

## Die SGB III-Reform unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

A 512  
H 244

Inke Böhrnsen, Düsseldorf<sup>1)</sup>, Helga Lorenz, Frankfurt<sup>2)</sup>,  
Verena Mellin-Lieber, Pirna<sup>3)</sup>, Ute Tischer, Nürnberg<sup>4)</sup>

Das im folgenden abgedruckte Diskussionspapier<sup>5)</sup> wurde von einem Arbeitskreis erarbeitet, dessen Mitglieder die vier Autorinnen sind. Die Auswirkungen des SGB III wurden dabei nicht nur unter rein rechtlichen Aspekten betrachtet. Änderungsnotwendigkeiten wurden auch in gesellschafts- und wirtschaftspolitische Gesamtzusammenhänge eingeordnet (siehe dazu insbesondere erster Teil des Diskussionspapiers „Mehr als nur ein Vorwort ...“). Der zweite Teil enthält dann konkrete Änderungsvorschläge für die geplante Reform des SGB III im Jahr 2002.

### Mehr als nur ein Vorwort ...

Bei der geplanten umfassenden Reform des SGB III muss dem Abschnitt VIII „Neuer Aufbruch in die Frauenpolitik“ der **Koalitionsvereinbarung** entsprechend die Gleichstellung von Frau und Mann eine explizite Rolle spielen. Dort heißt es:

*„Zum Aktionsprogramm Frau und Beruf gehören (...) die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der aktiven Arbeitsförderung. Im Rahmen der Reform der Arbeitsförderung sollen die Maßnahmen wieder der Lebenssituation von Frauen gerecht werden und die frauendiskriminierenden Festlegungen des Arbeitsförderungsrechtes korrigiert werden. Frauen werden zukünftig bei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung entspre-*

*chend ihrem Anteil an den Arbeitslosen berücksichtigt“.*

Im zwischenzeitlich verabschiedeten **Aktionsprogramm „Frau und Beruf“** befindet sich der Auftrag, das SGB III auf frauendiskriminierende Vorschriften zu überprüfen.

- Die vorliegende Zusammenstellung berücksichtigt die Erfahrungen der Referate für Frauenbelange bei den Landesarbeitsämtern und der Beauftragten für Frauenbelange vor Ort, die täglich mit dem Gesetz aus Frauensicht umgehen. Sie macht deutlich, welche Gesetzesänderungen notwendig sind, um das Ziel Durchsetzung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt realisieren zu können.
- Das Ziel „Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt“ ergibt sich unmittelbar aus dem Staatsziel des ergänzten Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, das den Staat in die Verpflichtung nimmt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu erreichen und **aktiv** bestehende Nachteile zu beseitigen.
- Die Verwirklichung der Chancengleichheit wird auch durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union eingefordert und im Nationalen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland (NAP) entsprechend konkretisiert. Im Mittelpunkt der Gleichstellungspolitik steht dabei der Gender-Mainstreaming-Ansatz. **Danach sind also bereits im Planungsstadium, d.h. bei der Erarbeitung von Gesetzesentwürfen, die Auswirkungen bestehender und zukünftiger Regelungen auf Männer und Frauen zu bedenken.**
- Bestehende Ungleichgewichte für Frauen am Arbeitsmarkt sind zu beseitigen und eventuellen neuen Benachteiligungen ist vorzubeugen. Auch eine angespannte Haushaltslage darf aufgrund dieser Rechtslage nicht dazu führen, dass geschlechtsspezifische Nachteile bestehen bleiben oder sogar noch vergrößert werden.

1) Leiterin des Referats für Frauenbelange des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen

2) Leiterin des Referats für Frauenbelange des Landesarbeitsamtes Hessen

3) Direktorin des Arbeitsamtes Pirna

4) Referentin im Referat für Frauenbelange der Bundesanstalt für Arbeit (Hauptstelle)

5) Stand: Oktober 2000

Auftrag des Gesetzgebers ist es deshalb, im Rahmen des SGB III die rechtlichen Möglichkeiten zum Abbau von strukturellen Benachteiligungen von Frauen und solchen, die sich aus Familienarbeit ergeben, zu schaffen und mit einem konkreten Handlungsauftrag an die Bundesanstalt zu verbinden.

Die Arbeitsämter benötigen eine Rechtsgrundlage dafür, **Frauen und Männer gleichberechtigt am Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik beteiligen** zu können. Gleichzeitig müssen die **Versicherungsleistungen Frauen und Männern eine gleichermaßen eigenständige Existenzsicherung gewährleisten**.

Darüber hinaus sollte die SGB III-Reform unter familienpolitischen Gesichtspunkten den Schwerpunkt der Chancengleichheit rechtlich, politisch und volkswirtschaftlich in Gesamtzusammenhänge einordnen und versuchen, derzeitige und zukünftige gesellschafts- und wirtschaftspolitische Änderungen und Anforderungen einzubeziehen.

Dabei ist es notwendig, nicht nur die unmittelbaren **Kosten** zu sehen, die für die Bundesanstalt für Arbeit ggf. durch eine Reform des SGB III verursacht werden, sondern auch den Blickwinkel um alle anderen volkswirtschaftlichen Alternativkosten zu erweitern. So erspart eine Öffnung des förderungsfähigen Personenkreises für den Zugang zum arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium des SGB III in vielen Fällen Sozialhilfe und/oder volkswirtschaftliche Folgekosten, die z.B. durch Fachkräftemangel entstehen, von nachweisbaren, wenn auch nicht quantifizierbaren psychosozialen Folgekosten einer längerfristiger Arbeitslosigkeit einmal ganz abgesehen.

1. Alle Arbeitsmarktprognosen gehen davon aus, dass in zunehmendem Maße Erwerbsbiographien (von Männern *und* Frauen) gezeichnet sein werden von häufigem Wechsel zwischen bezahlter abhängiger Beschäftigung, Weiterbildung, selbständiger Tätigkeit und Arbeitslosigkeit. Diese Verwerfungen am Arbeitsmarkt haben gesellschaftliche Konsequenzen, die nur durch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben abgedeckt werden können. Solange das SGB III die wichtigste gesetzliche Grundlage für aktive Arbeitsmarktpolitik darstellt, ist angesichts der Veränderungen in einem globalisierten Wirtschaftssystem eine (fast) **ausschließliche Konzentration auf das Versicherungsprinzip als Zugangsmöglichkeit zu Weiterbildungsmaßnahmen und anderen arbeitsmarktpoliti-**

**schen Instrumenten kontraproduktiv**. Eine grundsätzliche Schwerpunktverlagerung auf Arbeitsmarktprophylaxe, unter besonderer Berücksichtigung von frauenspezifischen Problemen, könnte volkswirtschaftliche Alternativkosten der Zukunft sparen helfen.

- Frauen wie Männer müssen in einer Gesellschaft der zunehmenden Individualisierung die Möglichkeit haben, ihre **Existenz eigenständig zu sichern**. Dies gilt auch innerhalb der Ehe: Beide Partner müssen gleichberechtigt die Chance haben, den Kontakt zum Erwerbsleben zu halten. Das bisherige, insbesondere für Westdeutschland geltende Modell des männlichen Ernährers innerhalb einer Familie kann in Zukunft das Familieneinkommen nicht mehr kontinuierlich sicherstellen. Eine besondere Bedeutung gewinnt dabei das Abfedern von nicht nur familienbedingten Phasen der Unterbrechung des Erwerbslebens.
  - Der Wechsel zwischen verschiedenen Berufstätigkeiten und Branchen macht **lebenslanges Lernen** notwendig. Insofern muss der Zugang zu beruflicher Weiterbildung – unabhängig vom Partnereinkommen – während des gesamten potenziellen Erwerbslebens gewährleistet sein.
  - Die prognostizierte Unstetigkeit von Erwerbsverläufen bietet Frauen *und* Männern die Chance, Zeiten der Familienarbeit planmäßig zu integrieren. **Eine partnerschaftliche Reproduktions- und Familienarbeit** erschließt – wie Modellversuche aus den U.S.A. zeigen – soziale Kompetenzen, die auch für Männer als Qualifikationssteigerung für das Erwerbsleben gewertet wird. Jede Benachteiligung, die wegen geleisteter Familienarbeit durch Normen des SGB III entsteht, verursacht unmittelbar und mittelbar volkswirtschaftliche Gesamtkosten.
2. Aufgrund der demographischen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials ist von einem gravierenden **Fachkräftemangel** in absehbarer Zukunft auszugehen. Die Bundesrepublik Deutschland kann es sich daher nicht leisten, nachweislich gut qualifizierte Frauen durch strukturelle Benachteiligungen vom Erwerbsleben auszuzugrenzen.
- Die **Ungleichbehandlung von schulischer und betrieblicher Berufsausbildung** muss aufgehoben werden, da Mädchen deutlich häufiger als Jungen eine schulische Ausbil-

## Die SGB III-Reform unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Fortsetzung)

dung wählen, die im Gegensatz zur dualen Ausbildung bei anschließend eintretender Arbeitslosigkeit keinen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten erschließt.

- Die Möglichkeit der **Förderung von beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungen**, wie z.B. die Vorbereitung auf Meisterprüfungen im Handwerk, sollte (wieder) in das SGB III integriert werden. Damit könnten für Frauen Führungspositionen aber auch Felder der selbstständigen Tätigkeit erschlossen werden.
3. Ebenfalls aufgrund der demographischen Entwicklung – Überalterung der Bevölkerung – muss der Staat ein Interesse daran haben, dass Pflege von Angehörigen im Rahmen der Familie geleistet werden kann. **Alle Formen der Familienarbeit sind daher im SGB III dem Grunde nach der Erwerbstätigkeit gleichzustellen, so dass entsprechende gesetzliche und tatsächliche Benachteiligungen abgebaut würden.** Die dadurch möglichen Einsparungen in anderen Sozialversicherungssystemen (Pflegeversicherung, Sozialhilfe) dürften die damit für die Bundesanstalt für Arbeit entstehenden Mehrkosten in mehrfacher Hinsicht aufwiegen.
4. Vor diesem Hintergrund muss das SGB III auch auf gesetzliche Vorgaben untersucht werden, die eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bewirken. Das **Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts** ist ursprünglich im Europarecht entwickelt und nach weit überwiegender Meinung auch im Verfassungsrecht verankert. Es untersagt Regelungen, *die an neutrale Merkmale anknüpfen, aber vor allem ein Geschlecht betreffen, und dies nicht durch wichtige Gründe des Gemeinwohls besonders gerechtfertigt ist.* Das Verbot zielt also auf **die neutrale Wirkung des Rechts** für beide Geschlechter. Ist eine solche Folge nicht gegeben, bedarf es zumindest kompensatorischer Regelungen.

So wirkt z.B. die strikte Umsetzung des Versicherungsprinzips im SGB III mittelbar diskriminierend, so dass die kompensatorischen Regelungen grundlegend überarbeitet werden müssen. Ein anderes Beispiel für mittelbare Diskriminierung sind die Anspruchsvoraussetzungen für **Arbeitslosenhilfe**.

Im einzelnen wird folgender Änderungsbedarf gesehen:

### § 8 SGB III

#### Änderung der Überschrift in „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“

§ 8 enthält unter der Überschrift „Frauenförderung“ nicht nur Regelungen für Frauen (Abs. 1 und 2) sondern postuliert auch, die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für Frauen und Männer zu erleichtern (Abs. 3). Diese Vermischung von Frauenförderung und Familienförderung verfestigt das zu überwindende tradierte Rollenverständnis von Familienarbeit.

Durch die neue Überschrift wird deutlich, dass es **zwei Tatbestände** gibt, d.h.

- bestehende Nachteile am Arbeitsmarkt für Frauen abzubauen, und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer *und* Frauen zu erleichtern.

Es wird deutlich, dass nicht allein Frauen durch die Wahrnehmung von Familienarbeit benachteiligt werden, sondern vom Grundsatz her alle Menschen, die wegen Familienarbeit die Erwerbsarbeit unterbrechen. Tatsächlich werden Männer, die zeitweise Familienarbeit hauptberuflich ausüben, noch stärker im Erwerbsleben diskriminiert als Frauen.

Die neue Überschrift korrespondiert mit dem Aufgabenfeld der Beauftragten für Frauenbelange (§ 397 SGB III) und trägt den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union Rechnung.

### § 397 SGB III

#### Änderung der Funktionsbezeichnung in „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“

Die bisherige Bezeichnung „Beauftragte für Frauenbelange“ scheint die Aufgaben auf Frauenförderung zu begrenzen. Dadurch wird nicht deutlich, dass entsprechend § 8 auch die Förderung der



Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Aufgabenspektrum der Beauftragten für Frauenbelange gehört. Hiervon sind – wenn auch noch im geringeren Umfang – auch Männer betroffen. Genau sie sollen aber zukünftig für Familienarbeit gewonnen werden, um eine gleichmäßige Verteilung der Aufgaben zwischen Mann und Frau zu fördern.

Die bisherige Bezeichnung führte außerdem häufig zu Verwechslungen mit der nach dem FFG tätigen „Frauenbeauftragten“. Die Änderung der Funktionsbezeichnung muss mit den vorgesehenen Änderungen durch das sich im Gesetzgebungsverfahren befindende „Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz“ abgestimmt werden. Anzustreben sind für beide Funktionen eindeutige, nicht erläuterungsbedürftige Bezeichnungen, die auch eine klare Abgrenzung der unterschiedlichen Aufgabenfelder zulassen.

#### § 397 Abs. 4 SGB III

##### Streichung des Absatzes 4

Ziel der Einführung einer Planstelle war die Professionalisierung der Aufgaben, die alle Fachabteilungen bei der Durchsetzung des § 8 (Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt) unterstützen soll.

Abs. 4 steht im Widerspruch zu Abs. 1 bis 3, da er die Notwendigkeit einer **hauptamtlichen** Fachkraft in Frage stellt.

Damit fällt des SGB III hinter die Organisationsvorschriften vor Einführung des SGB III zurück, die in jeder Fachabteilung eine **nebenamtliche** Fachkraft für Frauenbelange vorschrieb.

#### § 20 SGB III

**Es muss sichergestellt werden, dass die im § 20 SGB III enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe „aufsichtsbedürftiges Kind“ und „angemessene Zeit danach“ nicht durch untergesetzliche Regelungen eingeschränkt werden.**

Die Gesetzesbegründung geht davon aus, dass der Gesetzestext i.S. der Betroffenen weit ausgelegt werden soll. Vorausgesetzt wird also ein breiter Ermessensspielraum für die Anwender. Dennoch findet an zwei Punkten per Erlass eine Ermessensreduzierung auf Null statt.

1. Der Begriff **aufsichtsbedürftiges Kind** ist im SGB III nicht definiert. RdErl 8/99 begrenzt die unschädliche Zeit der Betreuung aufsichtspflichtiger Kinder auf die Vollendung des 15. Lebensjahres entsprechend § 36 Abs. 1 SGB I und nimmt daher eine restriktive Definition vor. Diese zieht sich durch das gesamte Gesetz und hat insb. für die Zumutbarkeits- und Verfügbarkeitsregelungen der Erziehenden Bedeutung.

Eine Anpassung an das Kinder- und Jugendhilfegesetz (§ 7 Abs. 1 und 2 iVm § 1 SGB VIII) entspricht eher den Realitäten und Notwendigkeiten. Dort wird „Kind“ definiert im Sinne der Personensorge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs.

Es muss sichergestellt werden, dass wegen der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs mehrere Unterbrechungen bzw. Reduzierung der Erwerbstätigkeit möglich sind, um den Anforderungen an die Erziehungsarbeit genügen zu können. Dies geht einher mit der Verantwortung der Eltern und wird ihrem Erziehungsauftrag gerecht.

Die jetzige Regelung bewirkt zum Beispiel, dass Erziehende bei Rückkehr ins Erwerbsleben, wollen sie die gesetzlichen Möglichkeiten als Berufsrückkehrer nutzen, an **Vollzeit**weiterbildungen teilnehmen müssen, obwohl Eltern von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren unter Umständen vor eine besondere Erziehungsverantwortung gestellt sind. Die Eltern müssen frei entscheiden können, wie sie dieser Verantwortung gerecht werden, in die sie vom Grundgesetz genommen werden (Art. 6 GG).

Sichergestellt werden muss deshalb durch das Gesetz, dass sich die Erziehenden jedenfalls bis zur Erreichung der Volljährigkeitsgrenze des Kindes auf Teilzeitarbeit bzw. Teilzeitweiterbildung beschränken können.

(Eine andere Regelung wäre auch gerade im Hinblick auf den vom BMA vorgelegten „Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ kontraproduktiv.)

2. Auch der unbestimmte Rechtsbegriff **„angemessene Zeit danach“** wird durch Erlass eingeschränkt auf „ein Jahr danach“.

Für Einzelfälle, die dann aber besonders gravierend sind, ist es unabdingbar, dass der Ermessensspielraum für die Anwender erhalten bleibt.



## Die SGB III-Reform unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Fortsetzung)

u.a. §§ 26, 124, 147, 196, 150 SGB III

**1. Einführung der Versicherungspflicht für Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld und Zeiten der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

*Alternativen:*

**2. Wiedereinführung von anwartschafts begründenden gleichgestellten Zeiten für o.g. Zeiten**

*Hilfsweise*

**3. einheitliche Berücksichtigung der o.g. Zeiten zur Verlängerung von Fristen, die den Bezug von Entgeltersatzleistungen begründen (Generalklausel)**

**4. Unabdingbar: Vereinheitlichung und Erweiterung der Erlöschensfristen**

### Zu 1.:

Der Gesetzgeber orientiert sich im SGB III sehr viel konsequenter am Versicherungsprinzip und hatte deshalb zu entscheiden, welche Personengruppen er in die Versicherungspflicht (§§ 26 ff.) aufnahm.

ErziehungsgeldempfängerInnen wurden deshalb nicht aufgenommen, weil sie „in der Regel vor Arbeitslosigkeit geschützt seien“, eine Begründung, die diejenigen Frauen unberücksichtigt lässt, die vor Mutterschutz und Erziehungszeit arbeitslos waren. Andererseits wurden wie schon im AFG gesetzlich verpflichtete Wehr- und Zivildienstleistende (dies kann nur Männern zugute kommen), und neu: Krankengeldbezieher und Gefangene in die Versicherungspflicht aufgenommen. Letztere waren im AFG wie die Erziehungsgeldzeiten lediglich einer sozialversicherungspflichtigen Zeit gleichgestellt.

Die genannten Zeiten müssen als versicherungspflichtige Zeiten definiert werden, (in § 26 aufgenommen werden), um das komplizierte Regelwerk der Kompensationen überflüssig zu machen. Nur so wird dem Auftrag des Grundgesetzes zum Schutz der Familie (Art. 6) und Gleichstellungsgesetz des Art. 3 GG Genüge getan.

### Zu 2.:

Diese Lösung würde in der Wirkung dasselbe Ergebnis erzielen wie 1., wobei keine Versicherungsbeiträge fließen müssen.

### Zu 3. und 4.:

Wird den Vorschlägen 1. bzw. 2. nicht gefolgt, ist eine **Generalklausel** unumgänglich, die dafür sorgt, dass alle für den Bezug von Lohnersatzleistungen wichtigen Fristen (Rahmenfrist, Erlöschensfrist...) einheitlich um Kinderbetreuungszeiten bzw. Pflegezeiten erweitert.

Nur dann ist gewährleistet, dass die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung von Familienarbeitszeiten kompensiert werden kann und es zu keiner Schlechterstellung derjenigen führt, die Zeiten der Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug unterbrechen im Vergleich zu denjenigen, die Erwerbsarbeit unterbrechen.

Dabei ist Vorschlag „Erweiterung der Erlöschensfristen“ der schlechteste Weg einer Kompensation.

Begründung:

Als **Kompensation** für die durch den Wegfall der gleichgestellten Zeiten neu entstehenden Nachteile wählte der Gesetzgeber den Weg von **erweiterten Rahmenfristen für geleistete Familienarbeit**. Hierfür werden jeweils Zeiten der Erziehung bis zum dritten Geburtstag des Kindes<sup>6)</sup> und Zeiten der Pflege von Angehörigen nicht in die bestehende Frist eingerechnet. **Das „Versprechen“, dass diese Erziehungszeiten unschädlich für erworbene Ansprüche sind, kann aber seine Wirkung überwiegend nicht entfalten, da die Erlöschensfristen nicht entsprechend angepasst wurden.**

Die Neuregelung wirkt sich insbesondere extrem negativ auf Frauen aus, die wegen Familienarbeit aus der Arbeitslosigkeit heraus ihre Arbeitsplatzsuche unterbrechen mussten:

<sup>6)</sup> Bitte die geänderten Erziehungszeiten des am 1. 1. 2001 in Kraft getretenen Erziehungsgeldes beachten!



### a) Erweiterung der Rahmenfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld (§ 124)

Die dreijährige Rahmenfrist, innerhalb der die einjährige Vorbeschäftigungszeit erfüllt sein muss, erweitert sich

- um **drei Jahre** Aufsichts- und Erziehungszeiten; d.h. Arbeitslose müssen sich, wenn das Kind 5 Jahre alt wird, melden, um ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld nicht zu verlieren. Bei weiteren Kindern innerhalb dieser Frist verlängert sich die Rahmenfrist bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des letzten Kindes.
- Die Rahmenfrist für Pflegende, die Angehörige mindestens 14 Stunden gepflegt haben, erweitert sich für die gesamte Zeit des Pflegegeldbezuges, d.h. Pflegende müssen sich vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung des Pflegefalles arbeitslos gemeldet haben, um ihre Ansprüche nicht zu verlieren.

### b) Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 147)

Ein bestehender **Arbeitslosengeldanspruch erlischt spätestens vier Jahre nach seiner Entstehung**. Ein **Kind** kann bei Rückkehr nach vorausgegangener Arbeitslosigkeit also höchstens **unter vier Jahren** alt sein, um Restansprüche an Arbeitslosengeld noch einlösen zu können.

In der Regel wird sich aber eine zuvor arbeitslose Frau zur Erhaltung ihres Anspruchs noch früher melden müssen. Die Rahmenfristerweiterung des § 124 kann nur vor der Entstehung der Arbeitslosigkeit Wirkung entfalten.

Beispiel: Eine Arbeitslose bezieht drei Monate Arbeitslosengeld bei einem zwölfmonatigen Anspruch. Anschließend ist sie zehn Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt (erwirbt also keine neue Anwartschaft). Da die Rahmenfrist nicht in die alte Rahmenfrist hineinreicht (§ 124 Abs. 2) erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld ein Monat vor dem dritten Geburtstag des Kindes. Damit erlischt automatisch auch der an sich unbegrenzte Anspruch auf Anschlussarbeitslosenhilfe.

Das gleiche Ergebnis wird auch für Pflegende aus der Arbeitslosigkeit heraus erzielt, da auch für sie keine Erweiterung der Erlöschensfrist vorgesehen ist.

**Ergebnis: Wer Arbeitslosigkeit wegen Familienarbeit unterbricht, trägt ein erheblich größeres Risiko, aus dem Sozialversicherungsnetz zu fallen, als derjenige, der aus der laufenden Erwerbsarbeit heraus dieselbe Entscheidung fällt.**

### Erlöschensfrist für Arbeitslosenhilfe-Empfängerinnen (§ 196)

Noch gravierender sind die Folgen für Arbeitslosenhilfe-Empfängerinnen. Zwar wird die einjährige Frist seit dem letzten Tag des Bezuges von Arbeitslosenhilfe um zwei Jahre verlängert, u.a. wegen Kinderbetreuungszeiten bis zum dritten Geburtstag des Kindes oder Pflegezeiten, jedoch erlischt der Anspruch spätestens drei Jahre nach seinem Entstehen. Der Arbeitslosenhilfeanspruch erlischt also auf jeden Fall, bevor das Kind das dritte Lebensjahr vollendet. Der Zeitraum ist also bei der Wahrnehmung von Familienarbeit aus dem Arbeitslosenhilfebezug heraus grundsätzlich noch einmal kürzer als aus dem Arbeitslosengeldbezug heraus.

### Vorfrist (§ 192)

Sie beträgt **ein Jahr** und beginnt mit dem Tag der Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen und **erweitert sich um Zeiten der Kindererziehung bis zum dritten Geburtstag des Kindes und Pflege längstens jedoch um zwei Jahre**, d.h. insgesamt höchstens drei Jahre. Die an sich unbegrenzte Anschlussarbeitslosenhilfe geht durch die Ausübung von Familienarbeitszeiten spätestens vor Ablauf von drei Jahren verloren bzw. kann nicht wieder aufleben, obwohl zuvor die gleiche Biographie vorhanden war.

### Erlöschen bei Bezug bei Teilarbeitslosengeld (§ 150)

Der Anspruch auf Teil-Alg erlischt (noch einmal anders und wesentlich kürzer als bei Alg und Alhi) spätestens ein Jahr nach seiner Entstehung, obwohl § 124 auch für Teil-Alg gilt.

Eine Mutter kann also leistungsunschädlich noch nicht einmal ein Jahr Erziehungsurlaub nehmen. Die Folgen der kurzen Erlöschensfrist sind bei dieser neuen Leistung noch gravierender als bei Alg und Alhi.



## Die SGB III-Reform unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Fortsetzung)

(Anmerkung: Neben der kurzen Erlöschensfrist enthält die Regelung von Teil-Alg gegenüber Alg weitere Nachteile, die insb. Frauen treffen bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren:

- Beschränkung der Grundanspruchsdauer auf 6 Monate
- Rahmenfristverkürzung auf 2 Jahre
- Eine geringfügige Beschäftigung von 2 Wochen oder mehr als 5 Wochenstunden bringt den Anspruch zum Erlöschen.

Die Vorschrift muss deshalb insb. wegen der sich verändernden Arbeitsstrukturen neu überdacht werden mit dem Ziel, die Flexibilität und Bereitschaft der Beschäftigten für Teilzeitarbeitsplätze zu erhöhen.)

Mutterschaftszeiten vor der Geburt des Kindes verkürzen die in den Beispielen genannten Zeiten nochmals.

Durch die kurzen Erlöschensfristen und die nicht ausreichend verlängerte Vorfrist werden Frauen, die mehrere Kinder hintereinander gebären, besonders benachteiligt und haben keinerlei Chance nach einem dreijährigen Erziehungsurlaub ihre zuvor entstandenen Ansprüche noch zu verwirklichen.

### § 193 SGB III

1. Überprüfung der Bedürftigkeitsfeststellung generell
2. Erhöhung der monatlichen Freibeträge
3. Erhöhung der Vermögensfreibeträge für die Alterssicherung
4. Erhöhung des Freibetrags von 8.000 DM generell

#### Zu 1. und 2.:

Die **Bedürftigkeitsprüfung** bei der Bewilligung von Arbeitslosenhilfe wirkt sich **diskriminierend** auf Frauen aus.

Frauen wird deutlich häufiger Arbeitslosenhilfe wegen fehlender Bedürftigkeit abgelehnt als Män-

nern, so dass sie bei längerfristiger Arbeitslosigkeit – und Frauen sind nachweisbar länger arbeitslos als Männer – keine eigenständige finanzielle Absicherung haben und auf das Partnereinkommen verwiesen werden.

Dabei definiert der Gesetzgeber Bedürftigkeit sehr individuell: Einerseits durch das Bemessungsentgelt der Arbeitslosen, andererseits durch das Einkommen der Familie insgesamt, also im wesentlichen durch das Einkommen des Partners. Da zumindest in Westdeutschland das Einkommen der Männer deutlich über dem der Frauen liegt, kommt es bei der Bedürftigkeitsprüfung zur Bestimmung der Arbeitslosenhilfe bei Frauen zu höheren Anrechnungsbeträgen, die zur Ablehnung der Arbeitslosenhilfe wegen fehlender Bedürftigkeit führen können.

Das durchschnittlich niedrigere Einkommen der Frauen beeinflusst auch die **Höhe des Bemessungsentgelts**, das bei Frauen aus mehreren Gründen deutlich geringer als bei Männern ist:

- a) Frauen haben aufgrund familiärer Pflichten häufig vor eintretender Arbeitslosigkeit Teilzeit gearbeitet, so dass bereits das Bruttoeinkommen sehr niedrig ist.
- b) Das Bruttoeinkommen von Frauen liegt auch bei Vollzeiterwerbsarbeit im Durchschnitt deutlich unter dem der Männer, da Frauen in der Mehrzahl Berufe mit niedriger Entlohnung ausüben.
- c) Da das Einkommen der Ehefrau innerhalb der Partnerschaft in der Mehrzahl der Fälle aus den genannten Gründen das niedrigere ist, ist das Nettoeinkommen durch die meist gewählte Steuerklasse 5 überproportional durch Steuern belastet. Das Bemessungsentgelt berücksichtigt aber die Steuerklasse, die vor der Arbeitslosigkeit gewählt war.

Durch das niedrigere Bemessungsentgelt ergibt sich ein niedriger Arbeitslosenhilfe-Leistungssatz, so dass durch die Anrechnung des Partnereinkommens Bedürftigkeit oft verneint werden muss. Die Ablehnung der Arbeitslosenhilfe sagt aber noch nichts über die „Bedürftigkeit“ der Familie aus – in vielen Fällen muss das Familieneinkommen durch ergänzende Sozialhilfe aufgestockt werden.

Die **Ablehnung der Arbeitslosenhilfe** hat jedoch für die Betroffenen erhebliche Auswirkungen:



a) Da sie nicht mehr im Leistungsbezug sind, wird ihnen der Zugang zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und/oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erschwert, eine Zuweisung in Strukturanpassungsmaßnahmen und SAM-OfW ist grundsätzlich nicht (mehr) möglich. Drei Jahre nach Beendigung des Leistungsbezugs ist eine Vermittlung in eine ABM und der Vorschlag einer Weiterbildungsmaßnahme gar nicht mehr möglich, es sei denn es liegt der Status einer Berufsrückkehrerin vor.

b) Sofern der Ehepartner nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, so dass der KV-Schutz über die Familienversicherung gewährleistet wird, entstehen enorme zusätzliche Kosten, da die KV-Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteile) privat aufgebracht werden müssen.

Aus diesen Gründen wird bei der frauenpolitischen Sicht auf das SGB III u.a. von der Gleichstellungskonferenz (GFMK) gefordert, **Lohnersatzleistungen auf der Grundlage des Bruttoentgelts zu berechnen** und zu bewilligen. Dies wäre ein Schritt in die richtige Richtung, da zumindest der Steuerklasseneffekt ausgeschaltet würde. Ebenso wäre es notwendig, die Kosten einer Versicherung im Krankheitsfall als Freibetrag zu berücksichtigen.

### **Zu 3. und 4.:**

Angesichts der Tatsache, dass zunehmend persönliche Altersvorsorge von ArbeitnehmerInnen erwartet wird und Frauen speziell aufgrund der niedrigeren Rentenansprüche noch weniger gesichert sind als Männer, sind die Freibeträge bei der Anrechnung von Vermögen deutlich zu niedrig. Aufgebaute finanzielle Rücklagen werden so schnell aufgebraucht, dass sich die Notwendigkeit einer ergänzenden Sozialhilfe generell bei längerfristiger Arbeitslosigkeit ebenso ergeben kann wie im Alter. Dies trifft vor allem Frauen mit niedrigem Bemessungsentgelt (vgl. auch oben unter 1. und 2.).

Die jetzigen Vorschriften, in denen die Rücklagen für eine Alterssicherung an bestimmte Anlageformen gebunden sind, bevorteilt höher qualifizierte deutlich vor niedrig qualifizierten, die diese Art gesetzlicher Regelungen kaum nachvollziehen können. Der/die Spargbuchinhaber/in, eine der immer noch gängigen Anlageformen niedriger Einkommensgruppen wird deutlich benachteiligt.

### **§ 153 ff. SGB III**

**Zeiten des Bezugs von Unterhaltsgeld sollen wie im AFG wieder anwartschafts- und damit anspruchsbegründend sein.**

Die neue Regelung, dass Unterhaltsgeld nicht mehr anwartschafts- und damit anspruchsbegründend ist, benachteiligt insbesondere BerufsrückkehrerInnen und Frauen. Erstere sind finanziell lediglich durch Unterhaltsgeld und Anschlussunterhaltsgeld abgesichert. Sollten sie weiterhin arbeitslos sein, ist eine eigenständige finanzielle Absicherung nicht mehr gegeben. Frauen erhalten, wie bekannt, häufig durch die Einkommensanrechnung des Ehemannes bei längerfristiger Arbeitslosigkeit keine Arbeitslosenhilfe. Über die alte Regelung, bei der der Bezug von Uhg versicherungspflichtig war, konnten sie immer wieder einen eigenständigen Anspruch erwerben und somit unabhängig werden.

### **u.a. § 77; § 263 SGB III**

**Änderung der Zugangsvoraussetzungen für FbW und ABM**

Aus den oben genannten Gründen Argumentationen müssen **alle** arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch denjenigen zugänglich sein, die – aus welchem Grund auch immer – keine Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit erhalten.

Auf jeden Fall bedarf es für den Personenkreis, der durch unvorhergesehene Änderungen in der Familie (Scheidung, Tod, Verlust des Arbeitsplatzes des Partners/der Partnerin) gezwungen ist wieder zu arbeiten und der erneute Zugang zum Erwerbsleben nur durch Qualifizierung erreicht werden kann, einer Härtefallregelung entsprechend § 46 Abs. 1 AFG. Dies ist notwendig, um Ungleichbehandlungen wegen geleisteter Familienarbeit zu vermeiden, da nicht alle Fälle durch § 20 SGB III erfasst sind.

### **§ 121 SGB III**

**Wiedereinführung des Berufsschutzes und/oder Präzisierung der fiktiven Bemessung für BerufsrückkehrerInnen**

Die neue Zumutbarkeitsregelung kennt keinen Berufsschutz mehr. Dies trifft generell stärker die



## Die SGB III-Reform unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (Fortsetzung)

ohnehin weniger verdienenden Frauen und wirkt sich insbesondere bei BerufsrückkehrerInnen aus, die lange Unterbrechungszeiten haben: Die fiktive Bemessung kann sich – da im alten Beruf keine Vermittlungschancen mehr bestehen könnten – fast ausschließlich auf Hilfstätigkeiten stützen, da nur in Anlern Tätigkeiten tatsächlich Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes realistisch wären.

### §§ 50 Nr. 3, 68 Abs. 3, 85 SGB III

1. **Generelle Erhöhung des Satzes für Kinderbetreuungskosten auf mindestens DM 200,-**
2. **Die Trennung von Betreuungs- und Verpflegungskosten**
3. **Ausweitung von Kinderbetreuungskosten auch auf andere Förderinstrumente z.B. ABM – SAM, bei denen ein geringes Erwerbseinkommen erzielt wird.**

Die Pauschale von DM 120,- ist angesichts der tatsächlich entstehenden Kosten zu niedrig. Die Begrenzung auf Betreuungskosten macht in der Realität Probleme, da häufig eine Pauschale für Betreuung und Verpflegung in Rechnung gestellt wird.

**Suchworte:** SGB III-Reform und Frauenerwerbsarbeit, Frauenerwerbsarbeit nach der SGB III-Reform, Frauenförderung nach SGB III, Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gender-Mainstreaming, Gleichberechtigung, Frauen und Leistungsbezug nach SGB III, Beauftragte für Frauenbelange