Zeit der Pflege besteht keine Arbeitslosenversicherung, es können daher auch keine Ansprüche für die Zeit danach erworben werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu prüfen, ob eine eigenständige Versicherung für pflegende Angehörige bei der Bundesanstalt für Arbeit ermöglicht werden kann.

7. Die Rechtsstellung der Beauftragten für Frauenbelange bei der Arbeitsverwaltung muss gestärkt werden. Um dieses zu erreichen, ist ein ständiges Teilnahme- und Rederecht im Verwaltungsausschuss unabdingbar.
8. Der Absatz 4 des § 397 SGB III ist zu streichen. Die Beauftragte für Frauenbelange hat keine weiteren Aufgaben zu übernehmen.
9. Das **Bundesgremienbesetzungsgesetz** ist strikt anzuwenden. Die bisher vorgesehenen Ausnahmeregelungen sind zu streichen. Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter sind entsprechend zu besetzen.
10. Die Bundesanstalt für Arbeit wird gebeten, kurzfristig einen Bericht über den aktuellen Anteil von Frauen und Männern in ihren Gremien auf Bundesebene, Landesebene und bei den insgesamt 184 Arbeitsämtern vorzulegen. Insbesondere interessiert sich die BAG für die Besetzung der Verwaltungsausschüsse. Dabei bitten

wir darum, die ordentlichen Mitglieder getrennt von den Vertretungen aufzulisten, da wir bei den Vertretungen einen wesentlich höheren Frauenanteil vermuten.

11. Die BAG bittet außerdem um Informationen, welche Maßnahmen die Bundesanstalt für Arbeit plant, um ihre Gremien paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
12. Im Rahmen der Arbeitsförderung ist ein Gleichstellungscontrolling einzuführen. Der Verwaltungsausschuss muss sich seiner politischen Verantwortung bewusst sein. Die Maßnahmen zur Frauenförderung sowie die Beschlüsse zur Eingliederungsbilanz werden vom Verwaltungsausschuss gefasst. Damit sind die Weichen für die nächste Förderperiode gestellt. Dem Verwaltungsausschuss ist es möglich, Soll- und Ist-Situationen zu analysieren und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Nur durch ein Gleichstellungscontrolling kann das Ziel der Geschlechterdemokratie erreicht werden. Um hierbei die Verwaltungsausschüsse zu unterstützen, ist ein Genderrat bei der Bundesanstalt für Arbeit einzurichten.
13. Die vorgenannten Forderungen beziehen sich auf das SGB III und das Bundesgremienbesetzungsgesetz. Die BAG hat weitergehende Vorstellungen in Bezug auf eine engere Verknüpfung von Arbeitsmarktstrukturpolitik und Frauenförderung, die in einer Neugestaltung des Gesetzes zum Ausdruck kommen sollten. Die BAG bittet um weitere Beteiligung und Einbindung in die Diskussion.

### **Begründung für die Forderungen 1 – 6:**

Die Chancen zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor ungleich verteilt, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt, um berufliche Aufstiegschancen, um ein angemessenes Arbeitsentgelt und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Vor diesem Hintergrund hat der Europäische Rat in seinem Beschluss vom 13.03.2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten im Jahr 2000 – wie 1999 – eine Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer gefordert.

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert

- sicherzustellen, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an Arbeitslosen entspricht,

- etwaige Negativanreize in den Steuer- und Sozialleistungssystemen abzubauen, da diese sich negativ auf die Erwerbsquote von Frauen auswirken können.

### **Begründung für die Forderung 7:**

Bei den Arbeitsämtern, den Landesarbeitsämtern und bei der Hauptstelle in Nürnberg sind Beauftragte für Frauenbelange tätig. Sie unterstützen und beraten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, insbesondere in Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens und des Wiedereinstieges von Frauen nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Die ständige Anwesenheit der Beauftragten für Frauenbelange im Verwaltungsausschuss ist unabdingbar. Bisher wird sie nur nach „Bedarf„ geladen. Die tatsächliche Notwendigkeit kann aber nur die Beauftragte für Frauenbelange ermesen.

### **Begründung für die Forderung 8:**

Die Rechtslage sieht vor, dass die Beauftragte für Frauenbelange nur bei Bedarf noch weitere Aufgaben in den Fachabteilungen zu übernehmen hat. Die Praxis stellt sich so dar, dass die Beauftragte für Frauenbelange zu ihren eigentlichen Aufgaben nicht mehr kommt, da die Fachabteilungen ständig Aufgaben an sie übertragen. Unter diesen Umständen ist der Gesetzesauftrag nicht mehr zu erfüllen.

### **Begründung für die Forderung 9:**

Mit der Aussage „Es konnte keine geeignete Frau gefunden werden„ ist es möglich, das Gesetz auszuhöhlen. Mit diesem Vorgehen werden die Planungen des Gesetzgebers nicht erfüllt. Ausnahmeregelungen waren nur übergangsweise zu akzeptieren.

### **Begründung für die Forderungen 10 – 12:**

Hauptinhalt des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ist gemäß § 5 die Pflicht zur angemessenen Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Berufung von Gremienmitgliedern, wobei die berufenen oder vorschlagsberechtigten Stellen „im Bereich des Bundes„ gemäß § 4 BgremBG ein Doppelbenennungsverfahren für jeden zu besetzenden Sitz anwenden müssen. Der Anwendungsbereich des BgremBG umfasst z.B. Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und

Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen soweit der Bund für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte hat. Damit verpflichtet das Bundesgremienbesetzungsgesetz die vorschlagsberechtigten Stellen, zustehende Gremiensitze paritätisch zu besetzen. Unter welchen Bedingungen hiervon im Einzelfall Ausnahmen möglich sind, wird im Gesetz beschrieben.

Leider ist festzustellen, dass in vielen Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter, die über wichtige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen in den verschiedenen Amtsbezirken entscheiden, das Bundesgremienbesetzungsgesetz bisher nicht umgesetzt ist.

### **Begründung für Forderung 13:**

Die BAG hat sich auch in den vergangenen Jahren immer wieder zu den politischen Vorhaben der Bundesregierung geäußert. So haben Vertreterinnen im Jahr 2000 Tausende von Unterschriften zur Rentenreform (Sicherung einer eigenständigen Altersrente für Frauen) an Herrn Minister Riester überreicht. Weiterhin fordert die BAG die Abschaffung des Ehegattensplittings im Rahmen einer Steuerreform. Um eine stärkere Transparenz und Einbindung gemäß des Gender-Mainstreaming-Ansatzes zu fördern, ist eine Anhörung der BAG zu allen Vorhaben zu empfehlen.