

liche Drohung im Familienkreis weiterhin ein Ermächtigungsdelikt, obwohl der ATAE wie auch die vorläufige Einstellung des Strafverfahrens bei Delikten möglich sein wird, die nur mit einer Geldstrafe oder mit einer Freiheitsstrafe bedroht sind, deren Höchstausmaß fünf Jahre nicht übersteigt.

Bedauerlich ist, daß das Gesetz zur Errichtung von Interventionsstellen nicht beschlossen wurde. Aufgabe dieser Stellen wäre neben der Beratung und Betreuung der Opfer von Gewalt im Familienkreis, ihrer Begleitung in gerichtlichen und anderen behördlichen Verfahren insbesondere die Unterstützung der Gerichte und Behörden gewesen.

Die Gerichte und andere Behörden hätten im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben im Zusam-

menhang mit dem Opferschutz die Interventionsstelle beiziehen müssen, was bedeutet, daß die Interventionsstelle über Fälle von Gewalt in der Familie verständigt worden wäre, damit MitarbeiterInnen der Interventionsstelle mit dem Opfer Kontakt aufnehmen können. Durch die Interventionsstellen wäre eine bessere Koordination zwischen Zivilgericht, Strafgericht, Sicherheitsbehörden, aber auch den Ämtern für Jugend und Familie möglich gewesen.

Abschließend ist festzuhalten, daß das Gewaltschutzgesetz ein wichtiger Schritt im Bereich des Opferschutzes im Wohnbereich war, aber insbesondere bei massiver Gewalt keine Lösung bringt. In diesem Bereich wäre es die Aufgabe des Strafrechtes, Lösungen für einen effektiven Schutz zu finden.

*Helga Lorenz*

## Frauen in der Arbeitsförderungsreform

### I. Einführung

Mit dem Arbeitsförderungsreformgesetz wurde das Recht der Arbeitslosenversicherung völlig neu geschrieben und als letzter Zweig des sozialen Sicherungssystems in das Sozialgesetzbuch als Drittes Buch – Arbeitsförderung (BGBl I, S. 2970) eingegliedert. Die gesamte Reform trat am 01.01.1998 in Kraft. Teile der Reform waren bereits am 01.04.1997 durch eine nochmalige Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes – 11. Novelle – in Kraft getreten.

Die Reform hat bis zu ihrem endgültigen Inkrafttreten in der öffentlichen Diskussion nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Parallel dazu wurden politisch gleichzeitig andere grundlegende Reformen angegangen, die ebenfalls durch das Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz bedingt waren. Jede Reform für sich birgt so komplizierte Regelungen, daß sie auch für hochinteressierte Bürgerinnen und Bürger kaum noch verfolgbar ist. Insbesondere das Gesetzgebungsverfahren des Rechts der Arbeitslosenversicherung mit seinen vielen Detailregelungen war schwer nachvollziehbar.

Das jetzt abgelöste Arbeitsförderungsgesetz, vom 01.07.1969 hatte den Übergang von einer mehr abwartenden zu einer vorausschauenden aktiven Arbeitsmarktpolitik markiert. Zu diesem Zeitpunkt lebten wir allerdings in einer Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs. 1969 hatten wir eine Arbeitslosenquote von 0,9 % und eine fortdauernde Arbeitskräfteknappheit. Ende 1997 hingegen hatten wir im gesamten Deutschland eine Arbeitslosenquote von 15,6 %, im Westen von 11,1 %, im Osten von 20,8 %. Auch

was die Erwerbsbeteiligung der Frauen anbelangt, finden wir heute völlig veränderte Verhältnisse vor. 1972 lag die Erwerbsbeteiligung der Frauen bei 36,57%. 1996 lag sie bei 53,1% mit noch weiter steigender Tendenz. Frauen wollen und müssen heute mehr denn je am Erwerbsleben teilnehmen. Probleme die es nunmehr auf dem Arbeitsmarkt zu lösen gilt, waren vor knapp 30 Jahren noch Unbekannte. Globalisierung, Standortsicherung, Lehrstellenmangel und Langzeitarbeitslosigkeit waren keine Themen. Durch die strukturellen gesellschaftlichen Veränderungen wurde das AFG in den fast 30 Jahren seit seiner Verabschiedung elfmal umfassend novelliert und durch 100 weitere Gesetze verändert. Diese Veränderungen zogen jeweils eine weitere Flut von Anordnungen, Runderlassen und Durchführungsbestimmungen nach sich. Das AFG war im Laufe der Zeit unübersichtlich und kaum noch lesbar geworden. Berechtigte bzw. Betroffene der sich laufend ändernden Vorschriften konnten nicht abschätzen, welche Rechte und Pflichten sie hatten. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit war es kaum möglich, klare verständliche und kurze Auskünfte zu erteilen.

Das SGB III soll nun Transparenz für Betroffene und Anwendende herstellen. In der Tat erscheint die neue Gesetzeseinteilung nach den berechtigten Gruppen des Arbeitsmarktes (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger) überschaubarer. Durch die Aufstellung und Zusammenfassung allgemeiner Grundsätze und Pflichten zu Beginn des Gesetzbuches (§§ 1 – 11

SGB III) sollen Wiederholungen und Verweisungen weitgehend vermieden werden.

Das Arbeitsförderungsreformgesetz ist ein Artikelgesetz und verändert mit seinen 83 Artikeln ebenso viele Gesetze. So entfiel z.B. durch Artikel 74 Nr. 2b der § 2 Absatz 4 Bundeserziehungsgeldgesetz und damit die Fiktion der Verfügbarkeit während des Erziehungsgeldbezuges für Arbeitslosenhilfeempfänger/innen.

Gleichzeitig mit dem SGB III trat das erste SGB III-Änderungsgesetz in Kraft, das wiederum aus 21 Artikeln besteht. Eine Weiterentwicklung und Ergänzung ist auch in Zukunft zu erwarten und damit wird ein ständiger Anpassungsprozeß für die berechtigten und betroffenen Personengruppen und die Beschäftigten der BA erforderlich sein. Das Ziel, Transparenz zu schaffen, erscheint insoweit wiederum schwer erreichbar.

Im folgenden sollen die Vorschriften betrachtet werden, die die besondere Lebens- und Wettbewerbssituation von Frauen am Arbeitsmarkt berücksichtigen und dazu beitragen sollen, die insbesondere durch Familienarbeit bestehenden Nachteile zu beseitigen. Darüber hinaus sollen die geschlechtsneutral formulierten veränderten Vorschriften beschrieben werden, die in ihrer Wirkung Frauen besonders betreffen.

## II. Frauenförderung im SGB III als Grundsatz und Ziel

### 1. Die Generalklausel (§ 8 SGB III)

Im ersten Kapitel werden allgemeine Grundsätze formuliert (§§ 1-11 SGB III). Dazu gehört die in § 8 SGB III novellierte Frauenförderung:

- „(1) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern. Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.
- (2) Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden.
- (3) Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.“

Positiv zu bewerten ist, daß § 8 SGB III die Frauenförderung auf eine eigenständige gesetzliche Grundlage stellt und damit sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht zum festen Bestandteil des Arbeitsförderungsrechts macht. Durch die Regelung an exponierter Stelle der Reform wird das Gewicht der Frauenförderung im Gesetz besonders betont. Der allgemeinen staatlichen Verpflichtung des ergänzten Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz wird durch § 8 Abs. 1 und 3 SGB III für den Bereich der Arbeitsverwaltung inhaltlich entsprochen. Er bleibt allerdings weiterhin eine Sollvorschrift (*weiche Quote*).

Im alten Gesetzentwurf der SPD für ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz sowie von Arbeitsmarktexpertinnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Gewerkschafterinnen und Frauenpolitikerinnen wurde hingegen eine starre Quote, gemessen an dem Anteil der arbeitslosen Frauen, gefordert. Nur in der verbindlichen Quotierung aller arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird ein tatsächlicher Beitrag zur Gleichberechtigung gesehen. Meines Erachtens birgt aber eine Sollvorschrift mit Einschränkung nicht nur negative Aspekte. Sie gewährt der einzelnen Frau auf der einen Seite zumindest einen Anspruch auf fehlerfreies Ermessen gegenüber dem Arbeitsamt, auf der anderen Seite ermöglicht sie beim Einsatz der Förderinstrumente auch, daß der Anteil der geförderten Frauen an den Arbeitslosen überschritten werden kann, wenn sich dies für den Eingliederungserfolg als besonders sinnvoll erweist. Damit kann auf die Tatsache reagiert werden, daß die Wiedereingliederungschancen von Frauen bei eingetretener Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt oft geringer sind als die der Männer und sie deshalb insgesamt arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, gerade im Hinblick auf den Eingliederungserfolg über ihren Anteil hinaus bedürfen, um am Ende anteilsgemäß eingegliedert zu werden.

Wünschenswert wäre gewesen, die Ausgestaltung von Maßnahmen für Arbeitslose mit Familienpflichten (§ 8 Abs. 3 SGB III) nicht bei dem Thema Frauenförderung „unterzubringen“, da dies das tradierte Rollenverständnis, welches die Erwerbsarbeit von Frauen behindert, eher bestärkt, da die gleichmäßige Verteilung von Familienpflichten nicht unterstellt wird.

### 2. Grundsatz der Wirtschaftlichkeit (§ 7 SGB III)

Die Arbeitsämter sind beim Einsatz von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zum wirtschaftlichen und sparsamen Handeln verpflichtet (§ 7 Abs. 1 und 2 SGB III). Danach ist, soweit bei Ermessensleistungen eine Auswahl von förderungsbedürftigen Personen erforderlich ist, der zu erwartende **Eingliederungserfolg** verbindliches Auswahlkriterium.

Eingliederungschancen von Frauen sind aber häufig nach Absolvieren von Weiterbildungsmaßnahmen schlechter als die der Männer. Solange diese Tendenz anhält, wäre daher zu befürchten, daß Frauen eher zurückstehen müssen, wenn sie bei der Auswahl mit Männern konkurrieren müssen. Dieses negative Ergebnis könnte durch § 7 Abs. 3 SGB III nur zum Teil gemildert werden. Weil nämlich Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte nicht alleiniger Maßstab für das Handeln im sozialpolitischen Bereich sein können, werden hier Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer, Behinderte und berufsrückkehrende Personen als besonders förderungswürdige Personenkreise definiert, die entsprechend ihres Anteils an der jeweiligen Gesamtheit der Arbeitslosen vertreten sein müssen.

Dies könnte im Umkehrschluß bedeuten, daß Frauen, die lediglich „arbeitslos aber nicht langzeitarbeitslos, älter oder Berufsrückkehrerinnen“ sind, u.U. keine Förderung erhalten. Dies wird von frauenpolitischen Kritikerinnen des Gesetzes als sehr bedenklich angesehen, es ist aber auch nicht vom Willen des Gesetzgebers getragen, der die BA vielmehr verpflichtet hat, strukturelle Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Er hat sich deshalb entschieden, die Frauenförderung als *lex specialis* auszugestalten.

### 3. Eingliederungsbilanzen (§ 6 SGB III)

Wird die Beteiligung von Frauen ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entsprechend bei den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nicht erreicht, werden die Arbeitsämter dies detailliert in der nunmehr zu erstellenden **Eingliederungsbilanz** begründen müssen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 SGB III). Hierin ist darzulegen, wofür die einzelnen Mittel eingesetzt wurden, wie hoch der Aufwand bei den Leistungen war, welche Personengruppen gefördert wurden und wie wirksam diese Förderung ist. Die Arbeitsämter werden sich im **Wettbewerb** gegenseitig aneinander messen lassen müssen und dies zugunsten der Arbeitslosen. Hierbei ist u.a. „die Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung unter Berücksichtigung des Frauenanteils an den Arbeitslosen sowie die Maßnahmen, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt beigetragen haben“ nachzuweisen.

### 4. Beauftragte für Frauenbelange (§ 397 SGB III)

Bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt kommt der Arbeitsverwaltung eine besondere Aufgabe zu. Durch die Einrichtung der **Beauftragten für Frauenbelange** (§ 397 SGB III) soll dieser Bedeutung besondere Rechnung getragen werden (*Bundestagsdrucksache 13/4941 S. 220*). Diese Beauftragten für Frauenbelange haben sowohl externe als auch interne

Aufgaben. Als Repräsentantin und Ansprechpartnerin für Frauen im Außenbereich sind sie in übergeordneten Fragen der Frauenförderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Organisationen zuständig. Für den verwaltungsinternen Ablauf der Arbeitsämter ist die Beauftragte an der frauengerechten fachlichen Aufgabenerledigung zu beteiligen. Sie ist deshalb auch Ansprechpartnerin für die einzelne Frau, für die sie eine nicht frauengerechte fachliche Aufgabenerledigung zu rügen hat. Der Gesetzgeber geht davon aus, daß die Umsetzung des § 8 SGB III durch sie nach außen und innerhalb der Arbeitsverwaltung unterstützt und kontrolliert wird. Die flexible Sollvorschrift zur Frauenförderung und die Bestellung der hauptamtlichen Beauftragten für Frauenbelange stehen also in einem engen Zusammenhang.

## III. Berechtigte

### 1. Definition: Langzeitarbeitslosigkeit (§ 18 SGB III)

Das Gesetz gibt im zweiten Abschnitt des ersten Kapitels die Definition der Berechtigten vor. Hier gibt es insbesondere zwei Definitionen die Frauen besonders betreffen. Das Gesetz definiert erstmals die in der Arbeitsmarktpolitik gängige Definition der **Langzeitarbeitslosigkeit** (§ 18 Abs. 1 SGB III), die Voraussetzung für etliche Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ist. Danach sind Langzeitarbeitslose solche Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

Diese Voraussetzung für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung gilt grundsätzlich für Männer und Frauen gleichermaßen. Doch sollen durch die Einführung „unschädlicher“ Unterbrechungszeiten sachlich ungerechtfertigte Zurücksetzungen insbesondere von Frauen vermieden werden und gleichzeitig die Kombination einzelner Förderinstrumente erleichtert werden (*Bundestagsdrucksache 134941, S. 51*). Für den Zugang zu Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungszeiten der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren unberücksichtigt:

1. Zeiten einer aktiven Arbeitsförderung,
2. Zeiten einer Krankheit oder eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und
3. Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Die hier enthaltene **starre Zeitvorgabe** von fünf Jahren wird vor allem Frauen treffen, da sie ihre Erwerbstätigkeit häufig mehr als fünf Jahre unterbrechen. Daher bewirken längere Kindererziehungszeiten oder Pflegezeiten faktisch eine Zugangssperre zu die-

sen Maßnahmen. Ein Zugang z.B. zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wäre wegen Wegfalls des Merkmals „langzeitarbeitslos“ nur über die 5 %-Klausel (§ 263 SGB III), die ein Absehen von der Voraussetzung der Langzeitarbeitslosigkeit ermöglicht, zu bewirken.

## 2. Definition: Berufsrückkehrer (§ 20 SGB III)

Erstmals findet sich im Recht der Arbeitsförderung eine Definition für die Personengruppe der **Berufsrückkehrer**, die erfahrungsgemäß besondere Probleme am Arbeitsmarkt hat. Der Gesetzgeber erkennt sie als besonders förderungswürdig für die aktive Arbeitsförderung an. Nach § 20 SGB III sind Berufsrückkehrer Frauen und Männer, die

1. ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

Angesichts der Tatsache, daß bisher nur ca. 1,3 % der Väter Erziehungsurlaub nehmen, hätte der Gesetzgeber auf das gewählte generische Maskulinum verzichten können.

Der Gesetzesentwurf scheint zunächst erhebliche Verbesserungen für Berufsrückkehrerinnen vorzusehen. Allerdings bleibt offen, wie lange die Unterbrechungszeit sein muß und was unter einem angemessenen Zeitraum danach zu verstehen ist. Ob sich durch die neue Regelung für Berufsrückkehrerinnen etwas verbessern wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wie lange der Status „Berufsrückkehrerin“ auch noch nach einer beruflichen Weiterbildung, die nicht zur Eingliederung führt, erhalten bleibt. Hier bleibt abzuwarten, ob nicht Durchführungsbestimmungen die offene gesetzliche Formulierung zu Ungunsten von Frauen einschränken werden.

Vorteilhaft ist, daß Berufsrückkehrer in § 7 Abs. 3 SGB III als besonders förderungswürdiger Personenkreis definiert werden, mit dem Ziel, eine entsprechende quantitative Beteiligung an dem arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium für sie zu erreichen. Zudem soll durch die organisatorische zeitliche und inhaltliche Ausgestaltung von Maßnahmen ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

## IV. Versicherungspflicht

Für die Abgrenzung des Schutzbereichs der Arbeitslosenversicherung ist nun wie in den übrigen Sozialversicherungszweigen die **Geringfügigkeitsgrenze** seit dem 01.04.1997 maßgebend (§ 27 Abs. 2 SGB III). Danach sind versicherungsfrei nur noch Personen in einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 SGB IV), während bisher die Zeitgrenze von 18 Stunden ausschlaggebend war. Eine **Versicherungspflicht** ist jetzt bereits ab einer Arbeitszeit von 15

Stunden wöchentlich bzw., was in der Praxis sehr viel häufiger vorkommt, bei einem Arbeitsentgelt 1998 in den westlichen Bundesländern von mehr als 620,- DM, in den östlichen Bundesländern von mehr als 520,- DM begründet. Bei einer Arbeitszeit von 14 Stunden wöchentlich und einem Stundenlohn von 10,- DM wird die Geringfügigkeitsgrenze schon überschritten. Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet und werden damit auch versicherungspflichtig, wenn sie die Grenzen zusammen überschreiten.

Grundsätzlich wird damit der soziale Schutz bei eingetretener Arbeitslosigkeit für Teilzeitbeschäftigte wesentlich verbessert. Dies hat insbesondere positive Auswirkungen auf Frauen, da sie es sind, die auch heute noch den weitaus größeren Teil der Teilzeitbeschäftigten (ca. 97 %) ausmachen. Die frauenpolitische Forderung nach Einbeziehung geringfügiger Beschäftigter in das System der sozialen Sicherung ist damit jedoch noch nicht erfüllt.

Der eben beschriebene Grundsatz gilt nicht für Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfeempfänger, die eine mehr als geringfügige aber weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben (§ 27 Abs. 5 SGB III). Dadurch soll vermieden werden, daß solche Beschäftigungen während des Leistungsbezugs zur Begründung neuer Ansprüche führen.

## V. Verbesserung der Eingliederungsaussichten

Mit der letztmaligen Änderung des AFG zum 01.04.1997 wurden die **Trainingsmaßnahmen** (jetzt §§ 48 ff. SGB III) eingeführt. Es handelt sich hierbei um Maßnahmen, die geeignet und angemessen sind, die Eingliederungsaussichten der Arbeitslosen zu verbessern und die auf Vorschlag oder mit Einwilligung des Arbeitsamtes erfolgen. Gefördert werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die **Weiterleistung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe** und durch die Übernahme der Maßnahmekosten.

Gefördert werden Trainingsmaßnahmen:

1. für eine Dauer von vier Wochen, die die Eignung des Arbeitslosen für eine berufliche Tätigkeit oder einer Leistung der aktiven Arbeitsförderung feststellen,
2. für die Dauer von zwei Wochen Maßnahmen, die die Selbstsuche sowie die Vermittlung unterstützen, insbesondere durch Bewerbertraining und -beratung über Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche oder aber auch die die Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit der Arbeitslosen prüfen,
3. können Maßnahmen gefördert werden, über eine Dauer von acht Wochen, die dem Arbeitslosen notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten vermit-

teln, um eine Vermittlung in Arbeit zu erleichtern oder die einen erfolgreichen Abschluß einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung erheblich erleichtern.

Die Maßnahmen können auch miteinander kombiniert werden, dürfen aber insgesamt eine Förderungsdauer von zwölf Wochen nicht übersteigen.

Für **Berufsrückkehrerinnen** sind die Trainingsmaßnahmen insbesondere sehr sinnvoll, um nach der Familienphase einen neuen Berufswahlprozeß durchlaufen zu können, bzw. zusätzliche kleine Qualifikationen zu erwerben. Dies dient auch einer effizienteren Nutzung nachfolgender notwendiger Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Voraussetzung für die Teilnahme bzw. Zuweisung, die die Arbeitslosigkeit nicht unterbricht, ist allerdings der Bezug von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Für die Gruppe der Frauen, denen eine Arbeitsaufnahme mangels Kinderbetreuung in dem notwendigen Zeitraum nicht möglich ist und für diejenigen, die ihre Arbeitslosenhilfe-Ansprüche mangels Bedürftigkeit verlieren, erweist sich diese Voraussetzung als Zugangssperre. Gerade hier müßte jeder Rückkehrwilligen, die einen Anspruch auf berufliche Weiterbildung hat, die Teilnahme möglich sein, d.h. diese Gruppe müßte als besonders förderungsbedürftig ausgenommen werden. Denn die Nutzung von Trainingsmaßnahmen für Rückkehrwillige kann für die Arbeitsämter kostensparend sein, da eine längerfristige berufliche Weiterbildung sicherer ausgewählt werden kann und ihr Erfolg eher prognostiziert werden kann.

Die Trainingsmaßnahmen können auch in Teilzeit durchgeführt werden. In diesem Fall kann sich zwar die Dauer der einzelnen Maßnahmetypen verlängern, insgesamt darf aber die Höchstdauer von zwölf Wochen nicht überschritten werden.

Für die Teilnahme können neben den Maßnahmekosten Fahrtkosten und sonstige Leistungen gewährt werden. Hierzu gehören Arbeitskleidung, Kinderbetreuungskosten bis zu 120,- DM monatlich und u.U. Unterkunft und Verpflegung, soweit eine auswärtige Unterbringung notwendig ist.

## VI. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Der neue Begriff im SGB III für alle beruflichen Bildungsmaßnahmen ist nun die berufliche Weiterbildung (§77 ff. SGB III). Er schließt sowohl die Fortbildung als auch die Ausbildung und Umschulung ein. Arbeitnehmer können mit diesem Instrument gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern aber auch, um drohende Arbeitslosigkeit

abzuwenden oder weil die Notwendigkeit der Förderung wegen fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist. Letztere Voraussetzung liegt vor, wenn keine Ausbildung mit einer mindestens zweijährigen vorgeschriebenen Ausbildungsdauer absolviert wurde. Gleichgestellt sind solche Personen, die zwar eine Ausbildung absolviert haben, aber sechs Jahre in einer an- und ungelerten Tätigkeit beschäftigt waren.

Voraussetzung ist weiterhin, daß die Vorbeschäftigungszeit erfüllt ist. Hierfür muß der Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor Beginn der Teilnahme

1. mindestens zwölf Monate in einem versicherungspflichtigen Verhältnis gestanden haben oder
2. die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Anschlußarbeitslosenhilfe erfüllt und beantragt haben.

Der Zeitraum von drei Jahren gilt nicht für Berufsrückkehrer (§ 78). Der Wegfall dieser **Rahmenfrist** für Berufsrückkehrerinnen ist als eine besonders begrüßenswerte Änderung anzusehen. Die Vorschrift geht damit über den alten § 46 AFG hinaus und bezieht alle Berufsrückkehrerinnen unabhängig von der Zeit der Unterbrechung in die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit ein. Hier muß allerdings darauf geachtet werden, daß

nicht mittels Durchführungsanweisungen der generell positive Wille des Gesetzgebers wieder eingeschränkt wird.

Das Gesetz sieht nunmehr vor, daß sowohl im Bereich der beruflichen Bildung wie im Bereich der beruflichen Weiterbildung und bei Trainingsmaßnahmen **Kinderbetreuungskosten** in Höhe von 120,- DM übernommen werden. In Fällen besonderer Härte ist dieser Betrag auf bis zu 200,- DM aufzustocken (§§ 85, 68, 50 Nr. 3 SGB III).

## VII. Zahlungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entgeltersatzleistungen)

### 1. Arbeitslosigkeit

Anders als in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, wo die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nur über die Frage der Versicherungspflicht entscheidet, hat der Gesetzgeber für die Frage des Versicherungsschutzes bei Arbeitslosigkeit teilweise von der Gültigkeit der Entgeltgrenze Abstand genommen. Für die Frage des **Versicherungsfalles Arbeitslosigkeit** ist nunmehr allein die **Zeitgrenze** ausschlaggebend. Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe sollen durch die Ausübung einer Beschäftigung, die unter 15 Stunden liegt, ihren Leistungsanspruch nicht verlieren, umgekehrt muß sich die Beschäftigungssuche von Arbeitslosen also auf eine mindestens 15-stündige Tätigkeit erstrecken, denn Arbeitslosigkeit ist auch erst mit der Aufnahme einer mindestens 15 Stunden ausgeübten Tätigkeit beendet (§ 118 SGB III).

Die Frage des Einkommens aus einer weniger als 15 Stunden ausgeübten Tätigkeit spielt aber für die Anrechnung des **Nebeneinkommens** auf das Arbeitslosengeld eine Rolle. Das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung ist nach Abzügen von Steuern etc. und einem Freibetrag von 20% anzurechnen. Anwendungsfrei bleiben jedoch auf jeden Fall 310 DM in den alten bzw. 260 DM in den neuen Bundesländern. Eine Ausnahme besteht allerdings dann, wenn die geringfügige Beschäftigung schon während des Bemessungszeitraumes drei Monate lang ausgeübt wurde. Sie bleibt dann anrechnungsfrei (§ 141 SGB III angepaßt durch das 1. SGB III ÄndG).

Durch die vorgenommenen Änderungen wurden weitgehend die Bedenken der 7. Gemeinsamen Frauenministerinnen-Konferenz (GFMK vom 26./27. Juni 1996) in diesem Punkt ausgeräumt, daß jeder wirtschaftliche Anreiz für eine Frau beseitigt sei, zur Reintegration in den Arbeitsmarkt zumindest durch ein begrenztes Erwerbseinkommen beizutragen. Gerade Frauen steht aber häufig nur dieser Weg offen.

### 2. Zumutbare Beschäftigungen (§ 121 SGB III)

Die Definition der **Zumutbarkeit**, ist nunmehr in das Gesetz aufgenommen (§ 121 SGB III). Unterschieden wird nunmehr zwischen allgemeinen und personenbezogenen Gründen.

Aus **allgemeinen Gründen** ist eine Beschäftigung dann nicht mehr zumutbar, wenn sie gegen gesetzliche, tarifliche oder in der Betriebsvereinbarung festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen oder gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzes verstößt.

Aus **personenbezogenen Gründen** gilt sie als unzumutbar, wenn das daraus erzielbare Arbeitsentgelt erheblich niedriger ist, als das der Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrundeliegende Arbeitsentgelt. Als nicht erheblich unter dem Arbeitsentgelt liegend wird in den ersten drei Monaten 20 % und in den folgenden drei Monaten 30 % vom Bruttobetrag angesehen. Vom siebten Monat an ist eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt in der Höhe des Arbeitslosengeldes zumutbar. Mit dieser neuen Regelung müssen Einkommenseinbußen bis zu 40 % brutto schon nach einem halben Jahr in Kauf genommen werden. Der Gesetzgeber hat den **Berufsschutz** damit **abgeschafft** und die berufliche Dequalifikation der Arbeitslosen wird gefördert.

Zumutbar wird damit aber auch eine Beschäftigung, die unter der gewünschten Arbeitszeit liegt. Demnach ist es möglich, daß bei einer Beschäftigung, die nur ein paar Minuten über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, keine Arbeitslosigkeit mehr besteht. Durch die mit dem Änderungsgesetz (1. SGB III ÄndG) vorgenommene Beschränkung auf die Zeitgrenze von 15 Stunden wird zumindest eine Beschäftigung nicht schon deshalb zumutbar, weil sie die 620,- DM-Grenze überschreitet. Dennoch bleibt es bedenklich, daß es ab 15 Stunden Beschäftigung in der Regel nicht mehr zum Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums kommen kann, wenn Arbeitslosigkeit nicht unmittelbar droht.

Besonders betroffen werden davon Frauen sein, die nach wie vor auf den schlechter bezahlten Stellen und in Teilzeit arbeiten. Zudem ist zu befürchten, daß die Zumutbarkeitsregelung Frauen viel eher als Männer in Arbeitsentgelte unterhalb der Sozialhilfegrenze treibt (vgl. Bundestagsdrucksache 13/5936, S. 22).

In § 121 Abs. 4 SGB III sind die **zumutbaren Pendelzeiten** festgelegt. Bei einer Arbeitszeit über sechs Stunden ist eine Pendelzeit von drei Stunden zumutbar; bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger eine zweieinhalbstündige Pendelzeit. Noch längere Pendelzeiten sind zumutbar, wenn sie in der Region bei vergleichbaren Arbeitnehmern üblich sind.

Von der BAG der kommunalen Frauenbeauftragten wird befürchtet, daß bei den schlechten Angeboten für Kinderbetreuung in Deutschland eine allein-erziehende Mutter mit kleinen Kindern eine Teilzeitbeschäftigung nicht aufnehmen kann. Hiergegen ist allerdings einzuwenden, daß die Arbeitsämter vor dem Hintergrund der §§ 8 (Frauenförderung) und 36 (geschlechtsneutrale Vermittlung) SGB III Betreuungs- und Pflegezeiten mit in die Ermessensentscheidung über die Zumutbarkeit einzubeziehen haben (*Bundestagsdrucksache 13/5936 und 13/5730 S. 3*). Nur durch Einbeziehung der Familienpflichten in die Ermessensentscheidung kann die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewährleistet werden. Als unzumutbar muß also eine Beschäftigung angesehen werden, wenn sie mit den persönlichen Verhältnissen der Arbeitslosen insbesondere der Verpflichtung gegenüber ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen nicht vereinbar ist.

### 3. Rahmenfrist für die Anwartschaftszeit für Arbeitslosengeld (§§ 123 und 124 SGB III)

Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer innerhalb der Rahmenfrist mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat (§ 123 SGB III).

Diese Regelung galt auch im bisherigen AFG. Eine Kompensationsregelung für Personen mit Familienpflichten war nicht vorgesehen. Nun regelt § 124 Abs. 3 SGB III, welche Zeiten nicht in die Rahmenfrist eingerechnet werden. Diese sind:

1. Zeiten in denen der Arbeitslose als Pflegeperson einen der Pflegestufe I bis III i.S.d. Elften Buches zugeordneten Angehörigen, der Leistungen aus einer Pflegeversicherung oder einer Versicherung nach anderen Vorschriften bezieht, wenigstens 14 Stunden wöchentlich gepflegt hat,
2. Zeiten der Betreuung und Erziehung eines Kindes des Arbeitslosen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
3. Zeiten einer selbständigen Tätigkeit und
4. Zeiten in denen der Arbeitslose Unterhaltsgeld bezogen hat.

Es ist zu begrüßen, daß hier bei der Berücksichtigung von Pflegezeiten auf eine zeitliche Begrenzung vollständig verzichtet wurde, da Pflegezeiten häufig unabsehbar lang dauern können. Ist auch die generelle Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten ebenso erfreulich, so muß jedoch bezweifelt werden, daß die Begrenzung auf den dritten Geburtstag des Kindes angesichts der immer noch bestehenden Kinderbetreuungsschwierigkeiten als ausreichend angesehen werden kann.

In der Vergangenheit hatte der Gesetzgeber eine völlig andere Ausgleichsregelung für die geleisteten

Familienpflichten geschaffen. Er hatte Zeiten des Bezugs von **Mutterschaftsgeld und von Erziehungsgeld** dann einer der Beitragspflicht begründenden Beschäftigung gleichgestellt, wenn dadurch die Beitragspflicht begründende Beschäftigung oder der Bezug einer laufenden Lohnersatzleistung nach dem AFG unterbrochen wurde.

**Diese Zeiten stehen nun nicht mehr wie bisher einer beitragsbegründenden Beschäftigung gleich und können so keine neue Anwartschaft mehr begründen.** Es werden nunmehr ausschließlich versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zugrunde gelegt. Dieser Rückzug auf das reine Versicherungsprinzip, der nicht die übliche Erwerbsbiographie von Frauen in Deutschland berücksichtigt, wird sich vermutlich erheblich nachteilig auf Frauen auswirken. **Eine Möglichkeit, wie beim Wehrdienst Beiträge zu leisten, besteht ebenfalls nicht.** Befremdlich in diesem Zusammenhang erscheint aus frauenpolitischer Sicht insbesondere, daß mit 1. SGB III ÄndG selbst der zehnmonatige Wehrdienst für den Erwerb einer Anwartschaftszeit als ausreichend angesehen wird.

Diese Neuregelung wird als eine der größten Einschnitte für Frauen durch die Reform angesehen. Ob die erweiterte Rahmenfrist des § 124 einen Ausgleich schaffen kann, ist sehr schwierig abzuschätzen. Diese Frage wird zu einem Rechenexempel. Bedenkenswert ist aber auch, daß nach dem Gesetz die Erziehung nun nicht mehr als eine der Erwerbsarbeit gleichgestellte Tätigkeit gilt. Dieses ist ein weitgehender Einschnitt zumindest auf der psychologischen Ebene. Für die Aufnahme von Erziehungstätigkeiten wird kein Anreiz mehr geschaffen (vgl. Sachverständigenanhörung Bundestagsdrucksache 13/5936 S. 15 und S. 19).

Als weiterer Einschnitt ist auch der **Wegfall des § 2 Abs. 4 Bundeserziehungsgeldgesetz** anzusehen. Hierdurch entfällt die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von Erziehungsgeld und Arbeitslosenhilfe. Frauen die bisher aufgrund ihrer früheren Erwerbstätigkeit während des Erziehungsgeldbezuges den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe durch die gesetzliche Fiktion der Verfügbarkeit erhalten konnten, werden nunmehr auf die Sozialhilfe verwiesen.

Die gemeinsame Frauenministerinnen-Konferenz (GFMK) beanstandete im Gesetzgebungsverfahren zum 1. SGB III ÄndG diese Verschlechterung und fordert in diesem Zusammenhang von der Bundesregierung eine frauenpolitisch angemessene Neuordnung von Bundeserziehungsgeldgesetz und SGB III für bedürftige Leistungsbezieherinnen mit Familienpflichten. Hier bleibt abzuwarten, was im weiteren Gesetzesgebungsverfahren geschieht.

#### 4. Teilarbeitslosengeld (§ 150 SGB III)

Das Arbeitsförderungsgesetz kannte keinen Anspruch auf Teilarbeitslosengeld. Nunmehr hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Teilarbeitslosengeld, der

1. teilarbeitslos ist,
2. sich teilarbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit für Teilarbeitslosengeld erfüllt hat (§ 150 Abs. 1 SGB III).

Die Einführung von Teilarbeitslosengeld ist generell aus Frauensicht zu begrüßen, da Teilzeit in Deutschland nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Teilzeitarbeitslos sind aber nur diejenigen, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren haben, die sie neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt haben.

Nach § 27 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 8 SGB IV sind auch solche Personen versicherungspflichtig, die mit der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Wird eine Person in einer geringfügigen Beschäftigung arbeitslos und liegen die restlichen geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet über der Geringfügigkeitsgrenze, so erhält sie trotzdem kein Teilarbeitslosengeld für das verlorene Beschäftigungsverhältnis. Im Endergebnis wird demnach eine Versicherte, die aufgrund der Addition mehrerer geringfügiger Beschäftigungen versichert ist, nie in den Schutzbereich des Teilarbeitslosengeldes fallen.

Die GFMK sieht auch in der **Begrenzung der Dauer des Teilarbeitslosengeldes auf sechs Monate eine mittelbare Diskriminierung von Frauen**. Die Begründung liegt darin, daß Selbständige, die Entgeltersatzleistungen beziehen, das Einkommen aus einer nebenher ausgeübten selbständigen Tätigkeit weiter beziehen können, während der Verlust einer Teilzeitbeschäftigung, der besonders Frauen betrifft, nur für sechs Monate geschützt ist (vgl. Bundestagsdrucksache 13/87949).

Zudem erlischt der Anspruch auf Teilarbeitslosengeld schon dann, wenn der Arbeitnehmer nach Entstehung des Anspruchs eine Beschäftigung für mehr als zwei Wochen oder eine Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden wöchentlich aufnimmt.

#### 5. Unterhaltsgeld und Anschlußunterhaltsgeld (§§ 153 ff. SGB III)

Arbeitnehmerinnen können bei der Teilnahme an einer für die Weiterbildungsförderung anerkannten Vollzeit-/Teilzeitmaßnahme ein Unterhaltsgeld erhalten, wenn sie die allgemeinen Fördervoraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung einschließlich der Vorbeschäftigungszeit erfüllen.

Die Rahmenfrist für die Erfüllung der Voraussetzungen entfällt für Berufsrückkehrerinnen völlig (§§ 20 und 78 Satz 2). Dies ist eine wesentliche Verbesserung. Negativ ist dagegen, daß die Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung zwar zur Verlängerung der Rahmenfrist bei Arbeitslosengeld (§ 124 SGB III) führt, daß aber eine Anwartschaft damit nicht mehr begründet wird, da der Bezug von Unterhaltsgeld nicht mehr einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gleichsteht (§ 123 SGB III). **Durch den Bezug von Unterhaltsgeld können somit anders als in der Vergangenheit Folgeansprüche auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe nicht mehr begründet werden.** Demnach haben Arbeitslose, die vor der Teilnahme ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld verbraucht hatten und im Anschluß daran wieder arbeitslos werden, allenfalls noch einen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe. Damit aber entfällt ein zusätzlicher Anreiz für alle Arbeitslosen, überhaupt an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

Hinsichtlich der weiteren Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt trifft der Wegfall der Möglichkeit, durch den Bezug von Unterhaltsgeld eine neue Anwartschaft für Arbeitslosengeld zu erwerben, besonders die Frauen, die wegen längerer Kindererziehungszeiten ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe verloren haben. Denn für eine Zuweisung in z.B. eine für sie evtl. notwendige Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ist neben der notwendigen Langzeitarbeitslosigkeit auch der Leistungsbezug erforderlich. Dieser Personenkreis hat aber überwiegend seinen Anspruch auf Unterhaltsgeld – als alternative Zuweisungsmöglichkeiten – verbraucht.

Ein für Berufsrückkehrerinnen positives Ergebnis kann nur dann erreicht werden, wenn dieser Status qua Definitionem bis zur vollständigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhalten bleibt. So müßte z.B. der Uhg-Anspruch auch bei einer evtl. anschließend notwendigen ABM und über die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hinaus fortwirken.

Wie in der Vergangenheit kann **Teilunterhaltsgeld** für die Teilnahme an Teilzeitmaßnahmen gewährt werden, wenn die allgemeinen Fördervoraussetzungen vorliegen und wegen der Betreuung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Vollzeitmaßnahme nicht zumutbar ist (§ 154 Abs. 1 Nr. 1a SGB III).

Wenn nach einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung kein Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld besteht, kann ein **Anschlußunterhaltsgeld** für die Dauer von drei Monaten gewährt werden. Voraussetzung hierfür ist die Arbeitslosmeldung beim Arbeitsamt (§ 156 SGB III).

## 6. Vorfrist und Verfallsfrist bei Arbeitslosenhilfe (§§ 192 und 196 SGB III)

Die besonderen Anspruchsvoraussetzungen für die Arbeitslosenhilfe (§ 190 Abs. 1 Nr. 4 SGB III) müssen innerhalb der **Vorfrist** vorliegen, bzw. der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe erlischt innerhalb der Verfallsfrist. Die Vorfrist (§ 192 SGB III) und die Verfallsfrist (§ 196 SGB III) beträgt grundsätzlich ein Jahr. Beide Fristen verlängern sich nunmehr um Zeiten innerhalb der letzten 3 Jahre, in denen

1. nur deshalb ein Anspruch auf Arbeitslosenhilfe nicht bestand, weil keine Bedürftigkeit vorlag oder
2. nach dem Erwerb des Anspruchs auf Arbeitslosengeld eine nicht geringfügige selbständige Tätigkeit ausgeübt wurde,
3. ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat betreut oder erzogen wurde oder ein Angehöriger mindestens 14 Stunden wöchentlich gepflegt wurde,
4. Unterhaltsgeld nach diesem Buch bezogen oder nur wegen des Vorrangs anderer Leistungen nicht bezogen wurde.

Der Anspruch konnte bei Eintreten der Bedürftigkeit bislang nur innerhalb eines Jahres geltend gemacht werden. Nunmehr kann der Anspruch bis zu drei Jahren danach geltend gemacht werden. Dies ist eine wesentliche Verbesserung für Frauen, die zunächst wegen der Anrechnung des Einkommens des Partners keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben. Jetzt haben sie bei Veränderungen, wie beispielsweise nach Trennung oder bei Arbeitslosigkeit des Mannes, eher eine Chance auf „Aufleben“ ihres Anspruchs als bisher.

Aufgrund der erweiterten Frist können sich die Folgen des Scheiterns einer Firmengründung für die Betroffenen ebenfalls mildern. Auch dies ist sehr zu begrüßen; diese Verbesserung kann insbesondere Frauen Mut machen, eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen. Die unter Ziff. 3. aufgezeigte Änderung wurde erst mit dem 1. SGB III ÄndG eingeführt und stellt eine Anpassung an die beim Arbeitslosengeld geltende Regelung des § 124 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB III dar.

Die Regelung der **Verfallsfrist** bezieht sich auf Arbeitslose, die bereits Arbeitslosenhilfe bezogen hatten und bei denen aufgrund veränderter Verhältnisse eine Bedürftigkeit nicht mehr gegeben war, z.B. wegen Heirat oder Arbeitsaufnahme des Partners. Damit war der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe zunächst erloschen. Änderte sich nicht wieder innerhalb eines Jahres ihre Situation, war ihr Anspruch auf Arbeitslosenhilfe verwirkt. Nun haben sie die Möglichkeit,

drei Jahre nach dem letzten Bezug von Arbeitslosenhilfe ihren alten Anspruch wieder „aufleben“ zu lassen.

Die Fristerweiterung gilt auch, wenn der Anspruch aufgrund des Unterhaltsgeld-Bezugs weggefallen war. Auch dies ist eine erhebliche Verbesserung.

## 7. Frühverrentung bei Arbeitslosenhilfe-Bezug (§ 202 SGB III)

Bisher konnten Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bis zum 65. Lebensjahr zwischen Leistungsbezug und Rente wählen. Für Bezieher von Arbeitslosenhilfe im Anschluß an Altersübergangsgeld bestand dagegen die Verpflichtung zum Rentenbezug. Mit dem SGB III besteht jetzt für Arbeitslose keine Wahlmöglichkeit mehr, zwischen dem Bezug von Rente und Arbeitslosenhilfe zu entscheiden. Gemäß § 202 Abs. 1 SGB III soll das Arbeitsamt den Arbeitslosen, die in absehbarer Zeit die Voraussetzungen für den Anspruch auf Rente wegen Alters voraussichtlich erfüllen, auffordern, diese Rente innerhalb eines Monats zu beantragen. Dies gilt auch dann, wenn die Rente niedriger ausfällt als die Arbeitslosenhilfe. Allerdings darf keine Aufforderung des Arbeitsamtes ergehen, wenn die Rente vor dem Rentenalter in Anspruch genommen werden kann. Stellt der Arbeitslose den Rentenantrag nicht, ruht der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe.

Das Ansammeln längerer Beitragszeiten durch weiteren Arbeitslosenhilfe-Bezug ist somit nicht mehr möglich. Dies betrifft insbesondere Frauen, die aufgrund von Erziehungs- und Pflegezeiten nur geringe rentenrechtliche Zeiten nachweisen können. Ihre Rente wird durch diese neue Regelung noch niedriger ausfallen als bisher (diese Regelung verliert dann an Bedeutung, wenn die stufenweise Anhebung des Rentenalters abgeschlossen ist).

## VIII. Leistungen an Arbeitgeber

### 1. Eingliederungszuschuß (§ 217 ff. SGB III)

Der Eingliederungszuschuß löst den Einarbeitungszuschuß in § 49 Abs. 1 AFG ab. Arbeitgeber können für förderungsbedürftige Arbeitnehmer Zuschüsse zu den regelmäßig zu leistenden Arbeitsentgelten enthalten.

Das Gesetz sieht drei Förderungsmöglichkeiten vor:

1. bei Einarbeitung,
2. bei erschwerter Vermittlung und
3. für ältere Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr bei Langzeitarbeitslosigkeit

Die Förderhöhe des Eingliederungszuschusses beträgt in der Regel 30 % bei Einarbeitung, bei erschwerter Vermittlung und für ältere Arbeitnehmer höchstens 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei einer Dauer von regelmäßig sechs, ausnahmesweise 12 oder maximal 24 Monaten (§ 220 SGB III). Wie fast alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Arbeitsförderung ist auch der Eingliederungszuschuß zu einer Ermessensleistung geworden, d.h. indirekt hat die Haushaltslage Einfluß auf die Gewährung der Leistung.

Auf den Eingliederungszuschuß haben jedoch **Berufsrückkehrerinnen** einen **Rechtsanspruch** (§ 218 Abs. 2 SGB III). Diese Leistung war noch im Referentenentwurf als Ermessensleistung vorgesehen. Das wäre jedoch ein klarer Verstoß gegen das Schwangeren- und Familienhilfegesetz vom 27. Juli 1992 gewesen, das den Rechtsanspruch neben Teil-Uhg und Kinderbetreuungskosten verbindlich vorsieht. Der bisherige Rechtszustand bleibt also erhalten. Eine erhöhte Förderung, wie sie noch die zehnte Novelle des AFG vorsah, ist allerdings speziell für Berufsrückkehrerinnen, außer in Ausnahmefällen, nicht mehr vorgesehen.

Aufgrund der geringen Zuschußhöhe und Laufzeit bleibt es fraglich, inwieweit der Eingliederungszuschuß überhaupt einen Anreiz für Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitslosen ist. Statistiken bestätigen, daß der bisherige Einarbeitungszuschuß trotz des Rechtsanspruchs für Berufsrückkehrerinnen den arbeitslosen Frauen nicht anteilmäßig zugute kam und zudem nur in wenigen Fällen in Anspruch genommen wurde.

### 2. Einstellungszuschuß bei Neugründungen (§§ 225 ff. SGB III)

Solche Einstellungszuschüsse sah bisher das AFG nicht vor. Wie in der Vergangenheit wird die Förderung der Selbständigkeit durch Überbrückungsgeld auch mit dem SGB III weiter gefördert (§ 57 SGB III).

Den Zuschuß können Arbeitgeber erhalten, die vor nicht mehr als zwei Jahren eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben und einen Arbeitslosen auf einem neugeschaffenen Arbeitsplatz unbefristet beschäftigen. In dem geförderten Betrieb dürfen nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sein und über die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Existenzgründung muß eine fachkundige Stellungnahme vorliegen (§§ 225, 226 SGB III).

Der Zuschuß zum Arbeitsentgelt beträgt 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung und kann für höchstens 12 Monate geleistet werden. Diese Vorschrift ist nach den während des Gesetzgebungsverfahrens getroffenen Änderungen und nach der nochmaligen Änderung in 1. SGB III ÄndG für Frauen sehr erfreulich ausgestaltet. Es wurde eine Erweiterung der Fördermöglichkeiten auf zwei Jahre nach der Betriebsgründung und des berechtigten Personenkreises erreicht.

So wird nunmehr die Möglichkeit der Förderung auch für Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsbezug möglich. Günstig erweist sich für die Fördermöglichkeit von Frauen auch, daß sowohl bei der Zahl der förderbaren als auch der beschäftigten Arbeitnehmerinnen nicht von „Köpfen“ sondern von der geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer ausgegangen wird. So ist es möglich, tatsächlich mehr als nur zwei Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen zu beschäftigen. Eine Gefahr für Berufsrückkehrerinnen ist allerdings darin zu sehen, daß die kleinen Betriebe nicht in den Bereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen.

Durch den Veränderungsprozeß im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurde ein Teil der Forderungen der 7. GFMK-Konferenz, die frauenbenachteiligenden Zugangsvoraussetzungen zu Leistungen der Arbeitsförderung im SGB III zu beseitigen, erfüllt. Der Zuschuß kann nunmehr auch für Personen geleistet werden, die wegen des anzurechnenden Partner Einkommens nicht bedürftig sind und damit keine Arbeitslosenhilfe beziehen können.

### 3. Eingliederungsvertrag (§§ 229 f. SGB III)

Mit dem Eingliederungsvertrag wurde durch die 11. Novelle des AFG seit dem 01.04.1997 ein **neues Instrument der Arbeitsförderung** geschaffen. Für das auf Minderung des Beschäftigungsrisikos für den Arbeitgeber ausgerichtete Instrument schließen Arbeitgeber und Arbeitslose mit Zustimmung des Arbeitsamtes einen Eingliederungsvertrag. Für die Vertragsdauer, die zwischen zwei Wochen und sechs Monaten liegt, besteht kein Arbeitsverhältnis, sondern nur ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das von den Arbeitslosen und den Arbeitgebern ohne Angabe von Gründen jederzeit für gescheitert erklärt werden kann (§ 232 Abs. 2

SGB III). Zudem kann das Arbeitsamt die Förderung dann einstellen, wenn das Eingliederungsziel insbesondere wegen Fehlzeiten nicht erreicht wird (§ 233 Abs. 3 SGB III).

Die Förderung des Arbeitsamtes besteht darin, daß es dem Arbeitgeber das Risiko für Fehlzeiten des Arbeitslosen abnimmt. Zusätzlich können für Zeiten der Beschäftigung Eingliederungszuschüsse erbracht werden, wenn sie einer besonderen Einarbeitung zur Eingliederung bedürfen. Hierauf haben Berufsrückkehrerinnen einen Rechtsanspruch.

Für Berufsrückkehrerinnen ohne Anspruch auf Lohnersatzleistungen kann dieses Instrument eine Möglichkeit bieten, in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Ein Vermittlungsergebnis ist ihnen durch § 20 und § 7 Abs. 3 SGB III zuzuerkennen.

Kritik erfährt das Instrument insbesondere deshalb, weil mit dem Eingliederungsvertrag **kein Arbeitsverhältnis** sondern lediglich ein versicherungspflichtiges **Beschäftigungsverhältnis** i.S.d. § 7 SGB IV begründet wird. Vom Arbeitsverhältnis unterscheidet sich der Eingliederungsvertrag einerseits durch die Pflichten des Arbeitgebers zur besonderen Betreuung und Qualifizierung der Arbeitslosen (§ 231 Abs. 3 SGB III), andererseits durch die Pflicht der Arbeitslosen an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und an wechselnden Stellen eingesetzt zu werden (§ 231 Abs. 4 SGB III).

## IX. Leistungen an Träger

### 1. Förderungsbedürftige Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 263 SGB III)

Wie in der Vergangenheit können Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern Zuschüsse und Darlehen erhalten, wenn in den Maßnahmen zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten durchgeführt werden.

Förderungsbedürftig sind nunmehr nur Arbeitnehmer, wenn sie langzeitarbeitslos sind und die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, bei beruflicher Weiterbildung oder bei beruflicher Eingliederung Behinderter erfüllen (§ 263 Abs. 1 SGB III).

Statt sechs Monate Arbeitslosigkeit werden nunmehr 12 Monate vorheriger Arbeitslosigkeit, d.h. Langzeitarbeitslosigkeit, vorausgesetzt und darüber hinaus gelten wie im AFG als förderungsbedürftig nur solche Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen erfüllen.

Mit beiden Voraussetzungen haben Frauen nach einer längeren Familienphase größere Probleme als Männer. So ist z.B. eine langzeitarbeitslose Frau, die vier Jahre Erziehungszeit zurückgelegt hat, nach einer

18-monatigen Weiterbildungsmaßnahme anschließend nicht mehr „langzeitarbeitslos“, weil sie ihre Berufstätigkeit insgesamt 51/2 Jahre unterbrochen hat. Dieses Ergebnis resultiert aus der starren Frist von fünf Jahren in § 18 SGB III, obwohl sowohl die Kindererziehungszeit als auch die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung unschädliche Unterbrechungszeiten sind. Sie scheidet damit von der Zuweisungsmöglichkeit in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme mangels Langzeitarbeitslosigkeit aus. Sie wird darüber hinaus auch nicht mehr die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen bei beruflicher Weiterbildung erfüllen, da sie eine solche Maßnahme gerade abgeschlossen hat.

Nach einer einjährigen Arbeitslosigkeit, d.h. bei Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit, erhalten Arbeitnehmer, wenn sie unter 45 Jahre sind, in der Regel nur noch Arbeitslosenhilfe. Damit werden vor allem Frauen von der Zuweisungsmöglichkeit in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ausgegrenzt, die häufig wegen anzurechnenden Partnereinkommens und damit **fehlender Bedürftigkeit** keine Arbeitslosenhilfe beziehen können. Der Bundesrat vertrat deshalb in seiner Stellungnahme zum 1. SGB III ÄndG die Auffassung, daß die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosenhilfe unter Außerachtlassung der Bedürftigkeit ausreichend für den Maßnahmenzugang sein muß. Er konnte sich mit seiner Forderung im Gesetzgebungsverfahren nicht durchsetzen.

Nach altem Recht hätte im o.a. Beispielsfall die Frau während der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung eine neue Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben (§ 107 AFG) und hätte damit, zumindest wenn die Anspruchsvoraussetzung der Langzeitarbeitslosigkeit wieder vorlag, in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesen werden können.

Vom Gesetzgeber nicht eindeutig entschieden ist, ob der Status Berufsrückkehrerin auch nach Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bis zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhalten und insofern der Unterhaltungsanspruch als Leistungsvoraussetzung bestehen bleibt, um eine wirkliche Verbesserung der Eingliederungsaussichten zu erreichen. Eine solche Auslegung würde dem Gesetzesziel Frauenförderung entsprechen. Ansonsten müßten insbesondere Frauen zwischen Weiterbildung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahme entscheiden.

Aus frauenpolitischer Sicht wird befürchtet, daß Frauen, die aufgrund eines höheren Einkommens des Partners keinen eigenen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben, sich erst gar nicht beim Arbeitsamt melden, weil sie keine Eingliederungschancen für sich sehen. Sie bleiben bei ihrem Beruf „Mutter und Hausfrau“ und damit in der stillen Reserve.

## 2. Die 5 %-Klausel des § 263 SGB III

Für Frauen, die keinen Anspruch auf Entgeltersatzleistungen mehr haben, kann dieses negative Ergebnis nur durch die Ausnahmeregelung des § 263 Abs. 2 SGB III ausgeglichen werden. Hiernach kann die Förderbedürftigkeit unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 festgestellt werden, wenn 5 % der Fördermittel für das Haushaltsjahr nicht überschritten werden. Die Ausnahme gilt auch für Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung und für solche, die als Anleitungs- und Betreuungspersonal benötigt werden und für Behinderte, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung durch die Maßnahme beruflich stabilisiert und qualifiziert werden können.

Auch wenn die Bemühungen des Arbeitsamtes dahin gehen müssen, hier insbesondere die betroffenen Frauen zu fördern, wird dies sicherlich keinen angemessenen Ausgleich schaffen können.

## 3. Förderungsfähige Maßnahmen

### (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme/Qualifizierung und Vergabegrundsatz, §§ 261f SGB III)

Bisher durften 10% der Arbeitszeit auf berufliche Qualifikation in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme entfallen. Nur in Ausnahmefällen lag die Obergrenze bei 20 %. Nunmehr wird die Förderungsfähigkeit einer Maßnahme nicht dadurch ausgeschlossen, daß sie Zeiten einer begleitenden beruflichen **Qualifizierung** oder eines betrieblichen **Praktikums** enthält, wenn hierdurch die Eingliederungsaussichten der zugewiesenen Arbeitnehmer erheblich verbessert werden. Die Zeiten einer begleitenden beruflichen Qualifizierung dürfen 20 %, die Zeiten eines betrieblichen Praktikums 40 % und zusammen 50 % der Zuweisungsdauer eines Arbeitnehmers nicht überschreiten (§ 261 Abs. 4 SGB III).

Damit wird über einen erfolversprechenden Praktikumsanteil hinaus, insbesondere ein größerer Qualifikationserwerb während der Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen möglich. Dies kann sich insbesondere für die Frauen positiv auswirken, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten oder gering qualifiziert waren.

Durch § 262 SGB III wird der **Vergabegrundsatz** wesentlich verschärft. Danach sind Maßnahmen im gewerblichen Bereich grundsätzlich nur förderungsfähig, wenn sie an ein Wirtschaftsunternehmen vergeben werden. In eigener Regie der Träger können sie nur dann durchgeführt werden, wenn die zu dem betroffenen Wirtschaftszweig gehörenden Unternehmen kein Interesse zeigen und die zuständige Stelle beteiligt worden ist und die Vergabe der Arbeiten nicht möglich oder wirtschaftlich nicht zumutbar ist.

Durch die Verschärfung des Vergabegrundsatzes wird es insgesamt zu einem Rückgang an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kommen, da die Hürden für Träger sehr groß sind und nicht zu erwarten ist, daß Wirtschaftsunternehmen ein großes Interesse an der Einrichtung von Maßnahmen zeigen.

Durch die Neueinfügung des § 263 Abs. 2 Nr. 5 mit dem 1. SGB III ÄndG wird zugelassen, daß auch arbeitslose Leistungsbezieher, die erst für die Dauer von einem halben Jahr beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet sind, von den Arbeitsämtern in Vergabe-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zugewiesen werden können. Hierdurch soll die Bereitschaft von gewerblichen Unternehmen zur Beteiligung an Vergabe-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erhöht werden. Diese Erleichterung wird wohl überwiegend nicht den Frauen, die sich mit dem Kriterium Leistungsbezug schwer tun, zugute kommen, da im gewerblichen Bereich ganz überwiegend männliche Arbeitslose auf dem 2. Arbeitsmarkt beschäftigt werden.

## 4. Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§ 265 SGB III)

Zuschüsse können bis zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt eines zugewiesenen Arbeitnehmers erbracht werden. Der Zuschuß soll mindestens 30 % und in der Regel 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht überschreiten. 90 % sind dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer besonders förderungsbedürftig ist und der Träger finanziell nicht in der Lage ist, einen höheren Teil des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts zu übernehmen. In besonderen Ausnahmefällen darf der Zuschuß bis zu 100 % betragen (§ 264 SGB III).

Berücksichtigungsfähig ist ein Arbeitsentgelt, soweit es höchstens 80 % des tariflichen Arbeitsentgelts nicht übersteigt. Bis zum 01.04.1997 lag die entsprechende Bezugsgröße bei 90 v.H.

Lag der Zuschuß bisher tatsächlich bei 67,5 % (75 % Zuschuß von 90 % des Arbeitsentgelts), so liegt er nunmehr nur noch bei 60 % (75 % Zuschuß von 80 % des Arbeitsentgelts). Dem Träger bleibt zwar die Bezahlung nach Tarif überlassen, in den meisten Fällen dürfte dies aber für ihn nicht finanzierbar sein.

Da das Einkommen von Frauen im Durchschnitt 30 % unter dem Durchschnittseinkommen von Männern liegt, wird die Absenkung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts vor allem Frauen treffen. Abgesichert sind sie lediglich durch die gesetzlich festgeschriebene Untergrenze (50 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV). Im Anschluß an eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wird sich diese Absenkung bei der Berechnung von Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe für Frauen nochmals negativ auswirken.

Darüber hinaus wird das arbeitsrechtliche Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für den 2. Arbeitsmarkt weiter durchbrochen. Die Gewerkschaften sehen darin einen Verstoß gegen die Tarifhoheit und befürchten einen zweitklassigen Arbeitsmarkt.

Durch die beschriebenen Veränderungen wird es den Arbeitsämtern und den Trägern zunehmend schwerer werden, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einzurichten. Für Träger wie für Teilnehmer besteht kein großer Anreiz mehr. Gerade für Frauen, die dieses arbeitsplatznahe Förderinstrument als Brücke zum 1. Arbeitsmarkt benötigen, werden dadurch Nachteile entstehen, wenn die Arbeitsämter nicht besondere Anstrengungen unternehmen, um für sie das Instrument soweit als möglich positiv zu nutzen.

### 5. Strukturanpassungsmaßnahmen (§§ 272 ff. SGB III)

Die Strukturanpassungsmaßnahmen lösen seit dem 01.04.1997 die produktiven Lohnkostenzuschüsse (§ 242 s AFG für den Westen und § 249 h AFG für den Osten) ab.

Förderungsfähig sind Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt und zur Verbesserung des Angebots bei den sozialen Diensten und der Jugendhilfe (§ 273 SGB III).

Neu ist, daß die Bedingung der „Zusätzlichkeit“ an die zu fördernden Strukturanpassungsmaßnahmen wegfällt. Wenn dies auch auf den ersten Blick sehr positiv für die Einrichtungsmöglichkeit der Maßnahme erscheint, könnte dies, so befürchten insbesondere Frauen aus den neuen Bundesländern, dazu führen, daß viele Arbeitsplätze, die bisher zu den Pflichtaufgaben der Träger zählten, auf den 2. Arbeitsmarkt abgedrängt werden. Dies würde vor allem Frauen treffen, da ihr Anteil an den Beschäftigten im Bereich der Jugendhilfe und der sozialen Dienste besonders hoch ist. Förderungsbefürchtigt sind Arbeitnehmer, wenn sie

1. arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind,
2. vor der Zuweisung die Voraussetzungen für Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erfüllt haben oder bei Arbeitslosigkeit erfüllt hätten und
3. ohne die Zuweisung auf absehbare Zeit nicht in Arbeit vermittelt werden können (§ 274 Abs. 1 SGB III).

Der Wegfall der strengen Zuweisungsvoraussetzungen stellt eine Verbesserung für Frauen dar.

Arbeitslosenhilfebezieher sind anteilmäßig in die Maßnahmen zuzuweisen (§ 274 Abs. 2 SGB III). Da weniger Frauen als Männer Arbeitslosenhilfe erhalten (im Westen 1996 31,5 %; im Osten 1996 34 %) und dies nicht wegen fehlender Vorbeschäftigungszeiten sondern wegen des höheren Partnereinkommens, kann sich diese Regelung nachteilig auf sie auswirken.

## X. Zusammenfassende Bewertung

Generell positiv zu bewerten ist es, daß die Frauenförderung in das zentrale Blickfeld der Reform gestellt wurde. Die Intention des Gesetzgebers, sowohl die quantitative Beteiligung von Frauen an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten bzw. allen Aufgaben der BA, als auch die qualitative Ausgestaltung von Maßnahmen, die sich als Leitlinie auf die gesamte Interpretation des Gesetzes durch die Mitarbeiter der BA auswirken soll, zu verbessern, ist zu begrüßen. Nach Meinung des Gesetzgebers schlägt sich auch der Wille zum Abbau strukturell benachteiligender, typisch weiblicher Erwerbsverläufe in den Gesetzesinhalten nieder, was ebenfalls tendenziell sehr erfreulich ist.

Das Ziel dieser positiven Absicht scheint allerdings nach dem Gesagten nicht erreicht bzw. äußerst schwierig erreichbar. Die starre Orientierung am Leistungsprinzip wird den Frauen auch in Zukunft Schwierigkeiten bereiten, da sie eben keine mit Männern vergleichbaren kontinuierlichen Erwerbsverläufe haben. Die von ihnen übernommenen Familienpflichten werden vom Gesetzgeber nicht mehr honoriert, da sie bei der Berechnung von Anwartschaftzeiten nicht mehr den Zeiten einer Beschäftigung gleichgestellt werden. Ebenso können sie durch die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen keinen neuen Anspruch mehr auf Entgeltersatzleistungen erreichen, den sie durch die Ausübung von Familienpflichten verloren hatten. Die vom Gesetz vorgesehenen Kompensationsregelungen für diese Benachteiligungen sind zwar, wie gezeigt, vielfältig, aber scheinen nicht ausreichend zu sein, die strukturellen Benachteiligungen zu beseitigen oder nur zu verbessern. Frauen werden in Zukunft darauf angewiesen sein, ihre Unterbrechungszeiten äußerst genau zu planen, um ihre Rechte nicht zu verlieren. Sie müssen berechnen, welche Zeiten sie unterbrechen dürfen, um ihren Statuts „Langzeitarbeitslose“ zu erhalten und sie müssen nach einem anderen Modus berechnen, wie lange ihre unschädlichen Unterbrechungszeiten für Entgeltersatzleistungen sind. Dafür müssen sie ihre immer noch sehr komplizierten Rechte erst einmal kennen. Bei dieser Aufklärung wird den Fachkräften der Arbeitsämter, und hier insbesondere den neuen Beauftragten für Frauenbelange, ein hohes Gewicht zukommen. Für die Arbeitsverwaltung wird es vermutlich wegen der strengen Zuweisungsvoraussetzungen insbesondere bei den arbeitsplatznahen Arbeitsförderungsinstrumenten schwer werden, den Anforderungen des § 8 SGB III entsprechend Frauen zu fördern.

Es bleibt abzuwarten, ob durch die Förderung nach dem SGB III eine gleichberechtigte Entlastung des Arbeitsmarktes durch den Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums erreicht werden kann.